



TFWMARITIMES.CA

Seguridad en el Trabajo, Inseguridad en la Casa COVID-19 y Trabajadores Extranjeros Temporales en la Isla del Príncipe Eduardo



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Canada



Seguridad en el Trabajo, Inseguridad en la Casa COVID-19 y Trabajadores Extranjeros Temporales en la Isla del Príncipe Eduardo

Junio 1, 2021

ISBN: 978-1-894199-26-1

Producido por TFW Maritimes

Copyright © 2021 TFW Maritimes. Todos los Derechos Reservados

Las copias de este informe pueden reproducirse con fines no comerciales con el propósito de concientizar a la comunidad o de desarrollar la comunidad con el reconocimiento apropiado a TFW Maritimes. En todos los demás casos, se tiene que solicitar permiso de TFW Maritimes.

Autores del Reporte

Raluca Bejan, Universidad Dalhousie

Kristi Allain, Universidad St. Thomas

Tracy Glynn, Universidad St. Thomas

Ann Wheatley, Instituto Cooper

Paola Soto Flores, Instituto Cooper

Apoyo a la Investigación

Connie Sorio, KAIROS: Iniciativas Canadienses de Justicia Ecuménica

Roland Moreno, ComUNIDAD Filipino-Canadiense de Nuevo Brunswick

Josie Baker, Instituto Cooper

Derek Johnstone, Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comercio

Diseño y Formato del Informe

Ioan Cocan

Trabajadores Migrantes en las Marítimas Canadienses

tfwmaritimes.ca

Trabajadores Migrantes en las Marítimas Canadienses es una plataforma de investigación y difusión de conocimientos coordinada entre la Universidad Dalhousie (Halifax, Nueva Escocia), Universidad St. Thomas (Fredericton, Nuevo Brunswick) e Instituto Cooper (Charlottetown, Isla del Príncipe Eduardo). Esta incluye una colaboración entre comunidades aliadas — la ComUNIDAD Filipino-Canadiense de Nuevo Brunswick (FCNB); KAIROS: Iniciativas Canadienses de Justicia Ecuménica (Nuevo Brunswick); y el Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comercio (UFCW) — con el objetivo de examinar la salud y seguridad de los trabajadores extranjeros temporales en la región.

Apoyo Financiero:

Este proyecto fue posible mediante el apoyo financiero del: Consejo de Investigaciones de Ciencias Sociales y Humanidades, la Universidad Dalhousie y la Universidad St. Thomas.

Indice

Resumen	3
Introducción	8
Contexto	9
Metodología	14
Resultados	18
Violaciones con la Vivienda y el Lugar de Trabajo	18
Prácticas Inescrupulosas de Contratación de Personal	20
Casas Abarrotadas: Una Preocupación para la Salud y la Seguridad	21
Trabajar de Sol a Sol: Trabajos Precarios de los Trabajadores Migrantes	24
Bajo las Aguas: Sobre Salud, Enfermedades y Seguro Médico	31
No Estamos Juntos en Esto: Trabajo para Extranjero Estacional Durante la Pandemia del COVID-19	32
Discusión	36
Recomendaciones	40
Referencias	43

Resumen

Este reporte es uno de los primeros de una serie de proyectos de investigación basados en la comunidad emprendidos en colaboración con los Trabajadores Migrantes de las Marítimas Canadienses bajo la iniciativa de *COVID-19 y la Salud y Seguridad de los Trabajadores Migrantes en las Marítimas de Canadá*. Es resultado de la investigación documental y la recopilación de datos cualitativos de 15 entrevistas realizadas a trabajadores extranjeros temporales que llegaron a la Isla del Príncipe Eduardo después el inicio de la pandemia del COVID-19 en el 2020.

Los medios de comunicación mundiales, nacionales y regionales han detallado las peligrosas condiciones ocupacionales de los trabajadores migrantes durante la pandemia de COVID-19. Estos incluyen los brotes en los centros de construcción en Singapur y las plantas empacadoras de carne en los Estados Unidos, pero también en Canadá, en las plantas de procesamiento de carne en Ontario y Alberta, y en granjas en Ontario donde varios trabajadores murieron. A la luz de estos reportes, la sociedad de Trabajadores Migrantes en las Marítimas Canadienses se unió en junio del 2020 para explorar las condiciones laborales y de vivienda de los trabajadores extranjeros temporales en la región durante la pandemia de COVID-19.

Durante el 2020, los trabajadores extranjeros temporales formaron una parte importante de la fuerza laboral en la Isla del Príncipe Eduardo. Mientras la provincia registró tasas de infección por COVID-19 más bajas en comparación con otras partes del país, la segunda y tercera oleadas de la pandemia trajeron un mayor número de casos a las Marítimas, junto con numerosos riesgos de infecciones futuras.

Esta investigación examina cómo el COVID-19 ha afectado la salud y la seguridad de los trabajadores extranjeros temporales en la Isla del Príncipe Eduardo, una provincia que depende de la mano de obra extranjera para sus necesidades de procesamiento de los productos agrícolas y de mariscos. También ofrece recomendaciones de políticas para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes en la provincia.

Resultados Importantes

Violaciones con la Vivienda y el Lugar de Trabajo

En el 2020, el Departamento de Salud y Bienestar de la Isla del Príncipe Eduardo realizó 64 inspecciones de viviendas que albergan a trabajadores extranjeros temporales. La mitad de estas inspecciones encontraron varias violaciones de códigos en varias casas, incluidos detectores de humo faltantes o dañados; extintores de incendios faltantes u obsoletos; muebles, ventanas y mallas de ventanas faltantes o dañados; insuficientes camas; daños en techos, paredes y pisos; insuficientes baños y cocinas; preocupaciones por la calefacción; y evidencia de roedores.

La Junta de Compensación para Trabajadores realizó 47 inspecciones en los puestos de trabajo que emplean trabajadores extranjeros temporales en la Isla del Príncipe Eduardo. Ellos emitieron 11 órdenes a empleadores que violaban el *Acta de Salud y Seguridad Ocupacional* en asuntos relacionados con andamios, escaleras, pasillos y barandas de rampas, caídas, acoso y entrenamientos relacionados con el trabajo.

Prácticas Inescrupulosas de Contratación de Personal

Algunos trabajadores agrícolas tienen que pagar una parte de sus vuelos. También están obligados a cubrir los costos de exámenes médicos, permisos de trabajo, procesamiento de datos biométricos, costos de pasaporte y visa, y el transporte a la ciudad en su país de origen de donde salen sus vuelos. Algunos trabajadores de las plantas de pescado también pagan por su equipo de protección personal, como ropas y guantes.

Algunos empleadores, especialmente en la industria de procesamiento de mariscos, se involucran en prácticas ilegales de contratación. Ellos retienen los pasaportes y contratos de los trabajadores. Como sus permisos de trabajo están atados a un solo empleador, los migrantes sienten que no tienen voz sobre estos problemas, temiendo que sus contratos sean revocados, o que sean deportados de regreso a su país.

Casas Abarrotadas: Una preocupación para la Salud y la Seguridad

"Hacinada", "cara" e "inadecuada". Estas fueron las palabras utilizadas por los trabajadores migrantes para describir su vivienda. Era típico tener a varias personas viviendo en casas unifamiliares. En un caso, cerca de 70 personas compartían una vivienda más grande. En algunos casos, ajustes para dormir consistieron en una habitación grande y

varias camas literas. Más de una docena de personas podrían compartir un baño o una estufa. Había poco o ningún espacio para almacenar pertenencias personales, y las áreas comunes concurridas carecían de ventilación. En algunos casos, los empleadores actuaron como intermediarios entre el propietario de vivienda y los trabajadores en los acuerdos de arrendamiento. Las condiciones de vivienda cambiaron poco, o nada, durante la temporada de COVID-19, a pesar de la orientación proporcionada por el gobierno provincial.

Las provisiones para la vivienda se diferenciaban entre los trabajadores de las plantas de procesamiento de mariscos y los trabajadores agrícolas. Los trabajadores de las plantas de pescado generalmente alquilaban en la comunidad, mientras que los trabajadores agrícolas dependían de sus empleadores para asegurar su alojamiento.

Trabajar de Sol a Sol: Trabajos Precarios de los Trabajadores Migrantes

“Agotador y repetitivo.” “Pesado y peligroso.” Así es como los trabajadores describieron sus trabajos. Bajo los permisos de trabajo de empleador específico y sin protección sindical, las personas se sentían sobrecargadas, realizando jornadas largas de hasta 18 horas de trabajo, con pagos estancados y bajos. De los pocos trabajadores que se les pagó horas extras, su tiempo y medio se registró sólo después de 55 horas a la semana. Los trabajadores se sentían temerosos de estar constantemente bajo el escrutinio de los jefes. Sesiones de entrenamiento sobre salud y seguridad fueron escasas o inexistentes, y los migrantes a menudo aprendían el trabajo por su cuenta.

Bajo las Aguas: Sobre Salud, Enfermedades y Seguro Médico

Los trabajadores no diferenciaban entre el seguro médico público y el privado, y aquellos que estaban cubiertos por el seguro médico privado proporcionado por el empleador no siempre sabían cómo utilizarlo. Aquellos que utilizaron su seguro público a veces se sorprendieron de que no cubriera los medicamentos recetados y ciertos tratamientos médicos. Los participantes tampoco fueron remunerados por tomar tiempo libre cuando estaban cansados, con exceso de trabajo o enfermos.

No Estamos en Esto Juntos: Trabajo para Extranjero Estacional Durante la Pandemia del COVID-19

Aquellos que viajaron a Canadá durante la pandemia estuvieron sujetos a la cuarentena provincial de 14 días, así como al distanciamiento físico y a los protocolos de detección rutinarios. En el trabajo, los migrantes eran separados de otros trabajadores y a menudo desalentados de interactuar entre sí. Curiosamente, esta separación ocurrió a nivel nacional, ya que los empleadores separaban a los migrantes de los trabajadores canadienses durante los tiempos de descanso y almuerzo.

Los trabajadores consideraron que sus empleadores tomaron en serio los protocolos de COVID en sus puestos de trabajo, pero estos mismos esfuerzos no se llevaban a cabo en sus cuartos abarrotados de personas. A pesar de la clara orientación de la Oficina de Salud Pública de la Isla Príncipe Eduardo (2020), los empleadores no suministraban productos de limpieza o equipo de protección personal para que los trabajadores los utilizaran en sus viviendas.

Algunos empleadores utilizaron el COVID para aumentar la vigilancia, instalando cámaras en las casas de los trabajadores, disminuyendo las libertades personales y, a veces, amenazando a los trabajadores con deportación.

Recomendaciones

El Gobierno de Canadá tiene que conceder residencia permanente a todos los trabajadores migrantes a su arribo a Canadá, con el fin de asegurar las protecciones legislativas, así como el acceso a los cuidados de salud, los servicios sociales y otros beneficios.

El Gobierno de Canadá tiene que dejar de emitir permisos de trabajo para un empleador específico y proporcionar permisos de trabajo abiertos a los trabajadores migrantes.

El Gobierno de Canadá tiene que hacer de la representación sindical una condición necesaria del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales.

El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo tiene que asegurar que todos los trabajadores migrantes que arriben a la provincia tengan acceso a una Tarjeta de Salud de la Isla del Príncipe Eduardo, así como tener información accesible sobre cómo utilizar la tarjeta, y lo que ésta cubre.

El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo tiene que implementar el *Acta de Protección de los Trabajadores Extranjeros Temporales* propuesta y exigir responsabilidades a los empleadores mediante multas significativas por incumplimientos, y mediante el desarrollo de la aplicación de medidas proactivas.

El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo tiene que realizar inspecciones periódicas en los lugares de trabajo para asegurar que los empleadores cumplan con sus obligaciones legales.

El Gobierno de Canadá tiene que sistemáticamente hacer público sus datos sobre los trabajadores migrantes que arriban al país por sector y clasificación de trabajo, flujo, empleador y ubicación.

El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo tiene que enmendar el *Acta de Protección de Trabajadores Extranjeros Temporales* propuesta para hacer que el registro de los empleadores de los trabajadores extranjeros temporales esté accesible al público.

El Gobierno de Canadá y el Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo tienen que asegurar que todos los trabajadores tengan acceso a vivienda segura, módica y digna.

- **El Gobierno de Canadá tiene que crear, monitorear y hacer cumplir las orientaciones para mejorar el alojamiento de los trabajadores extranjeros temporales** de modo que cada trabajador tenga privacidad, dignidad y seguridad.
- **El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo tiene que inspeccionar periódicamente las residencias de los trabajadores agrícolas proporcionadas por el empleador.** Las inspecciones en el medio de la temporada necesitan ser obligatorias.
- **La Oficina de Salud Pública en La Isla del Príncipe Eduardo tiene que crear procesos claros de denuncias para terceras personas** en casos de hacinamiento, inseguridad, o condiciones de vivienda pobremente equipadas.
- **El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo tiene que investigar el papel intermediario de los empleadores en las provisiones sobre vivienda** para impedir la obtención de ganancias a expensas de los trabajadores migrantes.

