



CULTIVANDO LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS

Poniendo fin a la explotación de trabajadores inmigrantes y emigrantes en la Colombia Británica

JUNIO 2008

RESUMEN EJECUTIVO

Copias completas del reporte están disponibles en las oficinas del Centro Canadiense de Políticas Alternativas (CCPA) o en el sitio web www.policyalternatives.ca.

Por David Fairey, Christina Hanson, Glen MacInnes, Arlene Tigar McLaren, Gerardo Otero, Kerry Preibisch y Mark Thompson

Trabajadores agrícolas de la provincia de la Colombia Británica, Canadá son un grupo particularmente vulnerable a salarios bajos. Al igual que toda la gente que depende de la agricultura para su subsistencia, l@s trabajadores agrícolas están sujetos a los caprichos de las políticas económicas globales y locales. Sin embargo, l@s trabajadores agrícolas temporales de la Colombia Británica – contratad@s temporalmente para la cosecha, procesamiento y empaquetamiento de frutas y verduras- enfrentan desafíos únicos en su seguridad económica en comparación con trabajadores de otras industrias en la misma provincia.

Para comenzar, la mayoría de los trabajadores agrícolas son inmigrantes permanentes y ahora un número cada vez mas creciente son emigrantes temporales. La mayor parte de l@s trabajadores inmigrantes son mujeres de la India, la mayoría entre sus 50 y 60 años, con poca fluidez para hablar inglés. Sus opciones para encontrar un trabajo alternativo a la agricultura son limitadas y cuentan con poco poder para desafiar las malas condiciones laborales en las granjas. Si son patrocinad@s para inmigrar a Canadá, a menudo sienten la obligación de pagar o devolver el favor a sus familias por haberles patrocinado para entrar al país y por apoyar en su manutención. Sin embargo, lo más problemático es que dich@s trabajador@s dependen de un sistema de subcontratistas, quienes actúan como intermediarios entre los/as trabajadores y los dueños de las granjas



CCPA
CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
BC Office



Cambios en el Acta de Estándares de Empleo de la Colombia Británica desde 2001

Los Estándares de Empleo son leyes básicas que determinan y controlan temas diferentes como el salario mínimo, horas de trabajo, feriados, vacaciones y otros derechos laborales. Dichos estándares también definen un 'piso básico' y son particularmente importantes en la protección y reforzamiento de los derechos de los trabajadores vulnerables con salario bajo. Sin embargo, en los subsiguientes años y después de una extensa presión por parte de los dueños de las granjas, el gobierno provincial:

2001

- Desmanteló el Equipo de Cumplimiento Agrícola (ECA), el cual era un exitoso programa multi-jurisdiccional conformado por varias agencias que proactivamente reforzaba las regulaciones laborales en el sector de la agricultura. Además promovía la comunicación directa entre los miembros del personal con trabajador@s agrícolas – la mayoría mujeres de la India;
- Regresó al antiguo sistema de reforzamiento basado en quejas, aun a pesar de la vulnerabilidad e imposibilidad de l@s trabajadores agrícolas inmigrantes y emigrantes de realizar quejas, frente al poder que los subcontratistas tiene sobre dichos trabajadores. El sistema de subcontratistas tiene un historial de inescrupulosas violaciones a las regulaciones de trabajo que justamente son las que llevaron al establecimiento del ECA en primera instancia;

2002

- Eliminó los requerimientos a los granjeros de retener los comprobantes de pago de salario a los trabajadores contratados a través de subcontratistas. También creó "excepciones" en la obligación de los granjeros de lidiar con el incumplimiento de salarios no pagados, pasando de ese modo dicha responsabilidad a los subcontratistas;

