

El programa de trabajadores extranjeros temporales en el sector agroindustrial de Quebec: ¿enemigo natural del trabajo decente?*

The temporary foreign worker program in Quebec's agroindustrial sector: natural enemy of decent work?

Francisco VILLANUEVA**

RESUMEN: Este artículo analiza las condiciones de trabajo de los trabajadores extranjeros temporales en el sector agrícola de Quebec. A fin de paliar los graves problemas de dotación de personal que aqueja a esta actividad productiva desde hace muchos años, dicha provincia canadiense ha optado por la contratación de trabajadores temporales provenientes de América Latina y el Caribe. Usando datos provenientes de distintos actores políticos y socio-económicos (funcionarios, empleadores, trabajadores, etc.), y sirviéndonos de informes del servicio de inspección de Quebec y de otras fuentes documentales, nuestro equipo de investigación ha recopilado un conjunto de datos sobre las condiciones de vida y de trabajo de los obreros agrícolas extranjeros. Nuestro análisis se basa en la noción de trabajo decente postulada por la Organización Internacional del Trabajo. La manera como están concebidos los programas de contratación, vacíos legales y la desmesurada asimetría de poder empleador-trabajador condenan a los participantes a una situación reñida con las protecciones mínimas asociadas a la noción de trabajo decente.

* El presente artículo presenta datos fruto del trabajo de campo efectuado en el marco del proyecto « L'emploi des travailleurs étrangers temporaires dans le secteur de la transformation alimentaire et de l'horticulture ornementale : enjeux de gestion et de conditions de travail » (2011-12, CRSH) », dirigido por la profesora Sylvie Gravel (UQAM) y llevado a cabo junto con el autor y las profesoras Jill Hanley (McGill University) y Stéphanie Bernstein (UQAM), con la colaboración de Daniel Crespo-Villarreal (abogado, magíster en derecho).

** Profesor de la Escuela de Administración de la Universidad de Quebec en Montreal-UQAM. Contacto: <villanueva.francisco@uqam.ca>. Fecha de recepción: 28/11/2018. Fecha de aprobación: 22/01/2019.

PALABRAS CLAVE: Trabajo decente; trabajadores extranjeros temporales; trabajo migrante; trabajo estacional; territorio de Quebec.

ABSTRACT: This article analyzes the working conditions of temporary foreign workers in the agricultural sector of Quebec. In order to remedy the serious recruitment problems that have hindered the normal operation of this productive activity for many years, this Canadian province has chosen to hire temporary workers from Latin America and the Caribbean. Using data from different political and socio-economic actors (public servants, employers, workers, etc.), as well as reports from the Quebec inspection service and other documentary sources, our research team compiled a data set on the living and working conditions of foreign agricultural workers. Our analysis focuses on the concept of decent work postulated by the International Labor Organization. The way in which recruitment programs are designed, legal loopholes and the great asymmetry of power between the parties to the employment contract condemn employees to a status that is incompatible with the minimum protections associated with the concept of decent work.

KEYWORDS: Decent work; temporary foreign workers; migrant workers; seasonal employment.

RÉSUMÉ: Cet article analyse les conditions de travail des travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agricole du Québec. Afin de remédier aux graves problèmes de recrutement qui entravent le normal fonctionnement de cette activité productive depuis de nombreuses années, ladite province canadienne a choisi d'embaucher des travailleurs temporaires d'Amérique latine et des Caraïbes. En utilisant des données en provenance de différents acteurs politiques et socioéconomiques (fonctionnaires, employeurs, travailleurs, etc.), ainsi que des rapports du service d'inspection du Québec et d'autres sources documentaires, notre équipe de recherche a compilé un ensemble de données sur les conditions de vie et de travail des travailleurs agricoles étrangers. Notre analyse est axée sur la notion de travail décent postulée par l'Organisation internationale du travail. La manière dont les programmes de recrutement sont conçus, des lacunes juridiques et la grande asymétrie de pouvoir s'entre les parties au contrat de travail condamnent les salariés à un statut incompatible avec les protections minimales associées à la notion de travail décent.

MOTS-CLÉS: Travail décent, travailleurs étrangers temporaires, travail migrant, travail saisonnier.

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace ya varias décadas, Quebec enfrenta una persistente escasez de mano de obra en el sector agroindustrial. Al igual que otras provincias canadienses, Quebec trata de paliar tal escasez recurriendo a trabajadores provenientes de América Central y del Caribe, en el marco de un esquema de migración temporal¹ en virtud del cual obreros agrícolas trabajan durante varios meses en territorio canadiense, para luego retornar a sus países de origen. Este modelo surge en un primer momento en 1966, mediante tratados bilaterales entre Canadá y algunos Estados caribeños². En las décadas siguientes, nuevos canales administrativos expanden dicho modelo, permitiendo la contratación de mano de obra temporal para nuevos sectores de actividad económica, por vías privadas y proveniente de distintos países. Hoy en día prevalecen dos mecanismos gubernamentales que permiten la contratación de trabajadores migrantes temporales en el sector agropecuario: el Programa de trabajadores agrícolas estacionales³ y el llamado Ca-

¹ Compartimos las ideas de Skeldon quien define a este tipo de migración como temporal y no circular. Según este autor, «a person who leaves an origin country to engage in a contract of work for a specific period of time in a destination country would be a temporary, not a circular, migrant. The very fact that a migrant is moving through some form of institutional labour framework that regulates his or her movement essentially excludes that person from being a circular migrant in the strict sense of the term ». SKELDON, Ronald, "Going Round in Circles: Circular Migration, Poverty Alleviation and Marginality", *International Migration*, vol. 50, núm. 3, p. 47.

² SATZEWICH, Vic, "Business or Bureaucratic Dominance in Immigration Policymaking in Canada: Why was Mexico Included in the Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program in 1974?", *Journal of International Migration and Integration*, Winnipeg, vol. 8, núm.3, 2007, p. 262.

³ Contratar a un trabajador temporal en el marco del Programa de trabajadores agrícolas estacionales, Gobierno de Canadá, consultado en:

pítulo agrícola⁴, ambos bajo el umbral del denominado Programa de trabajadores extranjeros temporales (PTET). En ambos casos, estos programas de contratación no ofrecen a los trabajadores agrícolas participantes la posibilidad de emigrar de manera definitiva a Canadá y vinculan la estadía en territorio canadiense a la vigencia del contrato laboral que liga al trabajador con la empresa agrícola que originalmente formuló la oferta de trabajo⁵. El fenómeno se consolidó en los últimos años, para llegar, en el sector agrícola quebequense, a un aproximado de 12 000 trabajadores contratados anualmente mediante el PTET⁶.

Nuestro equipo de investigación condujo un trabajo de campo entre los años 2012 y 2014 a fin de evaluar las condiciones laborales de los obreros agrícolas mexicanos, guatemaltecos y hondureños⁷ en el sector agroindustrial quebequense sujetos al PTET. Nuestro estudio es el resultado de un proyecto multidisciplinario, de carácter cualitativo, que investiga la participación de trabajadores extranjeros temporales (TET) en varias industrias estacionales de Quebec, tales como la agricultura, la jardinería, la horticultura y el procesamiento de alimentos. Se trata de sectores

<<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers.html>>.

⁴ Contratar a un trabajador extranjero temporal en el marco del Capítulo Agrícola, Gobierno de Canadá, consultado en: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles.html>>.

⁵ DEPATIE-PELLETIER, Eugénie y DUMONT ROBILLARD, Myriam, “Interdiction de changer d’employeur pour les travailleurs migrants : obstacle majeur à l’exercice des droits humains au Canada”, *Revue québécoise de droit international*, Montréal, vol. 26, núm. 2, 2013, p. 163.

⁶ Balance estadístico, Fundación de Empresas de Reclutamiento de Trabajadores Agrícolas Extranjeros (FERME), consultado en: <<http://www.fermequebec.ca/programme-de-travailleurs-etrangers-temporaires/#bilan>>

⁷ En el año 2017, 52% de los trabajadores contratados bajo el PTET eran provenientes de México, mientras un 45% eran de Guatemala. *Idem*.

en los que la presencia de TET es significativa. Nuestro equipo de investigación ha reunido información y analizado distintos aspectos laborales y empresariales, entre los que cabe mencionar: las razones que explican la contratación de TET; la gestión de recursos humanos y la integración de TET en empresas locales; el respeto de los derechos humanos de dichos trabajadores; el respeto de las normas laborales y de salud y seguridad ocupacional; el acceso a los tribunales; y las condiciones de vida y de alojamiento de los TET, incluida su integración en las comunidades locales. Aparte de las actividades de investigación documental, los investigadores utilizaron tres fuentes adicionales de datos distintas:

- a) Entrevistas semiestructuradas (n = 40): 17 empresas, 13 participantes no-gubernamentales involucrados en los programas de TET, tres comisiones gubernamentales y siete participantes gubernamentales.
- b) Grupos de enfoque: nuestro trabajo de campo incluyó cuatro grupos de enfoque con 31 trabajadores, mayormente guatemaltecos.
- c) Análisis de 181 informes de inspección de la Comisión de Normas, de la Equidad y de la Salud y la Seguridad del Trabajo (CNESST), organismo encargado de la aplicación de la Ley de Normas Laborales⁸.

El número reducido de los grupos de enfoque llevados a cabo constituye la mayor limitación de nuestro estudio y se explica por el aislamiento social y geográfico de los trabajadores, además de los obstáculos en cuanto a su capacidad de disponer libremente de su tiempo y la voluntad de evitar riesgos que puedan dañar sus

⁸ *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1. La Ley de Normas Laborales (LNL) establece las condiciones mínimas de trabajo a las que tiene derecho todo trabajador en Quebec que labora para una empresa de jurisdicción provincial (principalmente, empresas que realizan actividades de naturaleza local).

relaciones laborales⁹. Esto explica que calificuemos nuestro estudio como exploratorio, a pesar de disponer de datos significativos y originales como son las entrevistas y los informes de inspección.