El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo tiene que llevar a cabo una revisión exhaustiva del *Acta de Normas de Empleo* y asegurar que los trabajadores agrícolas estén cubiertos totalmente por el Acta y que la norma de la semana laboral para los trabajadores de procesamiento de mariscos se cambie de 55 a 48 horas.

El Gobierno de Canadá tiene que asegurar que los trabajadores tengan acceso completo a los beneficios del Seguro de Empleo por los que han pagado.

Introducción

En marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró el COVID-19 como pandemia. El mundo se detuvo: se cerraron las fronteras, el movimiento fue restringido y se pidió a todo el que no fuera considerado un trabajador esencial que se quedara en casa.

La Isla del Príncipe Eduardo introdujo el estado de emergencia el 16 de marzo del 2020, dos días después de que se reportara el primer caso de COVID-19 en la Isla (Prince Edward Island Office of the Premier, 2020a). Prohibió salir de la casa, excepto para las actividades necesarias para satisfacer las necesidades básicas, tales como comprar alimentos, acceder a la atención médica en persona o hacer ejercicios. Se cerraron restaurantes y servicios gubernamentales no esenciales; se cerraron parques, playas y atracciones turísticas; las fronteras en todos los puntos de entrada (por tierra, mar y aire) se estrecharon, y cualquiera que entrara en la provincia tenía que aislarse 14 días (Prince Edward Island Office of the Premier, 2020a, 2020b).

A pesar de las prohibiciones de viaje, de las políticas de aislamiento y de las regulaciones de distanciamiento físico, los trabajadores migrantes temporales continuaron viajando a las marítimas para facilitar la producción de alimentos en la región. El gobierno federal, presionado por el sector agroalimentario, eximió a los trabajadores extranjeros temporales de restricciones de viaje, permitiéndoles trabajar en el procesamiento de mariscos y en granjas (Immigration, Refugees and Citizenship Canada [IRCC], 2020a). El gobierno pidió a los empleadores canadienses que facilitaran el autoaislamiento de los trabajadores extranjeros temporales, proporcionaran viviendas que respetaran las normas de distanciamiento de dos metros, ofrecieran materiales de sanidad adecuados y garantizaran la separación de los que se encontraban en autoaislamiento (Employment and Social Development Canada [ESDC], 2021e). La Isla del Príncipe Eduardo, a diferencia de la mayoría de otras provincias, proporcionó y gestionó alojamientos en hoteles para todos los trabajadores extranjeros temporales que llegaron en el 2020. Esto incluía viajar desde el aeropuerto a su llegada a la Isla del Príncipe Eduardo y a los lugares de alojamiento de los trabajadores (Prince Edward Island Chief Public Health Office, 2020).

Alrededor de 123,312 trabajadores extranjeros temporales entraron en Canadá a finales del 2020, con 7,909 entrando en las provincias marítimas. En la Isla del Príncipe Eduardo se aprobaron 1,725 Evaluaciones sobre Impacto en el Mercado Laboral en 2020 (ESDC, 2021h). De estos, 865 puestos fueron en el sector de procesamiento de pescado y mariscos y 755 en la agricultura (ESDC, 2021a, 2021b, 2021c, 2021d).

Los empresarios y las agencias gubernamentales han identificado a los trabajadores migrantes como parte esencial de la fuerza de trabajo marítima. La atención pública se ha centrado en la productividad y continuidad de los alimentos durante la pandemia, con la industria agroalimentaria justificando la continuación del trabajo extranjero sobre la base de su contribución rentable: perpetuando el crecimiento económico y utilizando el gran desembolso de capital ya invertido en la temporada agrícola. Ha habido poca preocupación entre las partes interesadas de la industria y el público por la salud y la seguridad de los trabajadores.

¿Qué pasa si un trabajador se enferma? ¿O en casos de abuso en el puesto de trabajo? ¿Cuáles son las consecuencias de restringir la movilidad de los trabajadores? ¿Y qué medidas toman los empleadores, gerentes y diferentes niveles del gobierno para proteger a trabajadores migrantes de una posible propagación de COVID-19 en la comunidad?

El propósito de este reporte es responder estas preguntas evaluando el impacto social del COVID-19 en las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores extranjeros temporales en los sectores agrícola y de mariscos de la Isla del Príncipe Eduardo.

Contexto

El sistema de inmigración del Canadá es complejo, con un sinnúmero de vías migratorias - algunas conducen a la residencia permanente y a la ciudadanía, y otras perpetúan la temporalidad y conducen a la ilegalidad. El primero incluye el sistema de puntos (o sea, migrantes calificados), la clase familiar (o sea, parientes patrocinados) y el flujo de refugiados. A otros grupos de migrantes, como a la mayoría de los trabajadores extranjeros temporales, se les permite entrar en el país, pero a menudo se les niega el acceso a la residencia permanente y a la ciudadanía.

Procedentes principalmente de México, Guatemala, Jamaica, India y Filipinas, los trabajadores extranjeros temporales en Canadá tienen permisos de trabajo limitados para empleadores específicos y por períodos de tiempo predeterminados. En el 2020, los trabajadores extranjeros temporales en la Isla del Príncipe Eduardo provenían generalmente de México y Filipinas (ESDC, 2021i).

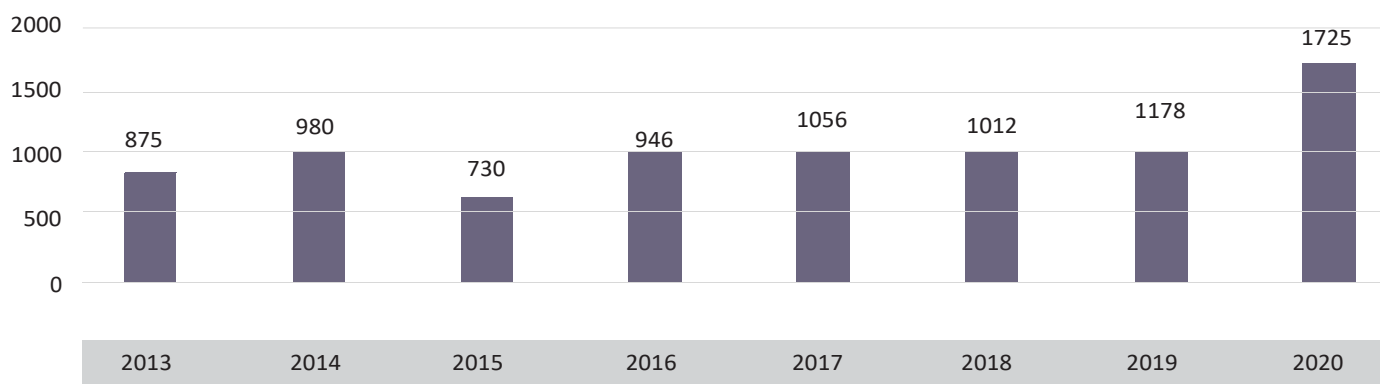
El gobierno federal administra la contratación de trabajadores a través de Empleo y Desarrollo Social de Canadá (ESDC) e Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC). La ESDC autoriza los permisos de trabajo de los migrantes considerando la Evaluación sobre el Impacto en el Mercado Laboral (LMIA), que asegura que la contratación de un trabajador extranjero temporal tenga un efecto neutral o positivo en el mercado laboral canadiense (Government of Canada, 2021). Las actas laborales provinciales regulan las condiciones ocupacionales de los trabajadores.

Inicialmente, el gobierno de Canadá desarrolló el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (TFWP) en 1973, dirigido a personas altamente calificadas como académicos, ingenieros y ejecutivos de empresas. Desde entonces, el TFWP ha sido dividido en varias corrientes: el Programa para Trabajadores Agrícolas Estacionales (SAWP); el Programa de Cuidadores, los flujos de sueldos altos y bajos; y el Flujo Agrícola.

El número de trabajadores extranjeros temporales entrando al país se incrementó en un 148% entre el 2002 y el 2008 (Alboim, 2012). En las Marítimas, este número aumentó en un 254% entre el 2004 y el 2014 (Canadian Council for Refugees, 2016).

En la Isla del Príncipe Eduardo, el número de trabajadores extranjeros temporales ha continuado creciendo constantemente (Figura 1), de 875 en el 2013 hasta un récord de 1,725 en el 2020 (ESDC, 2021g).

Figura 1
LMIA's aprobadas en la Isla del Príncipe Eduardo, 2013-2020



*Fuente: Gobierno de Canadá. ESDC.

Los trabajadores agrícolas entran a Canadá a través del SAWP y del Flujo Agrícola del TFWP. Los trabajadores de las plantas de pescado entran a Canadá a través del flujo de bajos sueldos del TFWP.

El Programa de Trabajadores Agrícolas Estacionales ha sido marcado como un modelo arquetipo para otros países buscando satisfacer la demanda de los empleadores. Aun así, el programa crea una fuerza de trabajo sin libertad y sistemáticamente precaria ya que los trabajadores migrantes agrícolas carecen de los derechos y beneficios que vienen unidos con la residencia permanente (Weiler, 2020). Los trabajadores extranjeros temporales agrícolas son más susceptibles que los residentes permanentes a las prácticas ocupacionales inseguras y deficientes condiciones de vida, ya que con frecuencia carecen de acceso adecuado a servicios médicos y a otros beneficios relacionados con el gobierno y son propensos a la inseguridad laboral y a las prácticas laborales abusivas, incluyendo la inelegibilidad para el pago por horas extras, sueldos bajos, largas horas, e inclusive despido y repatriación (Goldring, Berinstein y Bernhard, 2009; Marsden, 2014; Preibisch 2007; Preibisch and Binford, 2008).

Mientras los empleadores describen a los migrantes como “buenos trabajadores,” otros, como estudiosos y activistas los han descrito como peones “cautivos” (Knott, 2016). Estar atado a un solo empleador y vivir en una vivienda provista por el empleador aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes debido a las dificultades de comunicación con empleadores y funcionarios locales, al miedo constante a perder su trabajo, la carencia de información sobre sus derechos de empleo, y el acceso limitado a servicios (Baker, 2012; Bejan, 2020a, 2020b; Bejan & Boatcă, 2021; Goldring, Hennebry y Preibish, 2009; Nakache y Kinoshita, 2010; Sorio, 2020a, 2020b).

Estudiosos han documentado las malas condiciones de vida de los trabajadores migrantes agrícolas en Canadá. Por ejemplo, migrantes viviendo en barracas abarrotadas en granjas en Nueva Escocia reportaron tener que sacrificar el

sueño para poder acceder a su cocina y baño compartidos (Horgan & Liinamaa, 2012). Las malas condiciones de vivienda crean condiciones propicias para la propagación de enfermedades microbianas, condiciones de salud existentes, incluyendo lesiones musculoesqueléticas y dolores, así como condiciones respiratorias, gastrointestinales, oculares, dermatológicas, psicológicas, sexuales y reproductivas (Chatta et al., 2017; Cole et al., 2019; Elbadri, 2020; Orkin et al., 2014; Pysklywec et al., 2011; Weerasinghe, 2020).

El número de trabajadores extranjeros temporales empleados en las plantas de pescados de la región Atlántica aumentó drásticamente en la última década: de cinco en el 2005 a 960 en el 2012. Aproximadamente el 90% de estos trabajadores fueron empleados en la Isla del Príncipe Eduardo y Nuevo Brunswick (Knott, 2016). En el 2014, el gobierno federal puso un límite a la proporción de mano de obra extranjera temporal de bajos salarios de hasta un 30% o a los niveles existentes, el que fuera más bajo. En las zonas de alto desempleo (con un 6% o más), el gobierno no estaba dispuesto a aceptar ninguna solicitud de empleos para trabajo extranjero temporal que no requiriera entrenamiento (Government of Canada, 2019). La industria de procesamiento de mariscos del Atlántico hizo referencia a la escasez de mano de obra para cabildear por exenciones de las nuevas restricciones (Knott, 2016; Thomas & Belkhodja, 2014). En el 2016, la industria de procesamiento de mariscos recibió una exención temporal de la normativa, permitiendo a los empleadores contratar un número ilimitado de trabajadores (Knott, 2016).