2003

- Redujo el monto mínimo pagable por libra a aproximadamente el 4 por ciento al incluir el pago anual correspondiente a las vacaciones y los feriados dentro del monto pagable por libra;
- Excluyó a l@s trabajadores agrícolas, quienes son pagados por hora, del derecho a recibir pago por feriados y vacaciones;
- Redujo de cuatro a dos horas las horas mínimas a ser pagadas a los trabajadores, quienes son transportados a las granjas por los subcontratistas; and
- Redujo de 200% a 150% el pago de tiempo extra a partir de un exceso de 120 horas dentro de un periodo de 2 semanas. Subsecuentemente las regulaciones terminaron por excluir por completo a l@s trabajadores agrícolas del derecho a recibir sueldo por tiempo extra (2003).

y/o invernaderos. Dichos subcontratistas hacen los arreglos sobre dónde trabajarán, cuánto ganarán y cómo se transportarán hasta las granjas. Por mucho tiempo los dueños de las granjas han dependido en el sistema de subcontratistas para obtener una fuerza laboral segura, a pesar de que dicho sistema históricamente ha explotado a los trabajadores agrícolas y ha violado sistemáticamente los estándares de empleo y las regulaciones de seguridad en el trabajo. Un trágico accidente automovilístico el año pasado en el Valle Fraser –en el cual murieron 3 trabajadoras agrícolas de la India- es una fuerte llamada de atención que nos recuerda sobre las múltiples condiciones laborales insalubres e inseguras que enfrentan los trabajadores agrícolas.

En el 2004, el gobierno provincial no hizo nada para solucionar el problema de la falta de fuerza laboral en el sector de la agricultura. Al contrario, en lugar de mejorar las condiciones laborales para dicho sector, la Colombia Británica se unió al Programa federal de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), otorgándole así a la industria provincial de la horticultura el derecho de contratar trabajadores temporales de México. Desde aquel entonces, el número de trabajadores agrícolas temporales mexicanos ha incrementado dramáticamente, de 50 trabajadores en 2004 a 2,200 en los siguientes tres años. Dichos trabajadores, quienes vienen a Canadá “atados” a solo un patrón/empleador en particular, enfrentan obstáculos únicos así como amenazas a sus derechos.

A pesar de la precaria situación de l@s trabajadores agrícolas, el gobierno provincial ha venido reduciendo sistemática y agresivamente las protecciones laborales y los mecanismos de reforzamiento a las medidas de seguridad ocupacional desde que tomó el poder en 2001 (ver cuadro). El presente estudio examina el impacto que los cambios en los estándares de empleo han tenido en l@s trabajadores agrícolas inmigrantes y emigrantes en el Valle Fraser de la Colombia Británica. También observa como los cambios a nivel legal y de políticas para el sector han afectado las condiciones de trabajo y vivienda en l@s trabajadores agrícolas. En ese sentido la investigación propone modelos alternativos de estándares de empleo, regulaciones de salud y seguridad en el trabajo, procedimiento de reforzamiento y modelos de contratación, que podrían solucionar de mejor manera las necesidades de l@s trabajadores agrícolas, así como mejorar su seguridad económica.

Aunque inmigrantes permanentes y emigrantes temporales caen en dos categorías legales distintas, como trabajadores agrícolas ambos sufren bajo un sistema complejo, confuso y restrictivo que frecuentemente l@s explota, amenaza y silencia, mientras que a menudo pone sus vidas en peligro. Las regulaciones laborales son generalmente ambiguas y escritas en un lenguaje vago y no claro sobre quién (organismo/institución) es ultimadamente responsable. Por ejemplo, si ambos -contratistas y dueños de granjas- son los empleadores, el tema de quién es responsable por mantener y cumplir los estándares de seguridad es dividido y por tanto impreciso. Mientras el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) es un programa federal, las provisiones que cubren los estándares de empleo y las regulaciones de salud y seguridad ocupacional para los trabajadores agrícolas temporales son de competencia provincial. En el fracaso y/o incumpliendo de coordinar con agencias y ministerios provinciales, el programa federal PTAT deja la protección de los trabajadores agrícolas emigrantes en un zona jurisdiccional gris. Como resultado de las reducciones provinciales de los estándares de empleo y de las medidas de reforzamiento de seguridad ocupacional, ambos trabajadores agrícolas inmigrantes permanentes y emigrantes temporales deben enfrentar múltiples vulnerabilidades.