En el presente artículo, tomando como instrumento de análisis la noción de trabajo decente postulada por la OIT, haremos un balance de la situación de los TET a partir de los resultados de nuestro trabajo de campo y de artículos científicos; todo ello, con miras a identificar las implicancias socio laborales del PTET y del régimen jurídico-laboral al que están sujetos dichos trabajadores¹⁰. Se trata de un tema de gran importancia, dado que esquemas similares al PTET existen en otras partes del mundo, los cuales plantean un gran reto para los gobiernos y la OIT¹¹.

Luego de presentar brevemente el contenido de la noción de trabajo decente (II), confrontaremos nuestros datos con esta categoría conceptual con miras a dilucidar si los obreros agrícolas centroamericanos que prestan servicios en Quebec gozan plenamente de los derechos vinculados a dicha noción (III).

⁹ En ciertos casos, el contacto con los trabajadores agrícolas temporales no está exento de dificultades ni de riesgos para estos últimos, dada la hostilidad de algunos empleadores hacia los activistas sindicales y de derechos humanos que buscan organizar y proteger a dichos trabajadores. Un retrato fiel de esta situación es presentada en el documental: LATOUR, Charles (dir.) *Los Mexicanos: le combat de Patricia Pérez* [video]. Montreal: Macumba International, 2007.

¹⁰ Se trata de un estudio que evalúa la aplicación del derecho (*on law*) y no de exégesis legal. Groupe consultatif sur la recherche et les études en droit, *Le droit et le savoir. Rapport au Conseil de recherches en sciences humaines du Canada*, CRSHC, Ottawa, 1983.

¹¹ No está de más recordar que en el año 2004, la Conferencia Internacional del Trabajo, en el marco de su 92ª reunión, señaló que existía un déficit de trabajo decente en el caso de los trabajadores migrantes del sector agrícola, a nivel mundial. Organización Internacional del Trabajo, *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en una economía globalizada*, Informe IV, 7º punto del orden del día, Ginebra, 2004.

II. LA NOCIÓN DE TRABAJO DECENTE

En el transcurso de las negociaciones comerciales internacionales de la Ronda Uruguay que condujeron a la creación de la Organización Mundial del Comercio (OMC), numerosos actores sociales y estatales de los países desarrollados propugnaron la inclusión de una cláusula social como componente jurídico e institucional de dicha organización. Tal pretensión fue objeto de duras críticas y del rechazo tajante de muchos países en vías de desarrollo¹². La cuestión fue zanjada en la Conferencia Ministerial de Singapur de 1996¹³, en la cual se adoptó una declaración en la que se afirmó que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) era la institución internacional competente en materia de derechos laborales fundamentales¹⁴.

Así las cosas, bajo el liderazgo de su director general Juan Somavía, la OIT decidió asumir el reto de ser la institución encargada de dar respuesta a los grandes desafíos planteados por la mundialización en el campo laboral adoptando en el año 1999 la llamada Agenda de Trabajo Decente¹⁵. La OIT postula que:

¹² BLACKETT, Adelle, "Whither Social Clause-Human Rights, Trade Theory and Treaty Interpretation", *Columbia Human Rights Review*, vol. 31, núm. 1, 1999-2000, p. 2-11.

¹³ Reunión de los ministros de comercio internacional de los países miembros de la OMC.

¹⁴ Conferencia Ministerial De La Organización Mundial del Comercio, *Declaración Ministerial De Singapur*, WT/MIN(96)/DEC, Singapur, 18 de diciembre de 1996: "[...] La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el órgano competente para establecer esas normas y ocuparse de ellas, y afirmamos nuestro apoyo a su labor de promoción de las mismas. [...] Rechazamos la utilización de las normas del trabajo con fines proteccionistas y convenimos en que no debe cuestionarse en absoluto la ventaja comparativa de los países, en particular de los países en desarrollo de bajos salarios...".

¹⁵ DUPLESSIS, Isabelle, "Un abrégé de l'histoire des normes de l'OIT et de leur application", en VERGE, Pierre (dir.) *Droit International du Travail*, Éditions

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo¹⁶.

Según Gil y Gil, la realización del trabajo decente implica que la gente pueda vivir en condiciones de seguridad económica básica y de igualdad de oportunidades, que permitan a la persona “desarrollarse y aplicar sus competencias en condiciones de seguridad, con una amplia gama de derechos económicos, sociales y culturales”¹⁷. De acuerdo con el mismo autor, estamos frente a “un concepto dialéctico, que integra la cantidad y la calidad del empleo, la universalidad de la formulación y la particularidad de la aplicación”. En buena cuenta, el objetivo de trabajo decente busca “que haya puestos de trabajo en cantidad suficiente y de una calidad aceptable”¹⁸.

Yvon Blais, Cowansville, 2014, pp. 63-142.

¹⁶ LEVAGGI, Virgilio “¿Qué es el trabajo decente?”, Organización Internacional del Trabajo, consultado en: <http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm>.

¹⁷ GIL Y GIL, “El concepto de trabajo decente”, *Relaciones Laborales*, núm. 15, 2012, año 28, p. 3. Consultado en: <laleydigital.es>.

¹⁸ *Ibidem*, p. 5. En el mismo sentido, Monereo y López abordan el trabajo decente como un “derecho al trabajo de un determinado modo y en determinadas condiciones: (...) un trabajo de calidad, donde deben de quedar respetados los valores de salud, seguridad y dignidad de la persona que trabaja; es decir, el conjunto de los derechos sociales y fundamentales en general del trabajador subordinado”. MONEREO PÉREZ, José Luis y Belén del Mar LÓPEZ

La Agenda de Trabajo Decente es un elemento central de *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* adoptada en el año 2008. Servais afirma que esta declaración subraya los objetivos estratégicos de la OIT vinculados a la mencionada agenda: creación de empleos, desarrollo de la protección social, fomento del diálogo social y promoción de los derechos fundamentales laborales¹⁹. Por su parte, Perulli y Brino sostienen que, a la luz de dicha declaración, el objetivo del trabajo decente supone intervenciones por parte de los Estados miembros que busquen acelerar la creación de empleos, favorecer la resinserción de las personas desocupadas, asegurar la sobrevivencia de las empresas, reforzar el sistema de protección social, garantizar el respeto de las normas laborales y el de los derechos fundamentales inherentes a la dignidad humana, inducir las empresas a afrontar las situaciones de crisis económica de manera socialmente responsable y potenciar el diálogo social en todas sus formas.²⁰

No podemos dejar de mencionar que el objetivo del trabajo decente ha sido recogido en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU adoptada en el año 2015. En este instrumento, los países miembros se fijan como objetivo para el año 2030 “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”²¹. Cabe resaltar, además, que la Agenda 2030 contiene una referencia expresa respecto del derecho de los trabajadores migrantes al trabajo decente. En efecto, en el mismo instrumento, las partes se comprometen a “proteger los derechos

INSÚA, “La garantía internacional del derecho a un ‘trabajo decente’”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 177, 2015, p. 1.

¹⁹ SERVAIS, Jean-Michel, *Droit international du travail*, Larcier, Bruxelles, p. 94.

²⁰ PERULLI, Adalberto y BRINO, Vania, *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, G. Giappichelli Editore, Turín, 2015, p. 69.

²¹ Objetivo 8.5.

laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”²². En opinión de Camas, la mención especial de los trabajadores migrantes en la Agenda 2030 responde a la situación de vulnerabilidad en la que suelen encontrarse. Según el mismo autor, tal mención explícita debe ser interpretada como un requerimiento dirigido a los estados miembros a efectos de que adopten medidas específicas a favor de dicha categoría laboral²³.

El acceso a un trabajo digno capaz de asegurar al empleado la satisfacción de sus necesidades materiales y psicológicas dentro del respeto de sus derechos fundamentales es un objetivo social de primer orden y el núcleo duro del concepto de trabajo decente al que Canadá adhiere, en su condición de miembro de la OIT. No está de más recordar que, para ciertos autores canadienses, el derecho a un trabajo decente ya había sido consagrado previamente en varios instrumentos internacionales ratificados por dicho país. Tal es el caso, según Roux, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuyo artículo 7 dispone que “los Estados Partes (...) reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”²⁴. En

²² Objetivo 8.8.

²³ CAMAS RODA, Ferrán, *Trabajo decente e inmigrantes en España*, Huggens, Barcelona, 2016, p. 36.

²⁴ ROUX, Dominic, “Le ‘droit à un travail décent’ affirmé dans les normes internationales de l’ONU et l’OÉA”, en Pierre VERGE (dir.) *Droit International du Travail*, Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2014, p. 63-155. Somos de la misma opinión que Roux, dada, por ejemplo, la extraordinaria coincidencia existente entre el artículo 7 del PIDESC y la noción de trabajo decente. Así, dicha norma prevé que las condiciones de trabajo “equitativas y satisfactorias” a las que hace referencia deben garantizar al trabajador “a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los

tal sentido, coincidimos con la opinión de Charro y Benlloch, quienes sostiene que el trabajo decente ha adquirido el estatus de “derecho social fundamental”, del cual deriva la obligación a cargo del Estado de adoptar medidas concretas que aseguren su materialización²⁵. Finalmente, cabe resaltar que, en diversas ocasiones, la Corte Suprema de Canadá ha puesto de relieve el lugar central que ocupa el trabajo en la sociedad canadiense²⁶. Por todo ello, no cabe duda que la noción de trabajo decente forma parte de los principios jurídicos que informan la producción y la interpretación normativa en el derecho canadiense.