El aumento de la fuerza de trabajo migrante en la región marítima se debe a una remodelación de la pesca regional cambiando de base familiar hacia la industria corporativa de procesamiento de mariscos que opera en mercados competitivos a nivel mundial (Knott & Neis, 2017). La literatura reciente ha encontrado que los trabajadores de mariscos del Atlántico de Canadá realizan trabajos desafiantes y peligrosos, pero aun así son muy mal remunerados, y el alquiler les quita gran parte de su pago, y a menudo pagan altas cuotas a intermediarios laborales para la inmigración (Knott & Marschke, 2021). Marschke et al. (2018) señalaron que cada vez que un trabajador tailandés regresaba al Atlántico de Canadá para el comienzo de la temporada de pesca, se veían obligados a pagar cuotas a intermediarios para que se renovaran sus visas de trabajo en la Embajada canadiense en Bangkok. Trabajadores filipinos a menudo pagan, como promedio, más de \$1000 a abogados de inmigración para que lo ayuden a asegurar un nuevo trabajo en una provincia diferente (Marschke et al. (2018). Un estudio preliminar que exploró las cuestiones relacionadas con los trabajadores extranjeros temporales en la Isla del Príncipe Eduardo encontró que la mayoría de los trabajadores habían pagado a una agencia de contratación para que les encontraran un trabajo (Baker, 2012).

COVID-19 ha cobrado vidas de trabajadores extranjeros temporales en Canadá, con miles resultando positivo a la prueba del virus. Para agosto del 2020, más de 1,000 trabajadores migrantes agrícolas, habían sido diagnosticados con COVID-19 y tres habían muerto de la enfermedad (Justice for Migrant Workers, 2021). Uno de los brotes más grandes de COVID en Canadá ocurrió en la planta de empaquetamiento de carne Cargill en High River, Alberta, una empresa conocida por contratar trabajadores migrantes. Durante el tiempo que estaban expuestos, los trabajadores estaban supuestamente parados uno al lado del otro "codo con codo" (Doyle, 2020).

COVID-19 ha hecho que los trabajadores migratorios en el sector agrícola sean más visibles. Canadá ha marcado a los trabajadores como "esenciales" (Isaac & Elrick, 2021; Macklin, 2020), mientras señala que los grupos a riesgo de contraer COVID-19 incluyen aquellos que trabajan con gran número de personas, viven en lugares agrupados o enfrentan barreras para acceder a los cuidados de salud (Public Health Agency of Canada, 2020); los trabajadores migrantes en la agricultura canadiense y en el procesamiento de mariscos marcan todas estas casillas. Sin embargo, estos trabajadores "esenciales" continúan expuestos al virus (Arora et al., 2021; Chen, 2020) y las entidades estatales canadienses continúan viéndolos como una amenaza para la salud pública, por lo tanto, sin merecer apoyo público (Chen, 2020). Los intereses de las industrias pesqueras y agroalimentaria parecen estar por encima de la salud y el bienestar de los trabajadores (Bejan & Allain, 2021).

Migrant Workers Alliance for Change (2020) reportó más de 1,100 quejas de trabajadores agrícolas migrantes en Canadá entre marzo y mayo del 2020. La naturaleza de estas quejas incluye el aumento excesivo de la

carga de trabajo, las amenazas de los empleadores de retener los sueldos por no cumplir las metas de producción, y la denegación del pago de horas extras (Landry et al., 2021). Los empleadores agrícolas han discutido en contra de las medidas de seguridad que protegen a los trabajadores. Por ejemplo, el propietario de la Strawberry Hill Farm, cerca de Woodstock, Nuevo Brunswick, argumentó que sería menos costoso para él y más seguro para los trabajadores migrantes, alojarlos en su sitio [de trabajo] que, en un hotel, como lo requiere el gobierno provincial (Roszell, 2021).

El gobierno federal asignó fondos (\$1,500 por trabajador) a los propietarios de granjas y de procesadoras de pescado, de mariscos, y de otros alimentos para proveer a los trabajadores migrantes de alojamiento adecuado y complementar sueldos durante el período de cuarentena (IRCC, 2020b). Sin embargo, no está claro si a los agricultores se les responsabiliza de cómo gastaron los fondos y si presionaron a los migrantes para trabajar durante la cuarentena (Haley et al., 2020).

En abril del 2021, el gobierno federal anunció la implementación de una política pública temporal para facilitar el otorgamiento de la residencia permanente a un número limitado de nacionales extranjeros temporales considerados esenciales en Canadá, en reconocimiento a su contribución económica. Con un límite de admisión de hasta 50 000, el reglamento incluirá las solicitudes presentadas entre el 6 de mayo del 2021 y el 5 de noviembre del 2021 (IRCC, 2021). Sin embargo, los defensores han observado que los requisitos de idioma y la falta de acceso a los exámenes de idioma excluirán a muchos trabajadores migrantes, incluidos algunos que han estado trabajando en Canadá durante muchos años (Migrants Rights Network, 2021).

En el 2020, a principios de la pandemia, el Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo puso a disposición en su sitio web recursos de COVID-19 para trabajadores extranjeros temporales y sus empleadores (Prince Edward Island Chief Public Health Office, 2020). Al mismo tiempo, el gobierno provincial coordinó el alojamiento de los trabajadores durante el período obligatorio de cuarentena de 14 días y su transporte al lugar de empleo al final de su cuarentena en el hotel. Para el resto del tiempo de los trabajadores en la provincia, los empleadores fueron responsables de ofrecer una vivienda adecuada y asequible para los trabajadores y para asegurar el cumplimiento de las orientaciones de salud y seguridad, incluyendo proveer información en el idioma de los trabajadores. El documento de orientación para los empleadores de procesadoras de mariscos y agrícolas incluye recomendaciones sobre las condiciones de alojamiento, el entrenamiento de trabajo, el aislamiento personal, la higiene, el distanciamiento físico y la transportación. Por ejemplo, el gobierno recomienda que los empleadores coloquen barreras temporales entre las camas, como cortinas, para prevenir la propagación de gotas mientras se duerme. Trabajadores que presenten síntomas de COVID-19 tienen que autoaislarse y reportar sus síntomas al 811 y a la Dirección de Salud Pública. También se les pidió a los empleadores “asegurar que los productos de limpieza estén fácilmente disponibles, monitoreados diariamente y reabastecidos según sea necesario” (Prince Edward Island Chief Public Health Office, 2020).

Los trabajadores migrantes son vulnerables por el TFWP federal y por los vacíos en la legislación, los programas y los servicios provinciales. La mayoría de los trabajadores tienen permisos que los atan a un solo empleador. Esto disminuye la probabilidad de que se quejen de sus condiciones de trabajo o de vida, por temor a ser despedidos y enviados a su país. En la Isla del Príncipe Eduardo, la falta de acceso al seguro médico, los vacíos en los servicios para los trabajadores migrantes, las exenciones de ciertas disposiciones del *Acta de Normas de Empleo*, y las actividades no reglamentadas de las agencias de contratación contribuyen todas a la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes (Baker, 2012).

En respuesta a las demandas de las organizaciones de defensa y de los propios trabajadores, Prince Edward Island (2021a) ha redactado una legislación para proteger los derechos de los trabajadores migrantes. El *Acta de Protección de los Trabajadores Extranjeros Temporales* ha sido presentada en la Asamblea Legislativa de la Isla del Príncipe Eduardo y se espera que se apruebe como ley en el 2021 o 2022. La legislación se aplicará a todos los trabajadores extranjeros temporales y requerirá licencias, reportes y registros obligatorios para los empleadores y reclutadores.

El objetivo es proteger mejor a los trabajadores migrantes regulando a los empleadores y reclutadores y dar a la provincia control sobre quién puede emplear a trabajadores migrantes (Prince Edward Island, 2021b).

El Instituto Cooper, el Sindicato Canadiense de Empleados Públicos (CUPE) de la Isla del Príncipe Eduardo, el Consejo Asesor de la Isla del Príncipe Eduardo sobre el Estatus de la Mujer, y otras partes interesadas de la comunidad han aplaudido los requisitos de licencias al mismo tiempo que han pedido que la nueva legislación cree un registro público de los empleadores que contratan trabajadores extranjeros temporales, para prohibirles a los empleadores y reclutadores la retención de bienes pertenecientes a los trabajadores, e impedirles a los empleadores tomar represalias contra los trabajadores que presenten una queja o soliciten apoyo de una organización comunitaria, y para regular las inspecciones proactivas en las viviendas y sitios de trabajo bajo el *Acta de Normas de Empleo* provincial (Cooper Institute, 2021; CUPE Prince Edward Island, 2021).

Es dentro de este contexto que este reporte tiene como objetivo crear una base de conocimientos para apoyar la adopción e implementación del *Acta de Protección de los Trabajadores Extranjeros Temporales* en la Isla del Príncipe Eduardo, apoyar a los representantes comunitarios en su labor de promoción de los derechos de los trabajadores extranjeros temporales, y contribuir a la cantidad de información que rodea a los trabajadores migrantes en esta provincia Marítima.

Metodología

Este estudio utilizó investigación documental y recopilación de datos cualitativos.

Como parte de la investigación documental, nosotros presentamos varias solicitudes de información a los gobiernos federal y provincial sobre el número de entradas de trabajadores extranjeros temporales en la provincia, por sector y clasificación ocupacional, tipo de visa y tipo de permiso de trabajo. Los organismos del gobierno federal incluidos en nuestras solicitudes de información fueron IRCC, ESDC y Agencia de Servicios Fronterizos de Canadá. Los órganos del gobierno provincial incluyeron el Departamento de Crecimiento Económico, Turismo y Cultura; Relaciones Laborales e Industriales; la Junta de Compensación para Trabajadores; el Departamento de Salud y Bienestar; y la Oficina de Servicios de Acceso y Privacidad.

Realizamos 15 entrevistas con trabajadores migrantes en la Isla del Príncipe Eduardo para explorar sus experiencias laborales en los sectores agrícola o de procesamiento de mariscos durante la pandemia de COVID-19. Las entrevistas se realizaron en español o en inglés, por teléfono, entre octubre y diciembre del 2020. Algunos participantes fueron entrevistados después de regresar a su país de origen, mientras que otros fueron entrevistados mientras todavía estaban en Canadá.

Realizamos preguntas a los participantes sobre el proceso por el cual fueron reclutados para venir a Canadá y sobre sus condiciones laborales bajo el COVID-19, tales como medidas de distanciamiento social, autoaislamiento y períodos de cuarentena. También a los participantes se les preguntó sobre su entendimiento de los protocolos de salud y los procedimientos de la industria en relación con las pruebas de coronavirus y el manejo de posibles infecciones. Las entrevistas duraron aproximadamente una hora. Todas las entrevistas fueron transcritas textualmente, las realizadas en español fueron transcritas primero en español y luego traducidas al inglés. Las transcripciones fueron codificadas manualmente. El análisis se realizó temáticamente y se centró en responder a las preguntas de investigación.

Los datos de la entrevista fueron recopilados y analizados anónimamente.

Características del Muestreo

Demografía

Todos los participantes entraron a la Isla del Príncipe Eduardo a través de varios flujos del TFWP. Ninguno de los participantes tenía residencia permanente.

La mayoría de los participantes (13) eran nacionales mexicanos, uno era filipino, y uno era guatemalteco. Tenían varios niveles de educación. Algunos completaron la escuela primaria (2), escuela intermedia (1), escuela secundaria (5), escuela preparatoria (6), y la universidad (1). Tres tuvieron algún entrenamiento en la universidad o colegio. Nuestra muestra fue de género mixto, aunque a los participantes no se les pidió que informaran sobre género, raza, u otra información identificable para mantener el anonimato.

Muchos participantes tenían una larga historia de haber venido a Canadá y en particular a la Isla del Príncipe Eduardo. El rango de tiempo de los trabajadores en Canadá osciló de 1 a 19 temporadas, con nueve trabajando de 1–5 temporadas en Canadá; dos trabajando de 6–10 temporadas; y cuatro trabajando más de 11 temporadas. Los trabajadores estuvieron en la Isla del Príncipe Eduardo de 1 a 17 años, con tres trabajadores que han pasado algún tiempo en otras provincias canadienses. Muchos pasaron la mayor parte de sus temporadas de trabajo en la Isla del Príncipe Eduardo con el mismo empleador.

Todos los trabajadores, excepto dos, hablaban y entendían inglés a un nivel básico con cierta capacidad para entender y hacerse entender. (Un trabajador no habló en relación con el dominio del idioma inglés). El trabajador filipino entrevistado realizó su entrevista en inglés y habló el idioma con fluidez, aunque describieron sus habilidades lingüísticas como "no realmente buenas."

Todos los demás trabajadores hablaban español como su primer idioma y muchos describieron una forma de aislamiento social tanto de la comunidad de la Isla como de los empleados de habla inglesa que hizo que mejorar sus habilidades en el idioma inglés fuera un desafío. Sólo dos trabajadores hispanohablantes afirmaron que su inglés había mejorado considerablemente a lo largo de los años que habían pasado en Canadá. En general, a pocos trabajadores se les dio la oportunidad o el tiempo de aprender inglés. La cantidad limitada de tiempo que los trabajadores pasaron lejos de sus empleos y de la comunidad hizo que el proyecto de aprender o mejorar su dominio del idioma inglés fuera particularmente desafiante.