A pesar de la precaria situación de l@s trabajadores agrícolas, el gobierno provincial ha venido reduciendo sistemática y agresivamente las protecciones laborales y los mecanismos de reforzamiento a las medidas de seguridad ocupacional desde que tomó el poder en 2001. El presente estudio examina el impacto que los cambios en los estándares de empleo han tenido en l@s trabajadores agrícolas inmigrantes y emigrantes en el Valle Fraser de la Colombia Británica, y propone un cambio en las políticas que ayudarían a mejorar la seguridad económica de l@s trabajadores agrícolas.

El presente estudio está basado en investigación a profundidad y análisis de documentos del gobierno, documentación sobre quejas y violaciones al Acta de Estándares de Empleo de la provincia de la Colombia Británica, entrevistas con informantes clave, información de reportes y estudios académicos sobre “mejores prácticas” y políticas para trabajadores agrícolas en otras jurisdicciones; así como extensas entrevistas cualitativas a profundidad con trabajador@s agrícolas inmigrantes y emigrantes. Las experiencias de dichos trabajadores son compartidas a lo largo del estudio, al igual que los resultados de la encuesta realizada con los trabajadores agrícolas emigrantes mexicanos.

Al resaltar el costo que las prácticas y políticas tienen en la vida real de l@s trabajadores, la investigación intenta contribuir en la construcción de un sistema que ayude a mejorar los prospectos y posibilidades de negociación de l@s trabajadores agrícolas en el contexto local y en el extranjero.

Principales Hallazgos

- **TRABAJADOR@S AGRÍCOLAS INMIGRANTES NO CUENTAN CON INGRESO SEGURO, ESPECIALMENTE CUANDO SON PAGADOS POR LIBRA.** Generalmente reciben menos que el salario mínimo. Trabajan horas excesivas para poder incrementar sus ingresos y poder calificar para el seguro de desempleo (especialmente aquellos que reciben menos que el salario mínimo); sin embargo no reciben pago por tiempo extra y feriados; al igual que tampoco reciben pago por los periodos de descanso en el trabajo y el pago anual de vacaciones. Estos trabajador@s son vulnerables al poder arbitrario de los subcontratistas y su derecho de cometer violaciones. De acuerdo a un informante clave en una entrevista, durante el periodo de 1997-2001, el ECA (Equipo de Cumplimiento Agrícola, antes que fuera desmantelado) encontró 1,136 violaciones al Acta de Estándares de Empleo cometidas por los subcontratistas.
- **TRABAJADOR@S AGRÍCOLAS EMIGRANTES GENERALMENTE GANAN EL SALARIO MÍNIMO ESTABLECIDO DENTRO DEL ACUERDO ENTRE LA COLOMBIA BRITÁNICA Y EL PTAT (PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES) (\$8.90 por hora)** – independientemente de su experiencia. Trabajan horas extremadamente largas según las necesidades y voluntad de su patrón; tampoco reciben pago por tiempo extra y por días feriados. Dichos trabajador@s son altamente vulnerables al poder arbitrario de sus patrones y a su derecho de cometer violaciones. Algunos trabajadores entrevistados dijeron que trabajan entre 60-70 horas a la semana e incluso algunos trabajan hasta 20 horas al día, ya que esa es la única manera de incrementar sus ingresos debido a que no reciben pago por tiempo extra y feriados.
- **TRABAJADOR@S AGRÍCOLAS INMIGRANTES Y EMIGRANTES ESTÁN – CON RAZÓN- PREOCUPADOS POR SUS CONDICIONES DE VIVIENDA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.** Muchos trabajan en ambientes que violan los estándares de salud y seguridad en el trabajo. Los trabajadores emigrantes mexicanos enfrentan barreras significativas para acceder a atención médica, especialmente debido a su exclusión de los Servicios Médicos Provinciales (SMP). Muchos viven en viviendas por debajo del estándar aceptable y no cuentan con acceso seguro a transporte. Los trabajador@s inmigrantes son transportad@s de y hasta las granjas en las vagonetas de los subcontratistas, quienes