La contratación de trabajadores extranjeros temporales está regida y supervisada por el gobierno federal y los gobiernos provinciales en sus respectivas áreas de jurisdicción. Por ende, en

hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

²⁵ CHARRO BAENA, Pilar y BENLLOC SANZ, Pablo, “El largo camino de las migraciones hacia el trabajo decente”, en MONEREO, José, GORELI, Juan y DE VAL, Ángel (dir.) *El trabajo decente*, Granada, Editorial Comares, 2018, p. 435.

²⁶ Por ejemplo, en el caso *Renvoirelatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, la Corte suprema de Canadá sostiene que el “trabajo es uno de los aspectos más fundamentales de la vida de una persona, una forma de satisfacer sus necesidades financieras y, lo que es más importante, de desempeñar un papel útil en la sociedad. El empleo que desempeña una persona es un componente esencial de su identidad, de su valorización y de su bienestar emocional. Por lo tanto, las condiciones en las que una persona trabaja son muy importantes [por su impacto en] todos los aspectos psicológicos, emocionales y físicos de su dignidad y respeto por sí misma.” [Traducción libre]. *Renvoirelatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*[1987] 1 R.C.S., p. 91.

Quebec, las cuestiones migratorias conciernen los gobiernos provincial y federal²⁷, mientras que la reglamentación del contrato de trabajo en el sector agrícola queda, de manera exclusiva, en manos de la provincia²⁸. Como consecuencia de la pertenencia de Canadá a la OIT, tanto la federación canadiense como las provincias que la integran están a obligadas a identificar y promover las condiciones que contribuyen a la realización del objetivo del trabajo decente en dicho sector. El trabajo agrícola realizado por migrantes no debería constituir en ningún caso una excepción a tal obligación. Migración y trabajo decente deben ir de la mano y, tal como nos lo recuerda Ushakova, “la migración es una realidad y el trabajo decente es un instrumento que la aborda para proteger su dimensión humana”²⁹.

Si bien la noción de trabajo decente aparece bastante clara, no ha sido tarea fácil producir indicadores a nivel macro para medir su realización a nivel nacional y, aún menos, su aplicación a nivel de la empresa o de un sector de actividad. Cabe resaltar, sin embargo, el rol innovador jugado por la propuesta de Webster, Budlender y Orkin, la cual incluye justamente un conjunto de indicadores asociados a la noción de trabajo decente, susceptibles

²⁷ El gobierno provincial emite el certificado de selección y el gobierno federal la visa de trabajo. *Loi sur l’immigration et la protection des réfugiés* (L.C. 2001, ch. 27)

²⁸ De acuerdo con los artículos 91 y 92 de la Ley constitucional de 1867, y de conformidad con la interpretación de estas reglas por los altos tribunales, las provincias de la federación canadiense poseen competencia exclusiva para legislar y controlar la aplicación de las leyes laborales en las actividades de naturaleza local como la agricultura. *Toronto Electric Commissioners c. Snider*, [1925] A.C. 396(C.P.).

²⁹ USHAKOVA, Tatsiana, “El trabajo decente en el contexto de la migración internacional”, *Relaciones Laborales*, núm. 15 (Año 28), Sección Monografías, 2012, p. 15.

de ser evaluados a nivel micro³⁰, trabajador por trabajador, para luego ser agregados a nivel de sub-sector o de sector. Concretamente, la propuesta de dichos autores incluye los siguientes elementos: 1) oportunidades de trabajo; 2) estabilidad y seguridad laboral; 3) ingresos adecuados; 4) horarios decentes; 5) capacidad de conciliar el trabajo, la vida familiar y la vida privada; 6) igualdad de oportunidades y de tratamiento en el empleo; 7) seguridad en el lugar de trabajo; 8) seguridad social y 9) diálogo social.

En nuestro análisis, no retomaremos el método de valoración utilizado en el estudio de Webster, Budlender y Orkin, dado que nuestras entrevistas no fueron concebidas en función del marco de análisis de dichos autores, desarrollado cuando nuestro trabajo de campo ya había concluido. Sin embargo, nos inspiraremos de sus indicadores para hacer un análisis de tipo cualitativo. Previamente, enunciaremos de manera muy sucinta cuál es el contenido atribuido a cada uno de esos indicadores, inspirándonos de los citados autores y adaptando su proposición a nuestro estudio.

1. Posibilidades de empleo: se trata de establecer cuáles son las posibilidades de acceder a un empleo productivo, sea subordinado o autónomo en un mercado de trabajo específico.
2. Estabilidad y seguridad laboral: en este indicador se incluye a) la existencia de un contrato –formal– de trabajo; b) si el contrato es a plazo fijo o indeterminado; c) el temor de perder su empleo en los próximos 12 meses.
3. Ingresos adecuados: este rubro comprende a) ingresos que garanticen al trabajador poder hacer frente a sus necesidades y b) que dichos ingresos no estén sujetos a fluctuaciones.
4. Horarios decentes: este indicador incluye a) el número de horas trabajadas semanalmente y b) el número de horas de sobre-

³⁰ WEBSTER, Edward, BUDLENDER, Deborah y ORKIN, Mark, “Un outil de diagnostic et d’action pour la réalisation du travail décent”, *Revue internationale du travail*, Ginebra, vol.154, núm. 2, 2015, p. 142.

tiempo efectuadas en el transcurso de una semana.

5. Capacidad de conciliar trabajo, vida de familia y vida privada: este rubro se refiere a la capacidad del trabajador de dedicar tiempo a su familia y a sus asuntos personales.
6. Diálogo social: este indicador comprende a) la afiliación a un sindicato y b) encontrarse dentro del campo de aplicación de una convención colectiva de trabajo.
7. Salud y seguridad laboral: este rubro toma en cuenta a) los accidentes laborales y b) las enfermedades ocupacionales padecidas por el trabajador.
8. Seguridad social: este indicador incluye el acceso por parte de los trabajadores al sistema de protección social, el cual abarca instituciones como la pensión de vejez, el seguro de desempleo, el subsidio por maternidad, etc.
9. Igualdad de oportunidades y de tratamiento en el empleo: este indicador se utiliza para evaluar si el trabajador es víctima de discriminación en el trabajo en razón de diversos factores, tales como el sexo, el origen nacional, la edad, el origen étnico, la raza, etc.

III. LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS TEMPORALES DEL PTET EN QUEBEC Y EL OBJETIVO DEL TRABAJO DECENTE

A continuación, analizaremos la situación de los TET centroamericanos, objeto de nuestro estudio, a partir de cada uno de los indicadores catalogados en la sección precedente.

A) POSIBILIDADES DE EMPLEO

El trabajo de los TET se enmarca en el ya mencionado Programa de trabajadores extranjeros temporales (PTET). En virtud de este programa, cada trabajador obtiene un permiso de trabajo por parte de la provincia de Quebec que le permite, a su vez, obtener una visa del gobierno canadiense que le autoriza a laborar en esta provincia. Sin embargo, la libertad de trabajo de los TET se encuentra completamente limitada. En efecto, los permisos de trabajo no son generales, ni concedidos para trabajar en la totalidad de un sector de actividad, sino específicos, es decir, otorgados para trabajar para un empleador en particular. Esto significa que los TET no pueden acceder a un empleo en otras empresas del mismo o de otro sector³¹. Por consiguiente, sus posibilidades de obtener otro empleo en Canadá son prácticamente nulas, lo que comporta una importante limitación externa a su libertad de trabajo.

De acuerdo con Preibish las limitaciones a la libertad de trabajo inherentes al PTET hacen que los trabajadores queden “atados” a sus empleadores³², lo cual contribuye a que moderen sus reivindicaciones o se abstengan de plantearlas³³. Según Depatie-Pelletier et Dumont-Robillard, el estudio de la evolución de los regímenes migratorios que se han sucedido a lo largo de la historia en Canadá demuestra que los modelos de migración

³¹ De manera excepcional, un TET puede ser objeto de una “transferencia” a otro empleador del mismo sector que esté dispuesto a darle empleo, el cual deberá asumir la responsabilidad de que el trabajador obtenga un nuevo permiso de trabajo. Este mecanismo de transferencia se activa únicamente con el acuerdo y bajo la entera discreción del empleador.

³² PREIBISCH, Kerry, “Pick-Your-Own-Labor: Migrant Workers and Flexibility in Canadian Agriculture”, *International Migration Review*, Nueva York, vol.44, núm.2, 2010, p. 413.

³³ BASOK, Tanya, «Post national citizenship, social exclusion and migrants rights: Mexican seasonal workers in Canada», *Citizenship Studies*, vol. 8, núm.1, pp. 47-64.

temporal, como el contemplado en el PTET, responde al deseo de llenar el vacío dejado por la abolición de la esclavitud, lo cual descalifica, desde un punto de vista ético, la subsistencia de dicho programa. En opinión de estas mismas autoras, dichos regímenes migratorios generan en la práctica efectos perversos que colocan a los trabajadores participantes en una situación análoga a la de la servidumbre y de gran vulnerabilidad social y laboral, acompañada de la violación de sus derechos fundamentales³⁴. Le PTET ha creado, de acuerdo con la opinión de Castracani, una mano de obra inmóvil en el mercado de trabajo³⁵.

B) ESTABILIDAD Y SEGURIDAD LABORAL

En lo que respecta el primer aspecto de este indicador, debemos señalar que todos los TET están cubiertos por sendos contratos individuales de trabajo, los que deben, además, constar por escrito³⁶. En dichos contratos se estipulan las condiciones de trabajo a las que tienen derecho dichos trabajadores. Todos los TET que

³⁴ DEPATIE-PELLETIER, Eugénie y DUMONT-ROBILLARD, Myriam, “Interdiction de changer d’employeur pour les travailleurs migrants : obstacle majeur à l’exercice des droits humains au Canada”, *Revue Québécoise de droit international*, vol.26, núm. 2, 2013. p. 163-200. En el mismo sentido ver: OLLIVIER-GOBEIL, Jeanne, *Les nouvelles formes de servitude et le rôle du droit : le cas de la privation de mobilité des travailleurs agricoles migrants au Canada*, tesis de maestría, Montreal, UQAM, 2016.