La razón principal por la que los trabajadores vinieron a Canadá fue para mejorar su situación financiera y, en particular, para mantener a su familia. Como señaló un participante, "[El dinero] es una de las ventajas que tenemos cuando vamos a trabajar a Canadá... poder sacar adelante a la familia." Todos excepto cuatro participantes tenían pareja y/o hijos, y dos participantes eran padres solteros. La mayoría de los participantes mencionaron que apoyar a las familias en el hogar era la consideración más importante en su decisión de trabajar en la Isla del Príncipe Eduardo.

Descripción del Trabajo

En esta muestra, ocho participantes trabajaron en granjas y siete trabajaron en las plantas de procesamiento de mariscos ubicadas en varias comunidades de la Isla. La mayoría de los participantes tenían conocimiento limitado de la región en la que ellos trabajarían antes de llegar para realizar el trabajo. Ningún participante había viajado a Canadá antes que vinieran por primera vez a trabajar en el país.

Los participantes dieron descripciones detalladas de su trabajo diario. Los trabajadores de la planta de pescado tenían que limpiar langostas vivas descargadas por los pescadores de langosta; agrupar las langostas por tamaño, procesar langostas, cangrejos y camarones; limpiar y cortar patas, colas, cabezas y pinzas de langostas, empacar la carne de langosta; sellar las bolsas de productos; y desarmar, limpiar y volver a armar las máquinas de procesamiento. Como lo describió un trabajador de la planta de pescado:

Yo trabajo con langostas vivas. Nosotros recibimos la langosta viva de los pescadores. Cuando ellos llegan, descargan en el muelle y nos las pasan. Nosotros tenemos que ponerlas en un estanque, donde se limpian de impurezas tales como lodo, suciedad, lo que sea. Luego las separamos por medidas, por tamaño, como lo requiere los consumidores, los clientes y la empresa. Una vez medidas, las devolvemos después de tres días, nosotros las cambiamos del estanque a agua más fría para que las langostas se muevan lo menos posible, bajen su metabolismo y porque ellas no requieren tanto oxígeno, comida, y no se coman entre sí.

Los trabajadores agrícolas tenían que cosechar grandes cantidades de nabo, col, calabaza y papas, así como también cantidades menores de coliflor, remolacha, broccoli y zanahorias; picar, empaquetar y replantar estos vegetales; limpiar las máquinas operadoras; y transportar los vegetales. Como lo describió un trabajador:

En el mes que usted llega, por ejemplo, nosotros llegamos en mayo, nosotros terminamos de hacer la selección de papas del año pasado y después de eso, quizás en junio, nosotros comenzamos a cortar papa para sembrarla nuevamente; y ese procedimiento se toma quizás una semana y entonces nosotros empezamos a sembrarla y después de sembrarla, los jefes nos hacen recoger piedras de los campos. Después que se ha arado con la máquina, aparecen cantidad de piedras en el campo. Y entonces después de eso, ellos nos ponen a limpiar y a lavar las máquinas.

La mayoría de los trabajadores fueron alojados cerca de las granjas y de las plantas de procesamiento de pescado. Tales arreglos de vivienda les permitían a ellos caminar al trabajo o manejar distancias cortas. Era raro que una casa estuviera ubicada lejos del pueblo donde trabajaban los migrantes. En los pocos casos donde los trabajadores no estaban cerca de sus lugares de trabajo, los empleadores organizarían su transportación. Rara vez los trabajadores tenían que usar su propio carro para llegar al trabajo.

Itinerario de los Trabajadores

La mayoría de los trabajadores mexicanos fueron reclutados para Canadá con la ayuda del estado mexicano. En el caso de los trabajadores agrícolas, la Secretaría del Trabajo del gobierno mexicano fue responsable de colocar a los trabajadores con empleadores específicos y de asegurar que los trabajadores pasaran su examen médico requerido, sus pruebas agrícolas específicas del campo, y que completaran el papeleo adecuado. En el caso de los trabajadores extranjeros temporales en la industria de mariscos el reclutamiento se condujo a través de agencias de empleo.

Las rutas de los trabajadores hacia la Isla cambiaron durante la pandemia del COVID. Anteriormente, los trabajadores podían viajar directamente al aeropuerto de Charlottetown. Sin embargo, en el 2020, la mayoría llegaron al aeropuerto de Halifax después de una escala en Toronto, teniendo que tomar cinco horas de viaje, generalmente en taxi, hasta un hotel designado en la Isla del Príncipe Eduardo donde estarían en cuarentena por dos semanas. Dos de los trabajadores tuvieron que pagar el taxi ellos mismos. Durante el tiempo que pasaron en cuarentena, ninguno de los trabajadores presentó síntomas de COVID y ellos fueron chequeados regularmente por el personal médico.

COVID-19 redujo los vuelos en los países de origen de los trabajadores. La mayoría de los trabajadores eran de pueblos, por lo tanto, tenían que viajar hasta las ciudades de la capital, como la Ciudad de México, y muchas veces tuvieron que esperar toda la noche, permanecer con familiares o amigos, hasta que embarcaran en un vuelo al próximo día. Un trabajador que viajó desde Asia tuvo que pagar su propia transportación hasta Hong Kong, y el empleador solo pagando por el vuelo de Hong Kong a Canadá.

Resultados

Violaciones con la Vivienda y el Lugar de Trabajo

En el 2020, 119 empleadores únicos de la Isla del Príncipe Eduardo tuvieron 1,725 posiciones aprobadas con LMIA's positivas (ESDC, 2021j). Las LMIA's aprobadas no necesariamente equivalen al número de trabajadores que terminan empleados en el país, pero brindan una aproximación bastante cercana. South Shore Seafoods tuvo 301 puestos aprobados para trabajadores extranjeros temporales, mientras que Seafood 2000, Royal Star Foods y North Lake Fisheries tuvieron más de 100 puestos cada una. Hubo 755 posiciones de trabajadores extranjeros temporales aprobados en la provincia a través de los flujos principales de agricultura. MGS Holdings Ltd. tuvo 152 puestos, mientras que Vanco Farms tuvo 66. Otros empleadores tuvieron menos de 15 solicitudes aprobadas (ESDC, 2021a, 2021b, 2021c, 2021d).

El Departamento de Salud y Bienestar de la Isla del Príncipe Eduardo realizó 64 inspecciones de viviendas relacionadas con los empleadores que tenían aprobados puestos para trabajadores extranjeros temporales en la agricultura en el 2020. La mitad de estas inspecciones notaron varias violaciones de códigos en varias viviendas (Figura 2). Estos incluyen detectores de humo faltantes o dañados; extintores de incendios faltantes o caducos; muebles, ventanas y mallas de ventanas faltantes o dañados; camas insuficientes o inadecuadas; daños en techos, paredes y pisos; muestras de agua desactualizadas o resultados de agua contaminada; insuficientes instalaciones de baños/cocinas; preocupaciones con la calefacción, y evidencia de roedores.

Figure2

Número de violaciones de códigos en alojamientos proporcionados por los empleadores



*Fuente: Departamento de Salud, Isla del Príncipe Eduardo.

El departamento señaló tres inspecciones como insatisfactorias y requirió visitas de seguimiento por parte de los inspectores para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad. En los otros casos, se les pidió a los empleadores ocuparse de las violaciones antes de alojar a los trabajadores.

Contactamos con la Oficina de Normas de Empleo y la Junta de Compensación para Trabajadores en la Isla del Príncipe Eduardo para descubrir información sobre violaciones de la seguridad en puestos de trabajo en los lugares que emplean trabajadores extranjeros temporales. Se nos dijo que los departamentos no recogen información sobre los lugares de los trabajadores migrantes, ni sobre las quejas presentadas por los trabajadores. Para tener una idea de los tipos de violaciones que se estaban reportando, utilizamos la lista de empleadores con LMIA's positivas para puestos para trabajadores migrantes aprobados desde enero hasta septiembre del 2020 (ESDC, 2021a, 2021b, 2021c, 2021d) y solicitamos información sobre quejas en estos lugares de trabajo a la Junta de Compensación para Trabajadores. Se inspeccionaron 47 granjas y plantas de procesamiento de mariscos con posiciones de trabajadores extranjeros temporales aprobados, incluyendo Visser Farms, Brookfield Gardens, By the Water Shellfish, Captain Cooke's Seafood, Eastern Farms, Extondale Farms, Jewell's of Prince Edward Island, Kildare Fisheries, MGS Holdings & Distribution, North Lake Fisheries, Perry's Construction, Royal Star Foods, Seafood 2000, South Shore Seafoods, Summerside Seafood, Acadian Supreme Inc., vanDiepen Produce, Vanco Farms, Verdant LLC, Victoria Potato Farm y W.P. Griffin. La Junta de Compensación para Trabajadores emitió 11 órdenes a los empleadores encontrados en violación del *Acta de Salud y Seguridad Ocupacional*. Estas órdenes estaban relacionadas con andamios, uso de escaleras, barandas de rampas y pasarelas, caídas, acoso y entrenamientos relacionados con el trabajo.

Los trabajadores de tres plantas de procesamiento presentaron reclamaciones a la Oficina de Normas de Empleo de la Isla del Príncipe Eduardo en el 2020: Royal Star Foods, Seafood 2000, and South Shore Seafoods. La queja en contra de South Shore Seafoods involucró pago por despido y trabajadores trabajando más de seis días seguidos. En todos los casos, las quejas fueron resueltas sin emitir ninguna orden.

Prácticas Inescrupulosas de Contratación de Personal

Las cuotas de contratación pagadas por los trabajadores migrantes agrícolas y de mariscos variaron en la Isla del Príncipe Eduardo. Algunos empleadores pagaron por los vuelos de los trabajadores, y algunos no. Generalmente, los trabajadores de las plantas de pescado, que eran parte del flujo de sueldos bajos, tenían sus vuelos cubiertos, mientras que los trabajadores agrícolas, que eran parte del SAWP, compartieron los costos con el empleador (es decir, la mitad de su vuelo, alrededor de \$500). Los empleadores dedujeron el costo de vuelo en cuotas, de \$50 a \$100 por cheque de pago. Si los trabajadores tenían que dejar el contrato antes de tiempo, los empleadores les hacían pagar la cuenta de su viaje de ida y vuelta.

Yo tuve que irme por una emergencia, un asunto familiar, por tanto, le pregunté a mi empleador si yo tenía que pagar por mi boleto. Él me dijo, "Yo no sé, pero yo voy a tratar de ayudarte." ... Pero al final del día, bueno, yo pagué por eso... Yo le dije a mi empleador, "Pero se supone que yo tengo que pagar por la mitad del boleto." Él me dijo, "Si, pero usted hizo otro contrato, por tanto, usted tiene que pagar."

Aun cuando los vuelos estaban cubiertos, los trabajadores todavía tuvieron que pagar de su bolsillo por transportación desde sus pueblos a la ciudad capital en sus países. Cuotas secundarias asociadas con los exámenes médicos, permisos de trabajo, procesamiento de datos biométricos, cuotas de pasaportes, y cargos de visa fueron a menudo también pagados por los trabajadores. El costo por el examen médico fue alrededor de \$520 y la cuota por el permiso de trabajo fue aproximadamente \$150.

Algunos participantes mencionaron que los costos por su equipo de protección del trabajo, tal como ropas, guantes y otros materiales de trabajo, se dedujeron de sus cheques de pago:

Hay una deducción por una bata que usamos en la producción. Y si necesitamos usar guantes, estos corren por nuestra cuenta... Si usted va a usar un guante, delantal, un delantal nuevo, un guante nuevo, esto es [una] deducción del sueldo. . . . Hay una bata que nosotros usamos todos los días, esto se deduce. Inclusive, su toalla para la cara.

Dos trabajadores empleados en la industria de mariscos mencionaron que sus empleadores retuvieron sus pasaportes y no les proporcionaron una copia de su contrato. Aunque los trabajadores sabían que esto era una práctica ilegal, ellos consideraban que no tenían voz en el proceso por temor a tener sus contratos revocados o de ser deportados a sus países:

Nosotros sabemos que esto no es legal, pero ellos están protegidos por un documento que nos hacen firmar donde dice que damos el consentimiento para entregar nuestro pasaporte y que la compañía lo mantiene. Yo estoy de acuerdo, porque de lo contrario no habría contrato.

Los participantes discutieron cómo los empleadores tenían la ventaja en los procedimientos de selección (es decir, los trabajadores solo podrían retornar si ellos eran solicitados por el empleador), lo que los hacía dependientes del empleador, haciendo más difícil reportar los abusos de poder por temor a no ser llamados el siguiente año.