generalmente rompen con todas las regulaciones de seguridad. Sin embargo desde 2001, ambos reportes de inspecciones y de medidas de prevención realizadas por la oficina provincial de “Protección al Trabajador BC” han declinado dramáticamente. Los reportes de inspecciones en el sector de la agricultura bajaron de un promedio de 523 in 1994-2001 a un promedio de 200 en 2002-2006 –es decir en casi un 62 por ciento. Similarmente, las ordenes de prevención declinaron de un promedio de 940 in 1994-2001 a un promedio de 253 en 2002-2006 –es decir un casi un 73 por ciento.

- **TRABAJADORES AGRÍCOLAS INMIGRANTES Y EMIGRANTES TIENEN MIEDO DE PERDER SUS TRABAJOS SI SE QUEJAN** sobre sus salarios, horas, medidas de seguridad o incluso reportar accidentes de trabajo. El sistema de subcontratistas impone un injusto desbalance de poder en l@s trabajadores inmigrantes que los obliga mantenerse en silencio. Similarmente, al restringir la libre movilidad de l@s trabajadores y al permitir a los patrones el excesivo control sobre los contratos de l@s trabajadores emigrantes, el PTAT impide la habilidad de dichos trabajadores de ejercer verdaderamente sus derechos laborales. Trabajad@/s inmigrantes entrevistad@/s durante la investigación, dijeron que los contratistas ejercen presión en l@ trabajador@s para no quejarse ya que ello podría afectar en su habilidad de proveerles trabajo.
- **LAS AGENCIAS FEDERALES HAN CREADO UN VACÍO JURISDICCIONAL** en la pobre coordinación del PTAT con otras agencias gubernamentales. En consecuencia el PTAT no protege los derechos de los trabajadores agrícolas emigrantes.

Principales Recomendaciones

Nuestra investigación demuestra que las actuales condiciones de lo@s trabajadores agrícolas de la Colombia Británica son inaceptables y merman su seguridad económica. En grupos focales y en entrevistas, trabajador@s agrícolas hicieron sugerencias sobre cómo mejorar dichas condiciones. Hemos basado nuestras sugerencias en base a las experiencias de l@s trabajadores, al igual que en base a otras investigaciones que proponen mejores prácticas en el sector agrícola. En general, nuestras recomendaciones enfatizan que los estándares de empleo en la provincia de Colombia Británica deben ser mejorados y los mecanismos de reforzamiento de dichos estándares deben ser integrales, preactivos y continuos. También reiteramos que las regulaciones de salud y seguridad deben ser rigurosamente reforzadas y que el sistema de subcontratistas y el PTAT deben ser re-estructurados de tal forma que promuevan los derechos de l@ trabajadores.

Entre las recomendaciones para el gobierno provincial de la Colombia Británica están:

- **REINSTAURAR EL PAGO DE TIEMPO EXTRA, VACACIONES ANUALES Y FERIADOS** para l@s trabajadores agrícolas; por tanto ayudar a reducir la alta explotación que sufren l@s trabajadores inmigrantes y emigrantes en el sector agrícola. Sus derechos deberían de ser idénticos a los que goza cualquier otro trabajador en la provincia.
- **EQUIPARAR EL PAGO POR LIBRA AL EQUIVALENTE DEL SALARIO MÍNIMO.** Si l@s trabajadores agrícolas son pagados por libra, este debería de ser establecido – al igual que en Ontario- a un nivel que les permita, con un esfuerzo razonable, ganar al menos el salario mínimo por las horas que trabajan. Ya que l@s trabajadores emigrantes del PTAT

Muchos trabajan en ambientes que violan los estándares de salud y seguridad en el trabajo. Sin embargo desde 2001, ambos reportes de inspecciones y de medidas de prevención realizadas por la oficina provincial de “Protección al Trabajador BC” han declinado dramáticamente.

son pagados por hora –no por libra- este sistema podría ser aplicado para todos los trabajadores agrícolas.