³⁵ CASTRACANI, Lucio, «*Ils viennent pour travailler* » *L'utilitarisme migratoire et les ouvriers agricoles saisonniers au Québec*, tesis de doctorado en antropología, Montreal, Universidad de Montreal, 2017, p.86. Al respecto, ver también: GAYET, Anne-Claire, *La conformité de l'obligation contractuelle des travailleurs agricoles de maintenir un lien fixe avec leur employeur avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec interprétée à la lumière du droit international*, tesis de maestría en derecho, Montreal, Universidad de Montreal, 2011.

³⁶ Se trata de una exigencia del gobierno federal canadiense.

nuestro equipo de investigación entrevistó declararon haber suscrito un contrato de trabajo. En cuanto al segundo aspecto, los contratos de trabajo celebrados por los TET son, sin excepción, contratos a plazo fijo, los que culminan al final de la temporada agrícola. Los contratos pueden ser renovados hasta un máximo de cuatro años.

Al final de cada temporada, los TET regresan a sus países de origen sin tener la seguridad de que serán contratados nuevamente el siguiente año. Según ha podido comprobar nuestro equipo de investigación, esta incertidumbre coloca a los TET en una situación de vulnerabilidad particular frente a los empleadores. En efecto, pocos son los trabajadores que osan hacer valer sus derechos u oponerse a medidas arbitrarias o despóticas de los empleadores por miedo a sufrir represalias. El principal temor de los TET es no ser convocados para la temporada siguiente, lo cual tendría efectos catastróficos para la economía de sus hogares. Cabe añadir que la sucesión de contratos a plazo fijo permite al empleador, en los hechos, eludir la protección quebequense en materia de estabilidad laboral³⁷.

Finalmente, en lo que respecta al tercer elemento³⁸, tal como ya lo hemos indicado, la posibilidad de no ser convocado para la temporada siguiente es real. No obstante ello, debemos indicar que las entrevistas efectuadas con los empleadores revelan que estos dependen de la presencia de los TET para que sus establecimientos puedan operar. Las posibilidades de contratar personal local para el puesto de obrero agrícola son muy reducidas, lo que crea una propensión de los empleadores a recontratar a dicha categoría de personal para la temporada siguiente. Sin embargo,

³⁷ Según el artículo 124 de la LNL, los trabajadores despedidos de manera injustificada y que gozan de más de dos años de antigüedad pueden accionar judicialmente para obtener su reposición en el trabajo. Tal posibilidad es prácticamente teórica en el caso de los TET, dado que obligatoriamente tienen que regresar a su país de origen al final de cada temporada.

³⁸ Temor de perder el empleo en los próximos 12 meses.

según versiones recogidas por nuestro equipo, se han dado casos en los cuales algunos TET no han sido convocados nuevamente por haber sido catalogados como “problemáticos”.

Fudge y MacPhail consideran al PTET como una modalidad excesivamente flexible de contratación laboral, que pone a disposición de las empresas un ejército de trabajadores desechables, con el agravante de que su libertad de trabajo se encuentra severamente mermada³⁹. En efecto, dicho programa permite que las empresas agrícolas puedan planificar y modular el número de obreros que requerirán en cada temporada sin tener que responder, en el plano jurídico, en caso de que decidan no volver a convocar a un trabajador. Tal flexibilidad tiene como contrapartida la incertidumbre en la que quedan sumidos los trabajadores al final de cada temporada. El PTET es entonces un sistema que institucionaliza la precariedad y que se encuentra, por tal motivo, en las antípodas del trabajo decente. En opinión de Solís, la noción de trabajo decente corresponde a la noción de trabajo típico, esto es, el enmarcado por un contrato a plazo indefinido y efectuado en jornada a tiempo completo⁴⁰.

La exclusión jurídica y fáctica de los TET de la posibilidad de gozar de un régimen protector de la estabilidad laboral forma parte, según Noiseux, de un proceso, concebido por el Estado, de centrifugación de los trabajadores hacia los mercados periféricos del mercado de trabajo⁴¹. Se trata, por cierto, de un fenómeno que resulta muy conveniente tanto para el Estado como para los

³⁹ FUDGE, Judy y MACPHAIL, Fiona, “The Temporary Foreign Worker Program in Canada: Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labour”, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, vol. 31, núm. 5, 2009, pp. 43-44.

⁴⁰ SOLÍS PRIETO, Carmen, “Trabajo decente y modalidades de contratación”, en JOSÉ MONEREO, JUAN GORELI y DE VAL, Ángel (dirs.) *El trabajo decente*, Granada, Editorial Comares, 2018, p. 76.

⁴¹ NOISEUX, Yanick, “Mondialisation, travail et précarisation : le travail migrant temporaire au coeur de la dynamique de centrifugation de l'employeurs

empleadores. En el caso del Estado, le permite evitar asumir de manera permanente y de reducir el costo de los derechos sociales que corresponden a los ciudadanos canadienses y a los residentes permanentes. En cuanto a los empleadores, la temporalidad de los contratos de trabajo les permite ajustar rápidamente, y sin costo adicional⁴², el número de trabajadores que necesitan para llevar a cabo el proceso productivo. Evidentemente, todo esto se hace transfiriendo a los trabajadores, y nada más que a los trabajadores⁴³, las externalidades que derivan de la flexibilidad laboral. Se trata, sin lugar a dudas, de un sistema que contradice el derecho al trabajo (decente) de los TET, una de cuyas facetas es el derecho a no ser privado de éste, salvo en presencia de una causa justa⁴⁴.

C) INGRESOS ADECUADOS

Para una mejor comprensión de esta cuestión, debemos subrayar el hecho de que en materia salarial, el poder de negociación de los TET es prácticamente nulo. Las condiciones de trabajo son definidas, en la gran mayoría de los casos, por los empresarios agrícolas antes de la llegada de dichos trabajadores a Quebec. La firma del contrato de trabajo respectivo y su presencia en territorio canadiense confirman la aceptación de los términos impuestos, más que propuestos, por el empleador. Se trata, en la práctica, de verdaderos contratos de adhesión. Por otro lado, como veremos más adelante, dadas las limitaciones existentes en materia de negociación colectiva, cualquier posibilidad de mejora respecto de los mínimos previstos en la ley es prácticamente ilusoria.

les marchés périphériques du travail”, *Recherches sociographiques*, Vol.53, núm. 2, 2012, pp. 389–414.

⁴² No se paga una indemnización para compensar la pérdida del empleo.

⁴³ Como veremos, los TET no pueden gozar de la protección del seguro de desempleo.

⁴⁴ ROUX, Dominic, *Le principe du droit au travail*, Montreal, Wilson & Lafleur, 2005, p. 165.

De acuerdo con la Comisión de Relaciones de Trabajo de Quebec⁴⁵, el sector agrícola se ha caracterizado históricamente por las bajas remuneraciones pagadas a los obreros agrícolas, lo que explica, junto a otros factores, el poco interés mostrado por la mano de obra local hacia dicho sector⁴⁶. Las informaciones recogidas por nuestro equipo confirman esa constatación. En efecto, el nivel de los sueldos pagados a los TET en el sector agrícola se sitúa en el mínimo legal⁴⁷. ¿Puede ser considerado este monto como adecuado? Para responder a esta pregunta nos referiremos a un estudio llevado a cabo en el año 2017 por el Instituto de Investigación y de Informaciones Socioeconómicas (IRIS)⁴⁸, en el cual se concluye que el monto anual que una persona que vive sola en una zona rural debe ganar para cubrir sus necesidades asciende a CAD\$ 21 894⁴⁹, es decir CAD\$ 1 824 al mes. Si presumimos que un TET agrícola trabaja un promedio de ocho horas diarias durante 22 días, sus ingresos mensuales llegan a aproximadamente a CAD\$ 2 122, lo que nos podría hacer pensar que sus sueldos son adecuados.

Ahora bien, no debemos olvidar que la gran mayoría de personas que vienen a trabajar como obreros agrícolas en el marco del PTET tienen dependientes a su cargo en sus países de origen,

⁴⁵ *Commission des relations du travail*, hoy en día denominada *Tribunal administratif du travail* (Tribunal Administrativo del Trabajo).

⁴⁶ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Section locale 501 c. Johanne L'Écuyer & Pierre Locas*, préc., pp. 99-100.

⁴⁷ En fecha de noviembre del 2018, el sueldo mínimo en la provincia de Quebec es de 12 dólares canadienses (CAD\$) por hora de trabajo (aproximadamente 9 dólares americanos o 7.8 euros).

⁴⁸ INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATIONS ÉCONOMIQUES (IRIS), *Les conditions d'un salaire viable au Québec en 2017*, Montréal, 2017.

⁴⁹ Tomamos como punto de referencia la localidad rural de Saguenay. *Ibidem*, p. 4.

los cuales no están autorizados a acompañarlos a Quebec. Esto significa que luego de hacer frente a sus gastos corrientes en Canadá, les queda un margen de tan solo CAD \$ 300 dólares para cubrir las necesidades de sus respectivas familias. Si tomamos en cuenta que, según el Instituto de Estadística de Guatemala, la Canasta Básica Alimentaria (CBA) está evaluada en CAD\$ 631 (3 549.40 quetzales)⁵⁰, podemos concluir que los ingresos de estos trabajadores son netamente insuficientes.

No nos debe sorprender entonces que en el momento de examinar el respeto por parte de Canadá del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Comité de derechos económicos, sociales y culturales de las Naciones Unidas, del cual Canadá es parte, haya expresado su preocupación por la insuficiencia del salario mínimo pagado en todas las provincias de la federación, dado lo reducido de su monto en relación al elevado costo de la vida. Por tal motivo, dicho comité emitió una recomendación en el sentido de que, a fin de garantizar a todos los trabajadores y sus familias una existencia digna, Canadá debería aumentare indexar el salario mínimo en función del costo de la vida⁵¹. Es menester señalar que el mismo comité había emitido pronunciamientos similares en los años 1998⁵² y 2006⁵³.