Los participantes también expresaron preocupaciones con el poder que los reclutadores tenían sobre su entrada a Canadá, ya que el regreso de los trabajadores a sus trabajos en los años siguientes dependía también de la agencia de contratación. Algunas veces los reclutadores decidían reemplazar a un trabajador, aunque este trabajador había sido solicitado por el empleador. A menudo los reclutadores tomaban tales decisiones sobre una base arbitraria, por razones personales e independientemente del desempeño del trabajador. Los trabajadores describieron a los reclutadores en su país de origen como rudos y arrogantes. Un participante mencionó que cuando tuvieron que terminar su contrato antes de tiempo debido a una emergencia familiar, el gerente a cargo, en México, insinuó que el trabajador tuvo la culpa de las circunstancias.

Casas Abarrotadas: Una Preocupación para la Salud y la Seguridad

Los participantes tenían poca o ninguna información sobre su situación de vivienda antes de llegar. Ellos no sabían cuan cerca estaría su vivienda de su trabajo, con cuántas personas vivirían, o la distribución y la condición de la vivienda. La única información que los trabajadores parecían tener, desde su oficina de reclutamiento en México, era que su vivienda sería compartida. La mayoría de los participantes estaban desinformados sobre el número de compañeros de habitación:

Se suponía que serían cuatro personas para una estufa y refrigerador, y [cuando] llegamos, eran 15 personas y solo había dos estufas, dos refrigeradores, un baño.

“Abarrotadas,” “caras,” e “inadecuadas” es como los trabajadores caracterizaron su vivienda. Las casas unifamiliares, que generalmente acomodarían una familia de cinco a seis personas, alojarían hasta 17 personas durmiendo en literas en un dormitorio. Aún casas más grandes, diseñadas para acomodar a 20 personas en más de una docena de dormitorios, alojaron demasiados trabajadores: 30 o incluso 65 personas en un caso, con arreglos para dormir organizados en una o varias habitaciones grandes.

Compartir áreas comunes resultó difícil. En un caso, había dos baños disponibles para 17 personas, uno con dos duchas y un inodoro y otro con una ducha y un inodoro. En otros casos, 31 personas compartían tres baños, con unas diez personas compartiendo una sola instalación de baño, cinco personas usando un refrigerador y 45 personas compartieron cuatro estufas. Estas situaciones fueron comunes para ambos trabajadores, tanto para los de las plantas de pescado como para los agrícolas.

Nosotros tenemos una cocina. Compartimos la cocina, Todos. Las 31 personas compartiríamos la cocina. Tenemos dos estufas de gas. No, estufa eléctrica. Tenemos una secadora, dos lavadoras, y tenemos tres baños.

Tú tienes que ganarte la estufa para poder cocinar y el baño para poderte bañar [Risas].

En la casa, este año, había demasiadas personas. Nosotros sí nos quejamos de la cocina porque solo tenía... cuatro estufas para toda la cantidad de personas... Yo algunas veces cocinaba en la noche cuando mis compañeros estaban durmiendo para tener espacio. Ahora, había 70 personas, supongamos más o menos, todos cocinando su comida independientemente.

Las cocinas abarrotadas no tenían ventanas o estaban pobremente ventiladas, haciendo que el espacio fuera particularmente difícil durante los meses de verano.

No hay extractores para las estufas y en la temporada de calor, parte de junio, julio y agosto, la cocina era un horno o una sauna, porque, mientras cocinábamos, estábamos sudando profusamente, y no había ventilación o alguna ventana que pudiera aliviarnos [de] un poco del calor, porque, bueno, éramos como ocho de nosotros cocinando al mismo tiempo.

Para muchos, había poco o ningún espacio para guardar sus pertenencias:

Nosotros solo tenemos el pasillo. Tenemos solo el área de lavandería. Solo tenemos la sala y el comedor. Por tanto, nosotros estábamos poniendo nuestras cosas en cualquier lugar que podamos ponerlas. Pero no hay clóset, no hay nada. Nosotros poníamos nuestras cosas en [un] contenedor, ¿sabe?

Las condiciones de alojamiento hacinado contribuyeron al estrés en general de los trabajadores:

[Estas] no son casas [donde nosotros estamos] trabajando por 16 horas o 14, 13 horas mínimo. [Usted] no puede vivir de una manera saludable. En todos los sentidos, tanto de higiene y estrés, son casas que no proporcionan ninguna comodidad... El estrés es mayor cuando usted llega a casa y tiene que estar cocinando con otras 15 personas y solo hay dos estufas, no hay mesas de preparación. No es una cocina hecha para 16 personas, es una cocina hecha para una sola persona, ¿entiende? Una ama de casa o una persona que se dedique a cocinar para una familia de cinco. En ese sentido... nosotros sufrimos mucho.

El hacinamiento dificultó que los trabajadores respetaran las normas sanitarias. Escasez de agua y poca presión del agua fueron problemas comunes en las horas pico, cuando las personas estaban cocinando, bañándose o lavando ropa.

También había problemas de mantenimiento. Una persona mencionó que su casa tenía goteras cuando llovía o había mal tiempo. Otras dijeron que ellos no tenían agua caliente y sus lavadoras estuvieron fuera de servicio por semanas.

Los costos de alojamiento y los métodos de pago diferían, dependiendo en su mayor parte de la ocupación del trabajador según lo establecido por el TFWP. Para los trabajadores agrícolas, los costos de vivienda y subsecuentes deducciones son determinados por el gobierno federal y establecidos en sus contratos. Para los trabajadores de las plantas de pescado, no se estipulan términos de alojamiento en sus contratos.

Como resultado, los costos por alojamiento se distribuyeron desigualmente entre los trabajadores y las cantidades de dólares deducidas por alquiler fueron inconsistentes. Algunos trabajadores pagaban de \$13-\$16 por semana mientras otros pagaban de \$50-\$60. Algunos pagaban \$40 o \$60 quincenal. Otros pagaban entre dos y tres dólares por día. Las cantidades mensuales oscilaban entre \$38 y \$1200. En algunos casos, los trabajadores no pagaban alquiler y solo estaban obligados a pagar los servicios — por ejemplo, \$12 quincenales. Parecía no haber relación entre la cantidad de alquiler pagado y las condiciones de alojamiento o del número de compañeros de cuarto. Un trabajador podía pagar cerca de \$300 mensuales por alojamiento compartido estilo litera, mientras otro pagaría una cuota comparable por una habitación individual privada. Generalmente, los trabajadores agrícolas pagaban cantidades más bajas por su alojamiento comparado con los trabajadores de las plantas de pescado. Los trabajadores también describieron inconsistencias en sus métodos de pago. Algunos pagaron su alquiler directamente a sus propietarios mientras que otros pagaron a sus empleadores quienes después pagaban a los propietarios.

Aunque algunos empleadores alojaron menos migrantes debido a la pandemia, el alojamiento todavía era hacinado. La mayoría de los trabajadores reportaron que no hubo cambios en su alojamiento desde el 2019, aun cuando los propietarios debieron haber hecho cambios para proteger a los trabajadores del COVID en sus casas.

Los participantes identificaron otros problemas de vivienda relacionados con el hecho de tener una casa con género mixto, lo que a menudo provocó fricciones entre hombres y mujeres. Otros reportaron que compartían instalaciones con los dueños, lo que produjo condiciones de vida desafiantes para los trabajadores.

Las provisiones de vivienda de los trabajadores de las plantas de pescado se diferenciaban de las de los trabajadores agrícolas. Generalmente, los trabajadores de las plantas de pescado alquilaban en la comunidad, aunque algunas veces los empleadores facilitaban sus alojamientos. Los trabajadores agrícolas dependían de sus empleadores para asegurar su alojamiento. El TFWP estipula que los empleadores que contraten trabajadores extranjeros temporales a través del flujo agrícola necesitan proporcionar viviendas adecuadas y módicas para los trabajadores en correspondencia con las normas de la Corporación Canadiense de Hipotecas y Viviendas (ESDC, 2020).

En varios casos, los empleadores alquilaban casas a los trabajadores a precios muy altos o actuaban como intermediarios entre los propietarios y los trabajadores. Según algunos participantes, en años anteriores ellos habían podido alquilar alojamiento directamente con los propietarios y negociar cuotas de descuentos si pagaban varios meses por adelantado. Una vez que los empleadores se involucraron, las cuotas de descuento no estuvieron ya disponibles.

Trabajar de Sol a Sol: Trabajos Precarios de los Trabajadores Migrantes

“Agotador y repetitivo.” “Pesado y peligroso.” Así es como los trabajadores describieron sus trabajos. Las personas se sentían sobrecargadas de trabajo, con largas jornadas de trabajo, y sueldos estancados y bajos. Ellos trabajarían entre 10 y 18 horas al día, muchos trabajando siete días a la semana. Para los trabajadores de las plantas de pescado, esto ocurría generalmente durante la temporada pico de la langosta, la cual dura aproximadamente tres meses.

Nosotros [comenzaríamos] a las cinco de la mañana y salíamos a las diez de la noche en temporadas muy altas. Pondríamos más de 80 horas a la semana. . . . Como trabajadores migrantes, se nos considera no merecedores de un trato humano justo, o con el derecho de mejoras en el trabajo, mejores horarios o simplemente [poder] descansar por lo menos ocho horas. Porque a veces entre el final de un turno y el comienzo del otro, tenemos seis horas fuera, y en esas seis horas usted tiene que ir a casa, cocinar, lavar, y hablar con la familia.

La cantidad de tiempo que los trabajadores laboraban en granjas o en plantas de pescado variaba de un mes a otro. Muchos tenían horarios variables, horarios dependientes del estado del tiempo que estaban supeditados a la disponibilidad del producto. Los trabajadores de las plantas de pescado estaban afectados por las variaciones en las temporadas de pesca regionales ordenadas por el gobierno federal, y los trabajadores agrícolas por variaciones estacionales.

Durante la siembra, producción y cosecha, los trabajadores agrícolas podían trabajar de 12 a 14 horas diarias. Un participante explicó:

Bueno, nosotros estamos trabajando de lunes a sábado. Cuando, por ejemplo, estamos sembrando los campos, normalmente trabajamos seis días a la semana. En producción, como el producto no puede esperar por más días o más largos, hay ocasiones cuando [nosotros] tenemos que trabajar los domingos de seis a ocho horas. Pero eso es ya un acuerdo que tenemos entre todos los colegas, recoger la cosecha y continuar teniendo un poco más de trabajo.

Un trabajador describió cómo esas largas jornadas con poco descanso contribuiría a problemas con la seguridad del trabajador, causando potencialmente serias lesiones corporales:

Y algunas veces es un trabajo muy inseguro, desde [aquellos de] nosotros que llevamos cargas, así como los conductores de montacargas y camiones, trabajan por muchas horas ... No rendimos de la misma manera [que lo hacemos cuando estamos descansados]... Esto causa inseguridad en el trabajo porque cualquier descuido puede ser fatal.

Normalmente, todos los trabajadores recibieron dos descansos de 15 minutos al día y 30 minutos de almuerzo. Solo un trabajador mencionó que ellos recibían un descanso extra cuando su jornada laboral se extendía más allá de ocho horas. Para algunos trabajadores, los descansos fueron reducidos significativamente por el tiempo dedicado a quitarse la ropa protectora, caminar a las salas de descanso, y después caminar de regreso a sus puestos de trabajo. Un trabajador anotó cómo se consumía el tiempo de descanso.

Porque en el área de trabajo, tal vez se tome más tiempo para caminar. Porque necesitamos quitarnos el delantal, la bata y la redcilla y todo lo que estemos usando... El área de trabajo está un poco lejos de la sala de descanso. Así que se toma quizás de tres a cinco minutos [para] caminar antes de llegar a sentarse en la sala de descanso. Por lo que 15 minutos no son exactamente 15 minutos, ¿entiende?

Mientras que a algunos trabajadores de las plantas de pescado le pagaban más que el sueldo mínimo, hasta \$14.50 la hora, la mayoría de los trabajadores agrícolas se quejaron de que los salarios se fijaban al nivel mínimo provincial de \$12.85 por hora. Un trabajador de la planta de pescado comentó:

Por las actividades que nosotros realizamos, la demanda de trabajo físico y las horas irregulares que trabajamos, yo siento que deberíamos recibir más, y porque en la misma compañía las personas que hacen menos trabajo físico, en un horario fijo, que hacen sus diez horas normales, ganan lo mismo que yo y yo hago un mayor esfuerzo.

Los participantes notaron estas discrepancias en los sueldos a la luz de la remuneración en otras provincias, tales como Ontario y Columbia Británica, donde el pago de los trabajadores temporales era mucho más alto.

En un caso, un participante mencionó recibir un bono (\$200) al final de la temporada basado en antigüedad; sin embargo, la mayoría de los empleadores no remuneraron a los participantes con aumentos por horas extras.

No aquí en la Isla, no tiene eso, horas extras ni días feriados, como ellos dicen. Los granjeros dicen que ellos no tienen obligación de pagarlas.