- **INCREMENTAR EL SALARIO MÍNIMO A \$10 LA HORA Y FIJARLO DE ACUERDO A LA INFLACIÓN.** El alto costo de vida de la Colombia Británica y la escasez de trabajo sugieren la necesidad de un aumento inmediato en el salario mínimo.
- **REFORZAR LAS INSPECCIONES EN LAS GRANJAS Y REINSTAURAR EQUIPOS PROACTIVOS DE MONITOREO COMO EL EQUIPO DE CUMPLIMIENTO AGRÍCOLA (ECA).** Sin visitas a las granjas de forma regular, sorpresiva y al azar, no pueden hacerse cumplirse las regulaciones de los estándares de empleo y de seguridad ocupacional. L@s trabajadores agrícolas no son libres de hablar y denunciar sus condiciones de trabajo y tampoco saben como registrar sus quejas, a menos que los inspectores puedan hablar en sus idiomas natales. Igualmente, sin una cooperación entre diferentes agencias/organizaciones, el reforzamiento de los estándares de empleo y regulaciones de salud y seguridad ocupacional resultan inefectivos. Multas mas altas por violaciones a dichas regulaciones deberían de ser establecidas.
- **REVISAR EL SISTEMA DE SUBCONTRATISTAS Y CONSIDERAR EL ESTABLECIMIENTO DE UNA ORGANIZACIÓN NUEVA SIN FINES DE LUCRO QUE ACTUARÍA COMO UN MECANISMO Y/O CÁMARA DE CONTRATACIÓN PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS TANTO INMIGRANTES COMO EMIGRANTES.** Es tiempo de considerar un nuevo modelo de empleo que remplace el sistema privado de subcontratistas y que sea el proveedor oficial y exclusivo de mano de obra a través del cual los granjeros contratarían a sus trabajador@s. Este nuevo modelo de contratación, que seria regulado y sin fines de lucro, tendría que ser extendido también a trabajadores emigrantes del PTAT de tal forma que estos no estarían contratados y condicionados a un solo empleador. Incluido a este nuevo modelo debería de establecerse un centro local e independiente de recursos humanos para el sector de la agricultura, que funcionaría como un mecanismo de apoyo para trabajadores agrícolas y les proporcionaría transporte en condiciones seguras.
- **FINANCIAR AGENCIAS COMUNITARIAS PARA QUE PUEDAN PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS EDUCACIÓN SOBRE SUS DERECHOS Y HACER TRABAJO DE APOYO, PROTECCIÓN Y REPRESENTACIÓN.** Las agencias comunitarias proporcionan eficaz y gratuitamente información sobre sus derechos, además que lo pueden hacer en el idioma nativo de l@s trabajadores. Solamente si l@s trabajadores agrícolas están informados sobre sus derechos es que los pueden ejercer. Los trabajadores emigrantes del PTAT deberían de recibir panfletos informativos sobre sus derechos en su idioma nativo tan pronto llegan a trabajar a esta provincia. Dicha información debería de ser puesta en lugares visibles en sus lugares de trabajo.

La presente investigación también tiene recomendaciones para los gobiernos municipales y provinciales, así como para el gobierno mexicano:

- **ADOPTAR MEDIDAS INTEGRALES DE REGULACIÓN PARA LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES EMIGRANTES** y mejorar las inspecciones de vivienda. Las inspecciones iniciales deberían de asegurar que la vivienda provista por los patrones/empleadores cumple con los estándares establecidos; si las viviendas están por debajo del estándar fijado, estas no deberían de ser aprobadas.
- **REESTRUCTURAR EL PTAT (PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES)**. El programa PTAT minimamente debería de permitir a l@ trabajadores moverse mas libremente de un empleador a otro dentro del programa, mediante la emisión de visas de trabajo relacionadas a un sector/ocupación específico en lugar de a un patrón/empleador específico. Es mas, el Ministerio de Fomento de Recursos Humanos y Desarrollo de Habilidades de Canadá (Servicios Canadá) debería de cambiar el criterio de servicio de proveedor de fuerza laboral para el mercado de trabajo a ser un servicio que coordina con todos los sectores interesados e involucrados. Del mismo modo, dicho Ministerio debería de asumir liderazgo para asegurar que todos los niveles de gobierno, incluyendo otras agencias federales, como las Oficinas de Estándares de Empleo provincial y la Oficina de Protección al Trabajador cumplan y ejerzan sus responsabilidades.
- **EXIGIR A LOS EMPLEADORES DEMOSTRAR UN RECORD SATISFACTORIO DE CUMPLIMIENTO**. Trabajador@s del PTAT deberían de tener la oportunidad de evaluar a sus patrones/empleadores; dicha evaluación debería de ser tomada en cuenta en caso que el empleador vuelva a requerir trabajadores emigrantes a través de la encuesta de 'Opinion de Mercado' en los subsiguientes años.
- **ABOLIR LAS REPATRIACIONES A L@S TRABAJADORES EMIGRANTES COMO UN DERECHO DEL EMPLEADOR/PATRÓN**. Las repatriaciones son el principal obstáculo que impide a l@s trabajadores ejercer plenamente sus derechos laborales. Patrones y empleadores que deseen despedir a trabajadores emigrantes del PTAT, deberían de demostrar una causa justa antes de tomar cualquier acción. En todo caso, cualquier despido no debería de estar vinculado a la repatriación.
- **OTORGAR EL DERECHO DE INMIGRAR A L@S TRABAJADORES EMIGRANTES DEL PTAT**. Si es que l@s trabajadores son aceptados dentro del PTAT por tres temporadas, deberían de ser elegibles de aplicar para obtener estatus de residencia permanente en el país.
- **FIRMAR LA CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EMIGRANTES Y SUS FAMILIAS**. Canadá debería de firmar dicha convención, la cual es compatible con la Carta Canadiense de Derechos de Humanos en garantizar los derechos humanos de todas las personas en Canadá, incluyendo los emigrantes.

Reforzar las inspecciones en las granjas y reinstaurar equipos proactivos de monitoreo como el Equipo de Cumplimiento Agrícola (ECA). Sin visitas a las granjas de forma regular, sorpresiva y al azar, no pueden hacerse cumplirse las regulaciones de los estándares de empleo y de seguridad ocupacional.

CULTIVANDO LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS

Poniendo fin a la explotación de trabajadores inmigrantes y emigrantes en la Colombia Británica

Por David Fairey, Christina Hanson, Glen MacInnes, Arlene Tigar McLaren,
Gerardo Otero, Kerry Preibisch y Mark Thompson

Junio 2008

Elaborado conjuntamente por el Centro Canadiense de Políticas Alternativas, Justicia para Trabajadores Migrantes, la Sociedad de Servicio Comunitario Intercultural Progresivo y la Federación Sindical de la Colombia Británica.

RESUMEN EJECUTIVO

Copias completas del reporte están disponibles en las oficinas del Centro Canadiense de Políticas Alternativas (CCPA) o en el sitio web www.policyalternatives.ca

REPORTE DEL PROYECTO DE SEGURIDAD ECONOMICA www.policyalternatives.ca/economic_security



SIMON FRASER
UNIVERSITY



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Photos de cubierta por Craig Berggold y Lyle Stafford. Traducido por Adriana Paz.



CCPA
CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
BC Office

El Centro Canadiense de Políticas Alternativas es un instituto independiente sin afiliación política dedicado a temáticas de justicia social y económica.

Canadian Centre for Policy Alternatives – BC Office

1400 – 207 West Hastings Street

Vancouver, BC V6B 1H7

tel: 604.801.5121

fax: 604.801.5122

ccpabc@policyalternatives.ca

www.policyalternatives.ca