Si a los bajos salarios pagados a los TET se les añade sus grandes necesidades personales y la conciencia de que es una oportu-

⁵⁰ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Canasta Básica Alimentaria (CBA) y Canasta Ampliada (CA) Octubre de 2017*, Ciudad de Guatemala, 2017.

⁵¹ Comité de derechos económicos, sociales y culturales de las Naciones Unidas, *Observations finales concernant le sixième rapport périodique du Canada*, E/C.12/CAN/CO/6, 2016, pág. 24 y 25.

⁵² Comité de derechos económicos, sociales y culturales de las Naciones Unidas, *Observations finales concernant le troisième rapport périodique du Canada*, E/C.12/1/Add.31, 1998, pág. 16.

⁵³ Comité de derechos económicos, sociales y culturales de las Naciones Unidas, *Observations finales concernant les quatrième et cinquième rapports périodiques du Canada*, E/C.12/CAN/CO/4, E/C.12/CAN/CO/5, 2006, pág. 18.

nidad que podrá no presentarse en el futuro tenemos como resultado una mano de obra ávida de efectuar largas jornadas de trabajo, como veremos en la siguiente sección.

D) HORARIOS DECENTES

Las empresas que emplean TET tienen tendencia a hacerles trabajar horas extras e incluso superar el límite legal semanal de 50 horas a partir del cual se puede rehusar trabajar⁵⁴. La prolongación del tiempo de trabajo suele ser excesiva y no siempre voluntaria, dada la presión ejercida por no pocos empleadores. Un total de quince individuos entrevistados por nuestro equipo abordaron este tema. Así, el representante de una asociación de empleadores, la Unión de Productores Agrícolas, calcula que los TET de su región trabajan entre 70 y 80 horas por semana. Por su parte, según las estimaciones de un funcionario consular de uno de los países de origen de los TET, éstos trabajan, en promedio, 60 horas semanales.

Por otro lado, nuestro equipo pudo recoger información al respecto del lado patronal : un empleador del sector de las industrias alimentarias calcula que los TET que laboran para su empresa efectúan un promedio de 48 horas por semana; dos empresarios horticultores dieron cuenta de semanas de trabajo de 65 a 70 horas y de 50 horas, respectivamente; en tanto un tercer empleador se refirió a los excesos de algunas empresas donde las semanas de trabajo superan las 70 horas; dos empleadores que prestan servicios de captura de aves de corral dieron cuenta de semanas de trabajo de 50 y de 30 a 40 horas, respectivamente; y siete empleadores especializados en el paisajismo y en la horticultura informaron que en sus empresas los TET realizaban semanas de trabajo que variaban entre 45 y 60 horas.

Las versiones recogidas entre los TET participantes a nuestro estudio revelan que, en la mayoría de los casos, su semana de tra-

⁵⁴ LNL, *op. cit.*, artículo 59.0.1.

bajo va más allá de la semana normal de 40 horas vigente en Quebec⁵⁵. Así, los participantes de un grupo de enfoque dijeron haber estado sujetos a semanas de trabajo de 85 a 90 horas. Los TET de otro grupo de enfoque informaron que habían tenido semanas en las que trabajaron entre 65 y 70 horas. Los participantes de otro grupo indicaron que trabajaban un promedio semanal de 50 horas. Finalmente, los de un cuarto grupo nos informaron que su semana de trabajo se encuadraba dentro de los límites de la semana normal (40 horas). Finalmente, los 130 informes de inspección de la CNESST examinados por nuestro equipo de investigación confirman que el tiempo de trabajo de los TET suele exceder el correspondiente a la semana normal⁵⁶.

Cabe resaltar que la LNL exonera expresamente a los empleadores agrícolas de aplicar al trabajo realizado en calidad de horas la sobretasa salarial prevista en su artículo 55 que asciende a 50 % del salario horario habitual. Asimismo, la misma ley dispone que el día de descanso semanal obligatorio puede ser postergado a la siguiente semana si el trabajador está de acuerdo con ello⁵⁷. Como se podrá suponer, dada la enorme asimetría de poder entre las partes laborales, difícilmente podrá un trabajador rehusar el pedido patronal en tal sentido. Este tipo de exclusiones son denunciados por algunos juristas, quienes afirman que los TET son objeto de discriminación por parte del mismo Estado⁵⁸. En efecto, sobre todo en el caso de la exclusión del sobrepago del tiempo

⁵⁵ LNL, *op. cit.*, artículo 52.

Según el artículo 52 de la LNL, la semana normal de trabajo es de 40 horas. Todo trabajo realizado más allá de este límite es considerado sobretiempo.

⁵⁶ En resumen: a) 1 informe: 30 a 40 horas de trabajo por semana; b) 53 informes: 40 a 60 horas de trabajo por semana; c) 57 informes: 60 a 70 horas de trabajo por semana; d) 19 informes: más de 70 horas de trabajo por semana.

⁵⁷ Artículo 78, segundo párrafo.

⁵⁸ CARPENTIER, Marie (Comisión de derechos de la persona y derechos de la juventud), *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, Montreal, 2011.

suplementario, los motivos del legislador no parecen fundados en la naturaleza de las cosas, sino más bien en su deseo de reducir “sobrecostos” a los empleadores agrícolas.

La realidad de los trabajadores agrícolas en Quebec no es muy distinta a la constatada a nivel mundial. En efecto, según Hurst, en el sector agrícola las horas de trabajo pueden ser excesivamente largas durante la siembra o la cosecha. No es raro que en la temporada alta, el trabajo comience al amanecer y dure hasta el anochecer, el cual se produce pasadas las nueve de la noche en países nórdicos como Canadá. El mismo autor añade que a causa de la intensidad del trabajo, las labores productivas tienen lugar en desmedro de los períodos de descanso. Las posibilidades de tener un descanso reparador se reducen a causa de la duración de la jornada de trabajo. De manera acertada, Hurst advierte que los sistemas de pago pueden agravar esta situación⁵⁹.

Los datos presentados en los párrafos precedentes nos permiten concluir que los horarios de trabajo a los que están sujetos los TET no se conciben con la noción de trabajo decente.

E) CAPACIDAD DE CONCILIAR TRABAJO, VIDA DE FAMILIA Y VIDA PRIVADA

La conciliación trabajo-familia es un concepto relativamente reciente y no muy conocido, lo que justifica que presentemos una breve definición. Lachance la define como el intento de armonizar las exigencias y demandas provenientes de la actividad laboral y de la vida familiar con miras a que ambas sean satisfechas de la

⁵⁹ HURST, Peter, *Les travailleurs agricoles et leur contribution à l'agriculture et au développement rural durables*, OIT-FAO-UITA, Ginebra, 2007, p. 23. En el mismo sentido ver: VILLANUEVA, FRANCISCO, GRAVEL, Sylvie, BERNSTEIN, Stéphanie, CRESPO-VILLARREAL, Daniel, y HANLEY, Jill, “Precariedad y flexibilidad laboral en el sector agrícola: la situación de los trabajadores migrantes temporales en Quebec”, *Revista Análisis de la Realidad Nacional*, vol.6, núm.128, 2017, pp. 66–85.

mejor manera posible, no solamente desde el punto de vista del trabajador, sino también de los miembros de su red social, los cuales pueden también estar confrontados a exigencias análogas⁶⁰. Se trata de un asunto de gran importancia para la sociedad quebequense, dadas las repercusiones que la falta de adecuación entre la esfera profesional y personal puede acarrear. Así, según un informe del Consejo Consultivo del Trabajo y de la Mano de Obra, los esfuerzos asociados a la conciliación trabajo-familia pueden ser muy onerosos para los trabajadores, en términos de salud física y mental: fatiga, estrés, insomnio, agotamiento y depresión⁶¹.

La ausencia de los trabajadores migrantes temporales de sus países de origen y la separación física de sus familias puede tener consecuencias nefastas para todos ellos, tanto en el plano de las relaciones conyugales como en el de las paterno-filiales, tal como lo han demostrado algunos estudios, y pueden dejar secuelas intergeneracionales. Los TET no son ajenos a esta problemática⁶², dado que la posibilidad de que los trabajadores agrícolas participantes puedan consagrar tiempo a sus familias de manera presencial es nula. En efecto, los trabajadores centroamericanos que participan al PTET no tienen derecho a hacer venir a sus familias. Se trata, sin lugar a dudas, de uno de los aspectos más inhumanos de los esquemas de migración temporal aplicados en varios países desarrollados, en el marco de las políticas de “*managed migration*”. Desde el punto de vista de los intereses del Estado, tal

⁶⁰ LACHANCE, Lise, *Conciliation travail/famille chez des parents d'enfants ayant une déficience intellectuelle*, Québec, Ministerio del Empleo de la Solidaridad Social y de la Familia, Quebec, 2004, p. 83.

⁶¹ Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, *Concilier travail et famille: un défi pour les milieux de travail Plan d'action*, CCTM, Montreal, 2001, p. 8.

⁶² Ver por ejemplo: McLAUGHLIN, Janet, Don WELLS, Aaraón, DÍAZ MENDIBURO, André, LYN Y BILJANA, Vasilevska, “‘Temporary Workers’, Temporary Fathers: Transnational Family Impacts of Canada’s Seasonal Agricultural Worker Program”, *Relations industrielles*, vol.72, núm. 4, 2017, pp. 682-709.

imposibilidad tiene por objeto, en primer lugar, reducir el “riesgo” de arraigo de los trabajadores participantes – lo cual permite que en los períodos de inactividad éstos no accedan al subsidio por desempleo - y, en segundo lugar, bloquear el acceso de sus familiares al grupo de “consumidores de servicios estatales” (salud, educación, etc.)⁶³.