A los trabajadores de las plantas procesadoras de mariscos se les paga la tasa extra de tiempo y medio después de poner 55 horas en una semana dada, aunque para la mayoría de los trabajadores de la Isla las horas extras comienzan a las 48 horas por semana. Algunos trabajadores no sabían si se les pagaba o no horas extras. Muchos no sentían que ellos tenían la agencia para rechazar el trabajo de horas extras, debido al temor de no ser llamados de regreso. Sus trabajos parecían seguros siempre y cuando no se quejen.

Oiga, yo siento que mientras no nos quejemos mucho... nosotros sí tenemos un trabajo seguro. Pero si, por ejemplo, empezamos a quejarnos o no queremos trabajar horas extras, ellos nos critican mucho y a partir de ahí sí, yo siento que ellos ya no quieren traernos mas.

Las deducciones del pago también fueron complicadas para los trabajadores. Muchos comentaron que era injusto que ellos tuvieran que pagar a programas del gobierno, tal como el Seguro de Empleo, que ellos no podían reclamar. Como recalcó un trabajador, “Bueno, yo creo que todos nosotros estamos descontentos con el desempleo, ¿entiende? Ellos también nos quitan mucho, pero nosotros no tenemos el derecho [de reclamarlo].” Otro comentó:

En lo que a veces yo estaría de acuerdo es que el seguro de desempleo, que nosotros, como trabajadores migrantes, bueno, [nosotros] no lo usamos. Porque en mi [caso] yo fui contratado por ocho meses, aquí. Yo estoy pagando seguro de desempleo y cuando yo me vaya para México, yo estoy desempleado por cuatro meses y ¿dónde está el seguro de desempleo?

Los días libres tampoco fueron pagados, como un trabajador parafraseó al empleador: “Días trabajados, días pagados. Usted no trabaja para mí; usted no recibe pago.”

Los trabajadores migrantes notaron diferencias entre sus condiciones de trabajo y las de los trabajadores de Canadá, ya que los empleadores no exigían que los canadienses trabajaran horarios tan largos.

Los jefes piensan que nosotros somos sus esclavos y [que] no podemos hablar, no podemos decidir casi nada sobre las condiciones de trabajo. Por lo tanto, ellos nos obligan a trabajar más horas que las que queremos, ¿entiende?

Algunas veces trabajar por 14 horas, el cuerpo se cansa obviamente, ¿entiende? Nosotros algunas veces le decimos que ya estábamos cansados... y ellos casi nos obligan, ellos nos dicen que no, porque tenemos que despachar esa orden, y eso es como la presión, ¿entiende? Mayormente los mexicanos, porque los canadienses y residentes, aquellos con residencia y todo y eso... terminan sus ocho a diez horas y a ellos no les importa si los quieren mantener o no. Por otro lado, los mexicanos tienen que quedarse trabajando... está bien... pero algunas veces, ellos no tienen mucha conciencia, como que uno está cansado, ¿entiende?

Los trabajadores a veces encontraban sus trabajos tediosos, Un trabajador de la planta de pescado explicó, “Es muy, muy estresante, muy agotador, porque es repetitivo. Son compañías que trabajan con procesos en serie. Son muy aburridos y muy tediosos, muy agotadores por eso.” Los trabajadores que experimentaron más variedad en sus trabajos algunas veces comentaban que esto hacía el trabajo más agradable.

El trabajo a menudo implicaba labores manuales, levantar objetos pesados y – para los trabajadores agrícolas -- soportar las inclemencias durante horas y horas. Un trabajador describió claramente estos desafíos:

Esto es un trabajo muy físico, en el cual nosotros estamos levantando el peso de cada caja [de langosta], aproximadamente de 47-50 kilos. Y las estamos cargando, algunas veces entre dos personas, pero mayormente es solo este levantamiento porque el trabajo es muy exigente.

Los migrantes desconocían sus derechos a un ambiente de seguridad en el trabajo, y ninguno de los participantes fue sometido a entrenamiento formal en materia de salud y seguridad o relacionado con el trabajo, más allá de la instrucción básica sobre higiene.

No hay orientación. Yo nunca pasé por eso [en los más de cinco años que yo he estado] trabajando en ese lugar... Ellos solo nos ponen en el lugar de trabajo, y alguien nos enseñará qué hacer... No hay entrenamiento, no hay orientación, no hay reglas de seguridad que nosotros necesitemos seguir, es solo así.

Muchos aprendieron su trabajo mirando a sus colegas:

La mayoría del conocimiento que yo adquirí del trabajo, fue en el camino. De hecho, el entrenamiento fue casi nulo. El primer día de la primera temporada, cuando yo me presenté a trabajar, yo estuve haciendo lo que hacía la persona de al lado... y eso fue todo... Ese fue todo mi entrenamiento, solo así.

Paradójicamente, los participantes afirmaron que ellos estaban familiarizados con las regulaciones de salud y seguridad, sin embargo, ellos no pudieron nombrar una de esas regulaciones. Cuando más, los participantes equiparaban el entrenamiento de salud y seguridad con el entrenamiento de primeros auxilios. Asimismo, muchos trabajadores comentaron que ellos se sintieron seguros en el trabajo.

Un trabajador se quejó de que su sitio de trabajo los colocó en condiciones inseguras para las cuales ellos no estaban entrenados y no tenían acceso a equipos de seguridad para ellos protegerse. Otro trabajador comentó que el empleador dejó en manos de los mismos trabajadores su protección corporal. Un participante afirmó que, aunque el puesto de trabajo como tal estaba seguro, ellos sintieron que algunos de los otros trabajadores podrían hacerlo peligroso.

De acuerdo con los participantes, sus puestos de trabajo no se inspeccionaban con frecuencia. En los pocos casos donde se realizaron inspecciones, los trabajadores no tenían conocimiento de quiénes eran los órganos institucionales y a menudo eran los productos los que se inspeccionaban (por ejemplo, las papas), y no necesariamente los sitios de trabajo.

Como algunas veces las autoridades provinciales realizaban inspecciones a las viviendas, los participantes sugirieron que los sitios de trabajo deberían inspeccionarse de manera similar. Solo un participante supo que sus instalaciones de trabajo fueron inspeccionadas por las autoridades de salud pública.

Los migrantes también se quejaron sobre amenazas relacionadas con el trabajo, disputas e incidentes de abuso de supervisión, y su incapacidad para moverse de una compañía a otra:

Si ellos tienen la oportunidad de tratarte mal, la agarrarán... Ser un trabajador extranjero temporal da miedo, porque... el empleador podría parar tu trabajo, o deportarte, ellos pueden hacer [cualquier cosa] que quieran. Y tú no puedes irte fácilmente a trabajar a otra compañía porque necesitas... tomar una LMIA o solicitar un permiso de trabajo y luego necesitas esperar por el nuevo permiso de trabajo. Es realmente maldoso porque no sabes a dónde ir. No tienes dinero para mantenerte. Y todo es de verdad, realmente limitado para los trabajadores extranjeros temporales. Esta es la desventaja... si [el supervisor] quiere enviarme de regreso [para mi país de origen] porque [él] sabe que estoy bajo la LMIA, [él puede]... ¿Qué pasará [con mi familia entonces]? Porque no tengo trabajo, ¿Qué pasará conmigo? Tengo facturas, necesito comer.

La supervisión era indiscreta, descuidada y muchas veces sexista. Los abusos de supervisión no solo fueron cometidos por los empleadores canadienses, sino también mediados a través de la administración intermedia, donde los cargos estaban ocupados por coterráneos. Esto a menudo llevó a un tratamiento preferencial de un cierto grupo de trabajadores, represalias de coterráneos, o a que la administración ignorara las quejas en el centro de trabajo, ya que no hubo supervisión a los administradores por parte de los empleadores. Incluso en caso de lesiones en el trabajo, no pareció importarles a los supervisores si la ayuda médica se brindó de manera adecuada. Algunos trabajadores fueron amenazados con deportación si se quejaban de problemas en el trabajo y de lesiones:

Mi empleador me dijo que, si continuaba queriendo o tomando días libres, porque no tenemos días libres en los días que tenemos derecho legalmente... él me dijo que yo tenía dos opciones, trabajar en lo que sea que él me pusiera o volver a [mi país de origen].

Algunos fueron muy críticos con el gobierno canadiense y declararon que esto permitió su explotación:

Yo pensé que Canadá era esto, como se dice comúnmente, país del primer mundo, con un estilo de vida diferente en todos los sentidos incluyendo las compañías para las cuales el gobierno de Canadá aparentemente se convierte en un lenón. Se convierte en cómplice de compañías que lo ignoran todo, ¿no?... A pesar del hecho que nosotros le servimos... a la población de Canadá, al gobierno, ¿entiende? Porque nosotros estamos pagando impuestos. No sé, la ayuda no regresa en el mismo sentido, ¿no? Es una explotación muy muy evidente, ¿no? Yo no creo que sea muy bueno para la salud de nadie estar en estas condiciones, pero oiga, si lo comparamos con el pago que nosotros podemos obtener en [mi país de origen], es por eso por lo que venimos aquí.

Otros abogaron al gobierno de Canadá para que mejore las condiciones ocupacionales de los trabajadores extranjeros temporales, y para ayudar a los trabajadores, para protegerlos de los empleadores abusivos:

[Yo] espero que el gobierno cambiará la situación de los trabajadores extranjeros temporales... [Yo] espero que haya una puerta para los trabajadores extranjeros temporales que sufren de malos tratos por los empleadores. Ojalá, [haya] personas que puedan ayudar a los trabajadores extranjeros temporales [que] sufren malos tratos por parte de los empleadores... Ojalá el gobierno vea que nosotros también somos empleados. Nosotros pagamos impuestos. [Yo] espero que ellos tengan... un espacio en su corazón para los trabajadores extranjeros temporales, no solo para los ciudadanos, no solo para los residentes permanentes. Porque los trabajadores extranjeros temporales son personas que trabajan duro. Yo sé esto al 100% porque yo siempre cumplo mi trabajo al 100%. Yo nunca llego tarde y yo vengo a trabajar 30 minutos, 15 minutos antes. Yo tomo mi descanso, 15 minutos de descanso, solo [como] 10 minutos de descanso. Yo tomaría solo eso y luego yo quiero irme a trabajar porque yo estoy muy agradecido que ellos me den trabajo. Y este trabajo me da vida y vida a mis familiares en mi país.

Otro trabajador comentó:

Yo mejoraría... que ellos tuvieran más en cuenta a los trabajadores. Ellos pueden decir, "No, los migrantes no son necesarios." Pero ¿quién iba a cosechar sus cultivos? ¿Quién iba a empacar? ¿Quién soportaría las extremas temperaturas o a veces la lluvia?... Pero me gustaría que [ellos] tomaran más en cuenta a los trabajadores y no que nos vieran como que nosotros venimos a quitarles el trabajo. Nosotros venimos a hacer el trabajo que ellos no quieren.

Bajo las Aguas: Sobre Salud, Enfermedades y Seguro Médico

Los empleadores bajo el TFWP están obligados a asegurar que sus empleados tengan acceso a seguro médico, ya sea público o privado (ESDC, 2021f). Cuando los trabajadores no son elegibles para las tarjetas de salud provincial, en los casos cuando sus permisos de trabajo son por menos de 183 días, el empleador tiene que pagar por un seguro privado (EDSC, 2021f; Prince Edward Island, 2021a).

Los trabajadores que fueron entrevistados estaban generalmente enterados que ellos tenían seguro médico, aunque la mayoría tuvo problemas para explicar lo que cubría y cómo éste funcionaba. La mayoría describió este seguro como algo que ellos pagaban y que era deducido de su cheque regular de pago, aunque el gobierno federal requiere que los empleadores paguen los costos del seguro médico privado hasta que los trabajadores sean elegibles para el plan provincial (IRCC, 2017). Solo dos trabajadores pudieron nombrar la compañía que proporcionaba su seguro médico privado. Como dijo un trabajador, “Nosotros sí tenemos una tarjeta de salud, pero yo no sé [cómo eso funciona]. Yo no elijo mi tarjeta de salud. Yo nunca uso mi tarjeta de salud.”

Para aquellos que habían utilizado su seguro médico público, se sorprendieron de que este no cubriera los medicamentos por recetas y varios tratamientos médicos. Algunos dijeron que se esperaba que ellos pagaran los gastos de su propio bolsillo y esperar meses para el reembolso de su aseguradora:

Cuando nosotros usamos esa tarjeta, ellos nos dicen que [esa] no es válida, que nosotros tenemos que pagar y luego la aseguradora tiene que poner una póliza para que la compañía o la aseguradora nos reembolse el dinero que pagamos por la consulta o la medicina después de cuatro o cinco meses.