En lo que se refiere a contactos de naturaleza virtual, estos suelen darse, dentro de las limitaciones que derivan de las largas semanas de trabajo a las que están sujetos los trabajadores que nos ocupan. Este mismo factor explica que los TET no dispongan de mucho tiempo libre para ellos mismos. En tal sentido, el examen de 112 informes de inspección de la CNESST revela que los TET disponen de un descanso semanal relativamente corto, que es además ocupado por tareas domésticas impostergables. Se debe tener en cuenta también, el hecho de que la conectividad en las zonas rurales de Centroamérica puede presentar deficiencias, lo que limitaría los contactos trabajador-familia. Este problema se agrava por la falta de previsibilidad respecto a la disponibilidad permanente de los trabajadores, quienes pueden ser llamados al campo en cualquier momento, en función del clima y de las necesidades de producción.

Por otro lado, la vida privada de los TET se ve, en muchos casos, seriamente amenazada no solo por los factores mencionados precedentemente relativos a las jornadas de trabajo, sino también por el hecho de que los empleadores les brindan alojamiento. Esto significa que dichos trabajadores estén sujetos a reglas de comportamiento que rigen sus vidas fuera de las horas de trabajo⁶⁴. Hay empleadores que controlan los ingresos y salidas de las residencias con cámaras de vigilancia. Otros prohíben incluso a los TET

⁶³ Para un análisis desde el punto de vista de la economía política de la cuestión, ver: RUHS, Martin, *The Price of Rights: Regulating International Labor Migration*, Princeton, Princeton University Press, 2015.

⁶⁴ Por ejemplo, en algunos casos, se le prohíbe tener compañía femenina en sus alojamientos.

desplazarse libremente en los pueblos vecinos. Y algunos, incluso, se permiten entrar a las residencias con el fin de despertar a los trabajadores de madrugada para que retomen el trabajo, pese a haber efectuado una larguísima y extenuante jornada de trabajo el día anterior⁶⁵. Todo esto conduce a la creación de un espacio de vida caracterizado por la exclusión social, la segregación y el aislamiento. Al mismo tiempo, situándonos en el punto de vista empresarial y de acuerdo con Gesualdi-Fecteau, tal estado de cosas beneficia también al empleador, dado que incrementa la disposición de los TET a realizar largas jornadas de trabajo⁶⁶, las cuales, a su vez, hacen difícil que dichos trabajadores tengan tiempo para ellos mismos.

F) DIÁLOGO SOCIAL

Para una mejor comprensión de la situación, es menester indicar que la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva se encuentran protegidos a nivel constitucional en toda la federación⁶⁷ y en Quebec, de manera adicional, a nivel quasi-constitu-

⁶⁵ Se trata de una clara violación al derecho a la privada privada de dichos trabajadores protegido por el artículo 5 de la Carta de Derechos y Libertades de Quebec, el cual, según la Corte Suprema de Canadá no se limita a un espacio territorial sobre el que el individuo tiene expectativas de intimidad, sino también una esfera de autonomía personal. *R. c. Tessling*, [2004] 3 R.C.S. 432, 441.

⁶⁶ GESUALDI-FECTEAU, *Les droits au travail des travailleurs étrangers temporaires 'peu spécialisés': (petit) voyage à l'interface du droit du travail et du droit de l'immigration, XXe Conférence des juristes de l'état*, 2013, p. 265.

⁶⁷ En el caso de la federación, tal protección deriva del artículo 2(d) de la Charte canadienne des droits et libertés relativo al derecho de asociación (Carta canadiense de derechos y libertades). Annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, ch. 11 (R.-U.). Este instrumento no protege de manera explícita la negociación colectiva ni la huelga. Su protección constitucional fue afirmada por la Corte Suprema en vía de interpretación. Se trata de las deci-

cional⁶⁸. Por su parte, el Código del Trabajo de Quebec prevé que la sindicalización y la negociación colectiva se dan a nivel de empresa o de establecimiento, o a nivel de una categoría de personal de la empresa o del establecimiento respectivos⁶⁹. La obtención y el ejercicio del derecho de negociación colectiva en el sector agrícola ha sido objeto de una larga e inacabable lucha por parte de los trabajadores y de los actores sindicales, la cual ha tenido como principales adversarios a los empleadores y a sus aliados gubernamentales quienes, en base a consideraciones estrictamente económicas y electoralistas, han hecho todo lo posible para neutralizarlo y reducirlo a su mínima expresión⁷⁰.

siones recaídas en los casos: *Dunmore c. Ontario (Procurerur général)*, [2001] 3 R.C.S. 1016, *Health Services and Support-Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27 y *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4, [2015] 1 R.C.S. 245.

⁶⁸ El artículo 3 de la *Charte des droits et libertés de la personnes* (Carta de derechos y libertades de la persona) protege el derecho de asociación, cuyo contenido es definido a la luz de las interpretaciones efectuadas por la Corte Suprema de Canadá relativas a la Carta de Canadá. *Charte des droits et libertés de la personne*. L.R.Q., c. C-12.

⁶⁹ El régimen general de relaciones colectivas de trabajo consagrado del Código del Trabajo se inspira del sistema americano de la Wagner Act. Todo empleador está obligado a negociar de buena fe una convención colectiva de trabajo con el sindicato de trabajadores que obtiene por parte del Tribunal Administrativo de Trabajo la certificación sindical. Para ello, el sindicato debe contar con el apoyo mayoritario de los trabajadores de la unidad de negociación respectiva. El sindicato certificado goza del llamado monopolio de representación: una unidad de negociación solo puede estar representada por un sindicato y debe estar regida exclusivamente por la convención colectiva de trabajo suscrita por dicha asociación. Del lado de los trabajadores, solo el sindicato certificado puede recurrir a un tribunal arbitral en caso de diferendo sobre la interpretación y la aplicación de la convención colectiva de trabajo.

⁷⁰ Sobre la evolución de la jurisprudencia en esector ver: COIQUAUD, Urwana, “La représentation collective des travailleurs précaires : évolution et

En el sector agrícola, las empresas que no cuentan de manera regular y continua con al menos tres empleados los 365 días del año se encuentran hoy en día excluidas del régimen general y sujetas a un régimen de sindicalización y diálogo social específico previsto en el Código del Trabajo (Sección V.3). Debido al carácter temporal del trabajo agrícola que hace que, en la gran mayoría de los casos, el número de trabajadores fluctúe por debajo del límite legal de tres trabajadores, específicamente durante los cinco meses de invierno nórdico (noviembre a marzo), prácticamente no existen empresas de dicho sector sujetas al régimen general, a excepción de unas cuantas en las que los trabajadores agrícolas obtuvieron la certificación sindical en el período 2013-2014⁷¹ y de los trabajadores de invernaderos, que permanecen activos todo el año.

En virtud del mencionado régimen especial, los trabajadores agrícolas tienen derecho a formar un sindicato, al cual no se le reconoce, sin embargo, las facultades y prerrogativas de las que gozan los sindicatos certificados del régimen general. Por otro lado, la empresa agrícola no está obligada a negociar de buena fe una convención colectiva de trabajo⁷². En efecto, el empleador

défiscon temporains”, *Relations Industrielles*, vol. 66, núm. 4, 2011.

⁷¹ El régimen especial está en vigor desde el 21 de octubre del 2014. Entre los años 2013 y 2014, las empresas que nos ocupan estuvieron sujetas al régimen general de relaciones colectivas de trabajo en virtud de una decisión de la Corte Superior de Quebec del 11 de marzo del 2013. Anteriormente, las empresas que no contaban con al menos tres empleados a lo largo del año estuvieron excluidas de la protección legal del derecho de negociación colectiva. Sobre el contenido de las pocas convenciones colectivas que han llegado a ver la luz ver: GESUALDI-FECTEAU, Dalia, “Le droit commerem partutile? L’usage par les travailleur s étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail”, *Revue Générale de Droit*, vol. 45, núm.2, 2015.

⁷² Lo cual supone desplegar todos los esfuerzos necesarios a fin de pactar una convención colectiva de trabajo. Sobre las implicancias de la obligación de negociar de buena fe una convención colectiva en Quebec, ver: VILLANUEVA,

solamente debe dar a los empleados la oportunidad razonable⁷³ de formular “observaciones” sobre sus condiciones de trabajo, limitándose el diálogo social a intercambios, verbales o escritos, sobre dichas observaciones. Por lo tanto, no nos encontramos ante un verdadero régimen denegociación colectiva sino, en nuestra opinión, ante un sistema ineficaz que, lejos de promover la producción de una convención colectiva de trabajo, ni siquiera la prevé⁷⁴. No debemos olvidar que, según el derecho internacional del trabajo, los Estados deben fomentar el ejercicio de este derecho, razón primera de la existencia de un sindicato de trabajadores⁷⁵.

A ello cabe añadir que el régimen especial no prevé ni protege el derecho de huelga⁷⁶, el más importante medio de acción sindi-

Francisco, “La obligación de negociar con buena fe una convención colectiva de trabajo en el régimen laboral quebequense”, *Thémis: Revista de Derecho*, núm. 64, 2013, p. 281–295.

⁷³ El carácter razonable del momento en el cual los trabajadores pueden presentar dichas observaciones queda supeditado a las necesidades de funcionamiento de la empresa (períodos de siembra, de cosecha, salud de los animales, etc.) y no tiene en cuenta los intereses de los trabajadores. Es más, la razonabilidad de la oportunidad deberá ser valorada en función de su carácter repetitivo. Lo que deja entender que los trabajadores deberían abstenerse de proponer temas que ya han sido objeto de discusión con el empleador (art. 111.29 del Código del Trabajo).