Se supone que las tarjetas de seguro deben llegar dentro de los 25 días de la llegada de los trabajadores. Algunos trabajadores indicaron que su seguro se retrasó, y sus tarjetas arribaron después de un par de meses. Otros contaron historias de presentar sus tarjetas y recibir atención sin costo.

La mayoría de los trabajadores no habían experimentado de primera mano el sistema de salud canadiense, ya que las lesiones y las enfermedades serias no fueron comunes entre los participantes en la entrevista. Sin embargo, un participante sí explicó que ellos una vez necesitaron obtener atención en el hospital por una lesión potencialmente severa en el puesto de trabajo. Mientras el trabajador estaba convaleciente, ellos escucharon empleados de la compañía conspiraron para enviarlos de regreso a su país. El trabajador describió su entendimiento sobre esto, afirmando, “El doctor me había dicho que les dijera a ellos que no porque yo no estaba en condiciones de viajar. Entonces sí, ellos prácticamente querían enviarme de regreso [a mi país de origen]. Ellos querían deshacerse del problema.”

Muchos de los trabajadores comentaron que obtener tiempo libre era simple y usualmente no ocasionaba oposición por parte de su empleador. Los trabajadores generalmente podían tomar tiempo libre para recuperarse cuando ellos estaban cansados, sobrecargados de trabajo o enfermos, pero generalmente no se les pagaba. Un participante aclaró:

Aunque no nos estábamos sintiendo bien, nosotros íbamos a trabajar, ¿de acuerdo? Pero, pero, pero la compañía te permitiría tomar un descanso, quizás. Sí. Permiéndote tomar un descanso. Si usted no se está sintiendo bien o algo así, ellos le permitirían también ir a la casa. Sí. Solo dígame al supervisor que usted no se está sintiendo bien, y entonces ellos le dejarán ir.

Cuando pregunté si los trabajadores recibieron compensación por el tiempo libre, ellos respondieron, “No.”

No Estamos Juntos en Esto: Trabajo Extranjero Estacional Durante la Pandemia de COVID-19

Todos los participantes entrevistados para este proyecto trabajaron en la Isla del Príncipe Eduardo durante la pandemia del COVID. La pandemia no solo afectó sus trabajos, sino también sus capacidades para venir a Canadá. Para un trabajador, la pandemia afectó su habilidad para retornar a su país con su familia. Algunos trabajadores encontraron que las oficinas consulares cerradas y la carencia de disponibilidad de exámenes médicos severamente retrasó los viajes desde su país de origen hacia Canadá o lo hizo imposible. El COVID también afectó los cambios de divisas y muchos trabajadores tuvieron que canjear sus dólares canadienses a tasas mucho más bajas.

Aquellos que viajaron a Canadá durante la pandemia estuvieron sujetos a los mandatos federales de los 14 días de cuarentena. Los trabajadores que viajaron en este tiempo fueron responsables de traer su propio equipo de protección y estuvieron sujetos a los protocolos de distanciamiento físico y chequeos de rutina durante sus viajes. Estos protocolos incluían la toma obligatoria de temperatura y los cuestionarios de detección. Un trabajador describió esto:

Nosotros solo seguimos las medidas de higiene que tenían que seguirse, ¿entiende? Como, ponerse desinfectante de manos en todo momento, lavarse sus manos, la máscara... Nosotros tomamos el primer vuelo, y en el segundo vuelo no hubo problema tampoco. Nosotros además mantuvimos nuestro distanciamiento social en todo momento también desde [nuestro país de origen] hasta los aeropuertos aquí en Canadá. Entonces bueno, luego fue la cosa del aislamiento, pero ya eso fue aquí en Canadá.

La mayoría de los trabajadores comentaron que les pagaron por su tiempo en el hotel (60 horas durante 14 días). Se les proporcionó comida y algo de acceso al aire libre (aproximadamente una hora y 15 minutos al día). Todos los trabajadores encontraron satisfactorio su alojamiento en el hotel. Muchos, sin embargo, se quejaron de la comida. Ellos la encontraron inadecuada, no saludable y no para sus necesidades alimenticias o culturales. Solo un trabajador comentó que la comida fue saludable, y la mayoría de los otros señalaron que ellos fueron alimentados fundamentalmente con comida rápida, incluyendo hamburguesa y pizza, a pesar de que algunos trabajadores tenían condiciones de salud que requerían dietas modificadas:

Había comida rápida y comida de restaurante, como pizzas y hamburguesas, donuts. [Esta] comida [estaba] lejos de comer bien o de tener buena salud... Bueno, yo la percibo de esa forma porque yo no estoy acostumbrado a ese tipo de comida, y yo pienso que la mayoría de nosotros los mexicanos no están acostumbrados a ese tipo de comida.

Cuando los trabajadores llegaron a sus centros de trabajo, los encontraron cambiados debido a los protocolos del COVID. A los trabajadores casi siempre se les suministró equipos de protección, incluyendo máscaras, caretas y desinfectantes. Ellos a menudo experimentaron nuevos procedimientos de limpieza e higiene. Muchos fueron separados de otros trabajadores, ya sea por nuevos turnos que alternaron los tiempos de descansos o por barreras físicas entre estaciones de trabajo. A menudo fueron desanimados o prohibidos de interactuar entre sí. Sin embargo, esta separación parecía desarrollarse a nivel nacional, donde los empleadores segregaban a los migrantes de los trabajadores canadienses. Los trabajadores extranjeros temporales comerían separados de los canadienses.

En general, todos los trabajadores sintieron que sus empleadores tomaron muy en serio los protocolos del COVID en sus puestos de trabajo y se sentían a salvo de la enfermedad.

Los nuevos protocolos y el incremento de separación a menudo aumentaron la sensación de aislamiento social. Un trabajador explicó que esta distancia social llevó al conflicto entre los empleados, afirmando, “Esto ha distanciado. La brecha entre las personas ha aumentado y hay menos... menos conexión humana. Hay más peleas allí, no hay esa afección.” Otro trabajador expresó su angustia por la incapacidad de tocar a sus compañeros de trabajo, lamentando, “Bueno, al principio fue muy difícil, porque [nosotros] disfrutamos abrazarnos entre sí, acercarnos unos a otros, pero obviamente con todo esto, no se permitió más.”

Los trabajadores comentaron que recibieron instrucciones sobre qué hacer si se enfermaban – generalmente informar a un supervisor. Muchos también recibieron instrucciones en su idioma sobre los protocolos del COVID. A pesar de esto, casi ningún trabajador sabía qué hacer si un trabajador realmente se enfermaba con el COVID. Ellos todos entendieron que ellos debían dejar de ir a trabajar, pero más allá de eso, hubo poco entendimiento sobre las implicaciones por enfermarse. Algunos trabajadores especularon que ellos estarían en cuarentena en un área diferente. Como un trabajador explicó, “Sí, [nuestro supervisor] nos dijo que, si uno de nosotros se enfermaba por asuntos de trabajo, nosotros teníamos que estar en cuarentena y por lo tanto con atención médica.” Otro trabajador supuso que los trabajadores enfermos con COVID serían enviados a su casa sin sueldo y que posiblemente el lugar de trabajo se cerraría.

Los trabajadores sabían que no se les pagaría por el tiempo fuera del trabajo y algunas veces experimentaron presiones de los supervisores para trabajar incluso cuando se sentían mal. Un trabajador describió una situación en la que sus compañeros faltaron al trabajo porque ellos tenían síntomas de COVID. Ellos dijeron de su amigo, “Pero

ellos me dijeron, ‘yo no voy a ir, no voy a poner las personas a riesgo si yo tengo COVID o algo así, y luego me pasa algo a mí.’”. El trabajador que se quedó en casa enfrentó la ira del supervisor que sentía que debían estar trabajando:

Entrevistador: Entonces por un lado se enojaron porque ellos no fueron a trabajar y luego se enojaron porque [ellos podrían tener COVID].

Participante: Exactamente, sí, sí. Así eso fue súper raro ¿verdad? Porque a mi jefe no le importa si usted está enfermo o no, o cualquier otra cosa, usted tiene que ir, pero está bien.

Muchos trabajadores comentaron que preferían mejor el incremento de las medidas de higiene y limpieza general que el ambiente pre-COVID.

Los trabajadores también mencionaron que el COVID incrementó la inseguridad de los trabajadores y permitió a los empleadores ejercer poder de manera injusta. Uno dijo, “La pandemia hace mi vida tan miserable. [El empleador] está usando la pandemia para tratar mal a las personas.”

A pesar de los esfuerzos aparentemente diligentes para proteger a los trabajadores del COVID en los puestos de trabajo, algunos creyeron que esfuerzos similares no se llevaron a cabo en sus dormitorios. Aunque unos pocos trabajadores vivían en condiciones de menos hacinamiento que las que tuvieron en años anteriores y fueron capaces de practicar el distanciamiento social en el trayecto al trabajo, la mayoría todavía estuvo sujeto al hacinamiento en sus casas. Además, los empleadores no compraron suministros de limpieza para sus casas ni suministraron equipo de protección personal para usar en sus casas, a pesar de que la Oficina de Salud Pública de la Isla recalcó estos requisitos para los empleadores de trabajadores extranjeros temporales (Prince Edward Island Chief Public Health Office, 2020). Un participante recalcó sobre esta situación:

En algunos casos [en el trabajo] todo eso se mantuvo muy muy riguroso, pero donde no se vio cambios fue en el sentido de cómo nosotros vivimos. Había los mismos problemas de hacinamiento que antes y en mi caso, aún peor, bueno, porque yo fui de una casa con seis personas o que vivían seis personas para una que ahora tiene 17... Nosotros hemos discutido esto entre colegas, porque las reglas que han tomado dentro de la compañía, en el puesto de trabajo son muy rigurosas, pero fuera del área de trabajo nosotros podíamos infectarnos y entonces qué sentido tiene que por una parte [las cosas están] controladas y por otra parte no hay control. Esto parece contradictorio para mí y mis colegas.

Algunos trabajadores sintieron que los protocolos del COVID no debieron extenderse a sus casas. Estos trabajadores encontraron que sus empleadores usaron el COVID para aumentar la vigilancia, disminuir sus libertades personales y

algunas veces los amenazaron con deportación. Algunos trabajadores se quejaron de que ya no se les permitía tener visitantes en sus viviendas. Otros comentaron que sus empleadores instalaron sistemas de videovigilancia para evitar que ellos socialicen en sus casas, con uno explicando, “Ah, ningún extraño o persona de otras casas pueden entrar a la casa. No se nos permitían visitas, solo los que viven dentro.” Otro comentó, “Ellos pusieron cámaras en la casa para asegurarse que no salíamos. Nosotros estuvimos vigilados así. Sí, yo estaba un poco incómodo por el hecho que la compañía nos estaba vigilando.”

Los empleadores limitaron la capacidad de los trabajadores de participar en la comunidad, incluyendo impedirles hacer compras de supermercado algunas veces, aun un mes después de ellos haber llegado, como un participante compartió. La imposibilidad de los trabajadores de salir al pueblo también significó que ellos no podían enviar dinero a sus países fácilmente, y muchos tuvieron que remitir dinero utilizando métodos poco ortodoxos, como aplicaciones de Internet que eran difíciles de manejar.

Los trabajadores que no cumplieron con las órdenes de la compañía de quedarse en casa fueron a veces amenazados con la deportación:

Ellos fueron reprendidos una vez [cuando ellos no se quedaron en casa]; ellos les dijeron que si lo hacían otra vez los enviarían de regreso a [su país de origen] y, de hecho, se salvaron una segunda vez, y a la tercera no había vuelta atrás y ellos tenían que regresar [a su país de origen] por no cumplir con las órdenes del empleador.

Actitudes acerca de que los trabajadores extranjeros temporales sean vectores de enfermedades pareció también haber penetrado en la comunidad. Un trabajador recalcó sobre su recibimiento por los residentes de la Isla:

Ellos nos veían como raros y como si lleváramos el COVID. Yo recuerdo que comenzaron a preguntarme si había hecho mi cuarentena. Como muy asustados, como si yo hubiera venido enfermo o no. Y de hecho ahora mismo me siguen preguntando mucho si planeo regresar a [mi país] o no. Porque ellos están asustados que voy a regresar aquí otra vez y yo los vaya a infectar, ¿entiende?

Discusión

Nuestra investigación reveló cómo los trabajadores migrantes se volvieron más vulnerables a medida que trabajaron para mantener las industrias de mariscos y agrícolas prosperando durante la temporada del 2020 y durante la pandemia de COVID-19. Las precarias condiciones laborales y de vida de los trabajadores — largas jornadas de trabajo sin pago por horas extras, viviendas hacinadas, separación de la comunidad, renuencia a quejarse por temor a ser despedido — existían antes del COVID-19, pero se agudizaron más durante la pandemia.