⁷⁴ En buena cuenta, el empleador podrá dar por terminada su intervención diciendo a los trabajadores que tomará nota de las observaciones presentadas por los trabajadores, quedando eximido de cualquier responsabilidad si decide dar por concluidos los intercambios al respecto.

⁷⁵ En nuestra opinión, en su estado actual, la legislación quebequense relativa al derecho de negociación colectiva en el sector agrícola no cumple con el mandato del artículo 4 del Convenio OIT 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado por Canadá el 14 de junio del 2017.

⁷⁶ Según el artículo 8 (1)(d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del cual Canadá es parte, los Estados deben garantizar el derecho de huelga. Este mismo derecho está protegido por el artículo

cal del que disponen los trabajadores para ejercer presión sobre el empleador con miras a la celebración de una convención colectiva de trabajo. Por consiguiente, los trabajadores quedan librados a la buena voluntad del empleador en lo que se refiere a la negociación y la determinación de las condiciones de trabajo. No está demás recordar que el poder de los empleadores de imponer unilateralmente las condiciones de trabajo se ve acrecentado gracias a la discrecionalidad de la que goza respecto de la recontractación de los trabajadores la temporada siguiente. En consecuencia, es claro que existe un déficit de protección y un balance desfavorable para los trabajadores agrícolas en materia de diálogo social.

G) SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Los TET se encuentran protegidos por la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo y por la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, cuyo respeto es garantizado por la CNESST y el Tribunal Administrativo del Trabajo. En el campo de la salud y seguridad laboral, los expertos entrevistados coinciden en señalar que los TET del sector agrícola tienen propensión a presentar trastornos musculoesqueléticos. Nuestro trabajo de campo revela que los TET agrícolas están también expuestos a los riesgos que derivan de la manipulación de pesticidas. Sin embargo, nuestro equipo no ha registrado ninguna denuncia ante la CNESST y las visitas de inspección de carácter preventivo no han constatado infracción alguna en el sector estudiado vinculada al manejo de pesticidas. Ni a los empresarios entrevistados ni a los representantes consulares les consta la existencia de accidentes de trabajo que hayan afectado a los TET que se encuentran bajo su responsabilidad. Del lado de los trabajadores, un caso de accidente laboral y

3(2) del Convenio OIT 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, también ratificado por Canadá. Esta última norma protege el derecho a la acción sindical, la cual incluye, según numerosos pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT, el derecho de huelga.

otro de enfermedad profesional no reconocida fueron puestos en conocimiento de nuestro equipo.

Sin embargo, un problema que merece ser mencionado es el temor por parte de los TET a declarar una lesión profesional, lo que podría significar que en muchos casos pasen desapercibidas⁷⁷. Según algunos empresarios entrevistados, los TET temen represalias por parte de los empleadores, tales como la reducción de sus horas de trabajo o, en el peor de los escenarios, la no renovación de su contrato el año siguiente⁷⁸. Otro factor que influiría en la reticencia a declarar las lesiones profesionales es el hecho de que dar de baja a un trabajador por lesión profesional acarrea pérdidas económicas para la empresa⁷⁹. Según los representantes sindicales, la amenaza de no volver a contratar a un TET como resultado de la declaración de una lesión profesional sería más frecuente en las grandes empresas. Finalmente, según nuestras pesquisas, no debemos descartar la dificultad por parte de TET de reconocer los síntomas de una lesión profesional.

En resumidas cuentas, no existe ningún elemento en nuestra investigación que permita afirmar que existen problemas generalizados de salud y seguridad laborales en el sector estudiado. Debemos indicar, sin embargo, que no pocos trabajadores se quejaron de las largas y extenuantes jornadas de trabajo que deben cumplir, sobre todo en el período estival. En el caso de una finca,

⁷⁷ Esta tesis ha sido documentada en el caso de trabajadores agrícolas sujetos a programas análogos. Ver, por ejemplo: BASOK, Tanya, *Human Rights and Citizenship: The Case of Mexican Migrants in Canada*, The Center for Comparative Immigration Studies-University of California, San Diego, 2003.

⁷⁸ Nuestras constataciones coinciden con las de otros equipos de investigación. Ver, por ejemplo: HENNEBRY, Jenna, McLAUGHLIN, Janet PREIBISCH, Kerry, "Out of the Loop: (In)access to Health Care for Migrant Workers in Canada", *International Migration & Integration*, 2016, p. 521-538.

⁷⁹ Gran dificultad de encontrar un remplazo cuando la temporada ha comenzado y gastos asociados a la contratación del trabajador.

los trabajadores afirmaron que no gozaban de pausas, ni siquiera para beber.

H) SEGURIDAD SOCIAL

En materia de protección contra las contingencias asociadas a las enfermedades comunes, los TET tienen acceso al seguro médico universal de Quebec, cuyo modelo es similar al de las otras provincias canadienses. Sin embargo, dichos trabajadores están sometidos a un período de carencia de tres meses, durante el cual tienen que recurrir a un seguro privado. No obstante ello, a su regreso a sus países de origen, quedan expuestos al desamparo de los sistemas nacionales, los cuales cubren únicamente a quienes tienen la condición de trabajadores aportantes, como sucede en el caso de los TET provenientes de Guatemala. No existen convenios en materia de seguridad social suscritos por Canadá y los países de origen que eviten esta situación de extrema vulnerabilidad.

En materia de seguro de desempleo, a pesar de que los TET pagan puntualmente las cotizaciones respectivas, no tienen acceso a ese derecho por el mero hecho de tener que regresar a sus países de origen inmediatamente después del final de sus contratos. La situación es prácticamente la misma en lo que se refiere al régimen de prestaciones por maternidad, paternidad y parental: los sueldos de los TET son objeto de las retenciones respectivas, pero el carácter transitorio de su residencia les impide gozar de esos derechos. Se trata, sin lugar a dudas, de una situación no solamente injusta, sino también discriminatoria.

Finalmente, en lo que respecta al régimen de jubilación, los TET deben pagar las cotizaciones respectivas y, teóricamente, si cumplen las tres condiciones previstas en la ley⁸⁰, tienen derecho a gozar de una renta. Sin embargo, el acceso a este beneficio en la práctica es raro, dada la complejidad del trámite y la ausencia del

⁸⁰ Tener 60 años de edad, contar con, al menos, un año de cotizaciones y haber cesado en el trabajo.

trabajador, quien debe obligatoriamente regresar a su país de origen al final del contrato. Una vez más, el carácter temporal de la migración juega en contra de los trabajadores.

I) IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATAMIENTO EN EL EMPLEO

El artículo 10 de la Carta de Quebec prohíbe la discriminación sobre la base de una serie de motivos, tales como el origen étnico, la raza, el sexo, la condición social, la orientación sexual, la edad, el género, la ideología política, etc. Asimismo, el artículo 16 del mismo instrumento prohíbe, de manera específica, la discriminación en el marco de la relación laboral. Por su parte, la jurisprudencia relativa a este instrumento reconoce tres tipos distintos de discriminación: directa, indirecta y sistémica. En el caso de la discriminación directa, la exclusión del goce de un derecho previsto en la Carta o el tratamiento perjudicial sufrido por un individuo víctima de discriminación son intencionales y están fundados en uno de los motivos mencionados en el citado artículo 10. En el caso de la discriminación indirecta, la exclusión o el perjuicio no resultan de una decisión concebida con ese fin, sino que son fruto de la aplicación de una regla, teóricamente neutra y aplicada a todos por igual, que tiene por efecto, no deseado, excluir a un individuo del goce de un derecho o causarle perjuicio. Finalmente, en el caso de la discriminación sistémica, un grupo de personas, pertenecientes a un grupo que corresponde a uno de los motivos de discriminación (género, raza, etnia, etc.), está subrepresentado o desfavorecido en el establecimiento laboral. Tal situación está vinculada a estructuras sociales o institucionales que se manifiestan a través de prácticas, usos o reglas que acarrearán el postergamiento de dichos grupos⁸¹.

⁸¹ OUMET, Hélène, *Travail Plus. Le travail et vos droits*, Montreal, Wilson & Lafleur, 2016, pp. 504-505.

Nuestro equipo ha tomado conocimiento de situaciones de discriminación en el momento de la contratación de personal sobre la base de la edad, del estado civil y del sexo de los candidatos. Así, las personas entrevistadas dan cuenta que en el proceso de selección y contratación de personal se toma en cuenta únicamente las candidaturas de personas que tienen entre 25 y 40 años de edad. La razón detrás de tal preferencia es, en parte, la misma que se utilizaría para excluir a las mujeres: se asume que la dureza de las labores no podrá ser soportada por personas mayores. En lo que se refiere al límite inferior, el pretexto de la exclusión coincide con el esgrimido para favorecer las candidaturas de personas casadas: se conjetura que las personas demasiado jóvenes o solteras asumirán sus responsabilidades laborales y migratorias con menos seriedad y que tendrán más propensión a prolongar irregularmente su estadía. Tales argumentos no son sino prejuicios que ponen en evidencia casos flagrantes de discriminación. En ambos casos, estamos ante situaciones de discriminación directa contrarias a la Carta de Quebec.

Asimismo, hemos constatado que la gran mayoría de trabajadores agrícolas contratados en el marco del PTET son de sexo masculino⁸². Al parecer, de manera prejuiciosa, se asume que las mujeres no serán capaces de soportar la rudeza del trabajo agrícola, lo que constituye una modalidad de discriminación directa. Por otro lado, según nuestras fuentes, los exámenes de aptitud física parecen concebidos para personal de sexo masculino. Por ejemplo, se hace correr a los candidatos el equivalente de dos campos de fútbol con un saco de fertilizante de 50 kilos sobre sus espaldas. Se trata de una prueba extrema cuya relación directa con el trabajo que se va a efectuar resulta dudosa y que muy pocas mujeres podrán pasar con éxito. Si bien la prueba parece en sí neutra, sus efectos son discriminatorios ya que tienen por efecto excluir a

⁸² Existen pequeños contingentes de trabajadoras agrícolas contratadas, al parecer por sus presumidas cualidades de delicadeza, para realizar labores de cosecha de pequeños frutos.

las mujeres. Estamos entonces ante una situación de discriminación indirecta.

Por otro lado, es relevante mencionar que los problemas de discriminación no solo se presentan en el momento de la contratación, sino también durante la ejecución del contrato de trabajo. En efecto, los datos recolectados sugieren que existen asimetrías a nivel salarial y en materia de derechos laborales⁸³ y condiciones de trabajo entre los trabajadores canadienses, por un lado, y los TET, del otro lado, que colocan a estos últimos en situación de desventaja⁸⁴. Esta conclusión es compartida por parte de la Comisión de Derechos de la Persona y de la Juventud, entidad estatal quebequense responsable de velar por el respeto de los derechos humanos reconocidos por la Carta de Quebec. Según esta entidad, los TET son víctimas de discriminación sistémica en su calidad de *groupe racisé* y grupo étnico distinto, una situación que se atribuye tanto a la configuración del PTET como a su aplicación⁸⁵. Según Thomas, los TET constituyen una categoría sociolaboral explotada, marginalizada, precarizada, sin movilidad laboral y sin posibilidad alguna de acceso a un estatus más favorable en Canadá. Se trata, según el mismo autor, de una categoría vulnerable construida por el Estado canadiense para satisfacer los intereses de las empresas⁸⁶.

⁸³ Por ejemplo, en materia de libertad de trabajo, de libertad sindical, de negociación colectiva, de estabilidad laboral, de seguro de desempleo, de jubilación, etc.

⁸⁴ VILLANUEVA, FRANCISCO, CRESPO VILLARREAL, Daniel, BERNSTEIN, Stephanie, HANLEY, Jill, GRAVEL, Sylvie y OSTIGUY, Emmanuelle, “Les travailleurs étrangers temporaires au Québec: le paradis, un peu plus loin...”, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, núm. 1, 2015, p. 58.

⁸⁵ CARPENTIER, Marie (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse), *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, Montreal, 2011.

⁸⁶ THOMAS, Mark, “Producing and Contesting Unfree Labour through the Seasonal Agricultural Worker Program” en CHOUDRY, Aziz y SMITH, Adri-

Por su parte, Faraday afirma que programas como el PTET constituyen un marco jurídico que devalúa el trabajo, dado que las normas que lo regulan producen relaciones laborales temporales y confinan a los trabajadores a la categoría de “obreros extranjeros no calificados”; subestimando así su aporte a la sociedad canadiense, tanto desde el punto de vista social como del punto de vista económico. Esto tiene por efecto una situación de exclusión respecto del resto del mundo del trabajo y de la sociedad en su conjunto, la cual asume de manera imperfecta e incompleta su responsabilidad hacia los TET. De acuerdo con Faraday, la incapacidad del Estado de frenar las prácticas que “desempoderan” y marginalizan a los TET socavan la realización del trabajo decente⁸⁷. Inspirándonos de las ideas de Rajkumar, por nuestra parte podemos afirmar que el PTET crea una “ciudadanía social” de segunda clase, fruto de la desigualdad sistémica existente entre los TET, de un lado, y los ciudadanos canadienses y los inmigrantes permanentes, del otro⁸⁸.

an (dirs.), *Unfree Labour? Struggles of Migrant and Immigrant Workers in Canada*, Oakland, PM Press, 2016, pp. 21-36.

⁸⁷ FARADAY, Fay, *Made in Canada How the Law Constructs Migrant Workers' Insecurity*, Toronto, Metcalf Foundation, 2012, pp. 104-105.

⁸⁸ De acuerdo con Rajkumar, la residencia permanente es un estatus reservado a los migrantes “socialmente deseables”, como lo son aquellos cuya puerta de entrada a Canadá ha sido el programa federal de trabajadores calificados, quienes pueden después aspirar a la residencia permanente. En el caso de los migrantes con escasas calificaciones laborales, como los trabajadores agrícolas que llegan en el marco del PTET, estos estarán confinados a un estatus migratorio temporal que los mantendrá en un grupo social “menos deseable”. El trabajador migratorio temporal altamente calificado no está vinculado a un solo empleador ni a una sola compañía y, a diferencia del trabajador migrante poco calificado, tiene mayor acceso a las protecciones sociales y laborales financiadas por el Estado. RAJKUMAR, Deepa, BERKOWITZB, Laurel, VOSKOC, Leah, PRESTOND, Valerie y LATHAMC, Robert, “At the temporary–permanent divide: how Canada produces temporariness and makes citizens through its security,

IV. CONCLUSIÓN

Luego de haber examinado las condiciones laborales de los TET a la luz de cada uno de los pilares del trabajo decente y de los datos recogidos por nuestro equipo de investigación debemos concluir que la situación es, de manera general, bastante preocupante, y podemos afirmar que existe en este campo un déficit de trabajo decente. Así, en lo que respecta a los horarios de trabajo, nuestro equipo ha descubierto una dura realidad: en muchos casos, los TET están sometidos a largas y extenuantes jornadas de trabajo; y en no pocos de ellos, la realización de trabajo en sobretiempo deriva de una imposición patronal. Si a este factor le añadimos una semana de trabajo de seis o siete días, es evidente que los trabajadores no contarán con tiempo suficiente para ellos mismos ni para contactar a sus familias, de las que están forzosamente separados por culpa del mismo PTET. Los problemas de respeto a la vida privada se agravan con la injerencia de algunos empleadores en los alojamientos y en los desplazamientos de los trabajadores.

En materia de diálogo social, los TET del sector agrícola, salvo excepciones, se encuentran completamente desprotegidos. Su exclusión del régimen general de relaciones colectivas de trabajo del Código del Trabajo impide que la creación de un sindicato se traduzca en una verdadera negociación colectiva que permita a los trabajadores mejorar sus condiciones salariales y laborales. Este régimen atrofiado permite, además, la perpetuación del marcado desequilibrio de poder existente entre las partes laborales. No debe sorprendernos, entonces, que el nivel de los salarios se encuentre por debajo de lo que es necesario para que los trabajadores puedan subvenir a sus necesidades familiares.

Por otro lado, en materia de salud y seguridad laborales, a pesar de los riesgos a los que están expuestos, y si nos atenemos a nuestras fuentes, podemos concluir que la situación de los TET no

work, and settlement policies”, *Citizenship Studies*, vol.16, núm.3-4, 2012, pp. 505-506.

parece ser mala. Sin embargo, no se puede soslayar la inquietud expresada por algunos participantes en el sentido de que habría una tendencia a encubrir las lesiones profesionales. Se trata de un tema que necesita, qué duda cabe, ser profundizado por nuevas investigaciones. En lo que respecta a la seguridad social, ésta aparece como otro flanco débil del PTET. En efecto, la conjunción de las normas migratorias – que imponen a los TET un inmediato retorno a sus países de origen - y el carácter temporal de los contratos impiden el goce de beneficios tales como el seguro de desempleo y las prestaciones por paternidad y parentales, con el agravante de que los TET pagan las cotizaciones respectivas. Nuestro equipo ha constatado también situaciones flagrantes de discriminación en el empleo, específicamente, por razón del sexo, de la edad y del estado civil de las personas, amén de la denunciada discriminación sistémica que afecta a dichos trabajadores.

La fuente y el eje central de esta inquietante realidad laboral quedan demostrados: al otorgarle a los empleadores el poder de adoptar decisiones que tienen un impacto directo en el estatus migratorio de los TET –poder discrecional de cesar o de no renovar los contratos de trabajo–, el PTET institucionaliza la precariedad y la vulnerabilidad de dichos trabajadores⁸⁹. La estructura del PTET hace que las posibilidades de empleo alternativo en Canadá sean prácticamente nulas para los trabajadores agrícolas participantes. De este modo, la ausencia de opciones laborales incrementa exponencialmente el riesgo de abuso de las prerrogativas patronales y la indefensión de los TET, máxime si se tiene en cuenta la escasa presencia sindical. El propio Estado canadiense ha constatado desde hace ya algunos años, mediante sus servicios parlamentarios de investigación, que los TET se niegan muchas

⁸⁹ Compartimos la opinión de Albi en el sentido de que el nivel de efectividad de los derechos otorgados a los trabajadores está estrechamente vinculado con el modelo de protección contra el despido previsto en la legislación. ALBI, Pasqualino, “Stabilità del posto di lavoro e accezionedebolè ‘del rapporto di lavoro’”, *Lavoro e Diritto*, vol. XXI, núm. 4, 2007, p. 551.

veces a reivindicar sus derechos a denunciar situaciones problemáticas a fin de no poner en riesgo, no solamente su empleo, sino también su permanencia en el país y su exclusión definitiva, presente y futura, del PTET⁹⁰. Su vulnerabilidad deriva, entonces, de falencias, vacíos u omisiones del programa, no necesariamente involuntarios, que constituyen obstáculos mayores para la plena aplicación del derecho laboral a esta categoría de trabajadores.

Finalmente, debemos reiterar que nuestro estudio tiene carácter exploratorio dado que se basa en una muestra reducida de casos. Por tal motivo, resultaría inapropiado extender nuestros hallazgos a la totalidad de este sector. Sin embargo, queda claro que existen puntos de conflicto entre el PTET, tal como está concebido y regulado, y el objetivo del trabajo decente; situación que afecta a todos los TET y que requiere la intervención tuitiva y promotora del Estado canadiense. El ejercicio de la libre empresa debe quedar subordinado al trabajo decente, y no a la inversa, como sucede actualmente.

⁹⁰ Servicios de información y de investigación parlamentarios: división de asuntos políticos y sociales, Gobierno de Canadá, *Les travailleurs étrangers temporaires*, Ottawa, 2007.