Los resultados apuntan hacia numerosas inconsistencias surgidas dentro del TFWP en la Isla del Príncipe Eduardo, incluyendo irregularidades entre trabajadores de las plantas de pescado y trabajadores agrícolas, entre el tipo de alojamiento y su costo, y entre los costos asociados con reclutamiento y transportación. Algunos trabajadores, especialmente los del sector de procesamiento de mariscos, son rigurosamente controlados por sus empleadores, que retienen los pasaportes de los trabajadores y no proporcionan a los trabajadores copias de sus contratos.

Los resultados demuestran la necesidad de regular los contratos de los trabajadores para que los empleadores cubran los gastos auxiliares que se deducen de los cheques de pago de los trabajadores. Por ejemplo, los empleadores legalmente cobraron a los trabajadores por sus ropas de trabajo y/o una parte de sus vuelos, de acuerdo con las orientaciones federales del TFWP. En este último caso, los trabajadores agrícolas pagan por la mitad de su boleto para Canadá porque está estipulado en sus contratos y dentro del marco de acuerdos institucionales Canadá-México. El estado permite tales abusos, y los empleadores a menudo se aprovechan de prácticas laborales injustas para reducir sus costos operativos. Además, considerando que los trabajadores están muy lejos de sus familias, que ellos a menudo trabajan por sueldo mínimo, y que es probable que trabajen horas extras sin pago adicional - de esta forma ahorrando a los empleadores los costos asociados si tuvieran empleados canadienses — los lineamientos del TFWP podrían ser revisados para exigir que los empleadores, al menos, cubrieran los costos de vuelos y otra transportación de los trabajadores.

Si bien el *Acta de Protección de los Trabajadores Extranjeros Temporales* propuesta requiere licencias, reportes, y mantenimiento de registros para empleadores y reclutadores en la provincia (Prince Edward Island, 2021b), todavía no es ley, y no entrará en vigor hasta por lo menos la temporada del 2022.

Se necesitan orientaciones provinciales para el suministro de equipos de protección y otros equipos de trabajo. Estos son requisitos relacionados con el trabajo, exigidos por el centro de trabajo y por tanto debe ser cubierto por el empleador. Los resultados aquí reflejan resultados similares del Atlántico de Canadá, donde se encontró que los trabajadores pagaron cuotas de \$6 diarios por guantes cuando recogían pescado en las líneas de procesamiento (Knott & Marschke, 2021).

La discrepancia en los costos de vivienda fue, por mucho, la diferencia más profunda en la forma en la cual los trabajadores fueron tratados. ¿Por qué algunos trabajadores pagan \$12 en alquiler mensual mientras que otros pagan \$1,200?

Casi todos los trabajadores que entrevistamos se refirieron al hacinamiento y a la provisión inadecuada de instalaciones de baño y cocina. Las historias de los trabajadores reflejaron los datos que obtuvimos del Departamento de Salud y Bienestar de la provincia, los cuales encontraron violaciones de códigos en la mitad de las inspecciones realizadas en las instalaciones de vivienda proporcionadas por los empleadores para trabajadores agrícolas. Es más probable que las condiciones de vivienda son más graves para los trabajadores de las plantas de pescado, ya que no hay una división gubernamental encargada de inspeccionar sus viviendas. Esto genera una mayor vulnerabilidad para los trabajadores de las plantas de pescado.

Algunos de los alquileres pagados por los trabajadores migrantes se asemejan a las tarifas hoteleras. Una casa de tres habitaciones que aloja a 17 personas, cada uno pagando \$290 (cantidad promedio pagada por un trabajador entrevistado allí), hace un total de \$4930 al mes. Sin embargo, el promedio por el alquiler de una casa de tres habitaciones en la Isla cuesta entre \$1500 y \$2000 mensuales.

Hacer que los empleadores actúen como intermediarios entre el propietario y los trabajadores deja espacio para el abuso en la cadena de contratación. Los empleadores pueden fácilmente alquilar propiedades con precios reducidos, luego cobrarles a los trabajadores el precio total (o inflado). En tales casos, los empleadores podrían extraer una doble ganancia a costa de los trabajadores: de su trabajo y de cobrarles alquiler por encima de la tasa del mercado.

Es importante preguntarse por qué a los empleadores no les requieren proporcionarles vivienda a sus trabajadores de forma gratuita, o al menos con un precio módico, razonable. Esto es especialmente importante dado que los sueldos a menudo dependen de condiciones externas, tal como el estado del tiempo. Notablemente, a los trabajadores se les exige pagar alquiler aun cuando ellos no pueden trabajar, incluso fuera de temporada.

Sin representante sindical, los trabajos de los migrantes son precarios, consistiendo en largas jornadas, con poco o sin pago por horas extras. El *Acta de Normas de Empleo* de la Isla del Príncipe Eduardo estipula que los trabajadores tienen que recibir una hora y media de tiempo pagado por cada hora extra si ellos trabajan más de 48 horas a la semana. Sin embargo, los trabajadores en la industria de procesamiento de mariscos tienen que trabajar hasta 55 horas para calificar por el pago por horas extras. Las disposiciones esbozadas en el *Acta de Normas de Empleo*, con excepción de pago y protección del sueldo, no se aplican a los obreros de granjas, incluyendo obreros migrantes de granjas, en la Isla del Príncipe Eduardo (Prince Edward Island Legislative Counsel Office, 2018), por tanto, los trabajadores migrantes agrícolas no tienen legalmente derecho al pago por horas extras.

El *Acta de Normas de Empleo* también indica que después de tres meses, un empleado tiene derecho a una licencia sin sueldo por enfermedad de hasta tres días. Sin embargo, los trabajadores migrantes son reacios a tomar una licencia de trabajo sin sueldo cuando se enferman o están agotados, impulsados por la necesidad de mantenerse a ellos mismos y, al mismo tiempo, para proporcionar ingresos para sus familias en su país.

La carencia de días pagos por enfermedad no fue la única preocupación de salud que experimentaron los trabajadores. Los trabajadores que fueron capaces de calificar para una tarjeta de salud provincial estuvieron preocupados por la carencia de cobertura para medicamentos por prescripción médica. Aquellos con seguro privado no sabían cómo acceder a su seguro de salud si lo necesitaban. Este asunto fue particularmente preocupante a la luz de la pandemia de COVID-19.

Mientras el oficial de Normas de Empleo realiza visitas proactivas a sitios de empleadores conocidos, inspecciones a centros de trabajo en la Isla son basadas en quejas, planificadas, y poco frecuentes. Esto significa que es poco probable que descubran violaciones de seguridad en puestos de trabajo. En un estudio de los trabajadores migrantes agrícolas en Ontario, Casey et al. (2019) señalaron que un régimen de aplicación de las normas de empleo basado en quejas no puede asegurar que los derechos de los trabajadores extranjeros temporales sean respetados. A través de nuestras solicitudes de información, nos dijeron que la Oficina de Normas de Empleo y la Junta de Compensación para Trabajadores de la Isla del Príncipe Eduardo no registran las ubicaciones de los trabajadores extranjeros temporales, ni recopilan información sobre las quejas presentadas por los trabajadores extranjeros temporales o sobre inspecciones de las empresas con trabajadores extranjeros temporales. El Departamento de Salud y Bienestar es el único órgano provincial que mantiene un seguimiento de los trabajadores extranjeros temporales para inspeccionar su vivienda. Estas inspecciones, realizadas solo antes que lleguen los trabajadores, se limitan a los alojamientos proporcionados por empleadores de trabajadores agrícolas.

La falta de entrenamiento formal de los trabajadores migrantes también contribuye a sus precarios puestos laborales. Estos resultados de esta investigación se hacen eco de los hallazgos revelados recientemente para la región atlántica: que los trabajadores no tienen experiencia en el sector de procesamiento de mariscos antes de venir a Canadá, no tienen acceso a un entrenamiento adecuado, y a menudo temen expresar disconformidad (Knott & Marschke, 2021).

Los resultados también sugieren que hay un doble estándar en juego. Cuando los migrantes son considerados “visibles” (es decir, en puestos de trabajo) ellos tienen que mantenerlos protegidos; por lo tanto, los empleadores implementan protecciones para el COVID. En contraste, donde prevalece la invisibilidad, en la casa, los empleadores y los propietarios no protegen a los trabajadores. Por un lado, los puestos de trabajo son desinfectados, desinfectante de manos está siempre a la vista, equipos de protección personal – tales como máscaras y caretas protectoras - son proporcionados, y se realizan chequeos de temperatura. Por otro lado, las viviendas las dejan desprotegidas. Los trabajadores se hacen más vulnerables en sus casas, las que pueden compartir con más de una docena de personas, contribuyendo a la propagación de la enfermedad en tiempos de una pandemia.

Desinfección de los puestos de trabajo entonces se convierte en algo teatral. Los empleadores son vistos públicamente como preocupados. Pero a puertas cerradas, los trabajadores viven en lugares hacinados, con insuficientes suministros para limpieza y sin equipos de protección personal. La preocupación porque los trabajadores no estén expuestos al COVID-19 se convierte en una fachada para proteger las ganancias privadas. Para que los empleadores pretendan encargarse de su negocio, necesitan aparentar que cumplen con las reglas y protegen a los trabajadores. En realidad, no hay una protección completa cuando lo que ocurre es que los trabajadores están protegidos en el trabajo, pero desprotegidos en sus viviendas.

La invasión de la privacidad en relación con la pandemia (o sea, tener cámaras dentro de las casas y así los trabajadores no salen) y las restricciones de quedarse en casa (es decir, prohibirles a los trabajadores entrar a una tienda de comida hasta después de un mes de su llegada) apuntan hacia discrepancias a nivel nacional. La movilidad de los trabajadores extranjeros temporales es severamente restringida y monitoreada. Sin embargo, no hay preocupaciones similares de protección para los trabajadores canadienses, que pueden mezclarse libremente en la comunidad. Además, los canadienses que vienen del extranjero no están sujetos a tal escrutinio, ni siquiera durante el período de cuarentena. Incluso al final de su autoaislamiento, se observaba cada movimiento de los migrantes. El comportamiento de los protocolos de seguridad podría reflejar razonamientos xenofóbicos, donde los empleadores ven a los migrantes como únicos vectores de enfermedades; al mismo tiempo, podría fácilmente ser manipulado por los empleadores para mostrar consideración por los trabajadores, a pesar de que lo más probable sea que esté determinado por los esfuerzos de evitar la atención pública negativa si ocurrieran infecciones entre los trabajadores migrantes.

La separación de los trabajadores en zonas comunes (es decir, durante el almuerzo) también apunta a una diferenciación a nivel nacional, donde solo los extranjeros fueron vistos como vectores potenciales de la infección, y los canadienses, en cambio, fueron vistos como estar a riesgo de ser infectados. Tal pensamiento va en contra de la generalizada indicación de que el COVID es una enfermedad ocupacional (Feldman, 2021), que afecta principalmente a los que realizan trabajo esencial, y, por lo tanto, yendo más allá de los niveles nacionales (y las divisiones de las mesas de almuerzo según la nacionalidad) en su propagación epidemiológica. Reacciones similares surgieron en la

comunidad, donde un trabajador sugirió que los nativos sintieron que los trabajadores eran una amenaza potencial de infección para la población "local". Una vez más, estas actitudes ignoran las innumerables formas en que los trabajadores migrantes han estado entre los más afectados por la pandemia, evidenciado por los brotes nacionales e internacionales en granjas y plantas de procesamiento de carne con personal migrante. ¿Por qué entonces los empleadores y otros en la comunidad perciben el COVID únicamente como una enfermedad de los extranjeros? ¿Por qué ellos ven a los trabajadores migrantes como aquellos que están infectando unilateralmente, y a los canadienses como aquellos que tienen el derecho unilateral de ser protegidos?

Durante años, activistas, periodistas y expertos en migración han escrito sobre condiciones de viviendas hacinadas, sueldos insatisfactorios, largas jornadas laborales y precarias condiciones laborales de los trabajadores agrícolas estacionales. Este mismo interés, sin embargo, no se ha mostrado con respecto a los trabajadores de las plantas de pescado. Sin la atención pública, a los empleadores de procesamiento de mariscos los han dejado libres y han hecho más difícil la vida de los trabajadores migrantes de las plantas de pescado, poniendo a riesgo su seguridad. Es en tal contexto que esta investigación arroja luz sobre una de las fuerzas de trabajo más oscuras en Canadá, los trabajadores migrantes en las plantas de procesamiento de mariscos, junto con los trabajadores agrícolas estacionales, en una de las provincias marítimas.

COVID cerró las fronteras canadienses a muchos ciudadanos extranjeros. Sin embargo, Canadá le permitió cruzarlas a personas extranjeras, en forma de obreros temporales. Las fronteras nacionales se volvieron flexibles para beneficiar a la economía canadiense. Mientras que es bienvenida la decisión del gobierno federal del mes de abril del 2021 de prorrogar temporalmente la residencia permanente a los trabajadores considerados esenciales, ésta hace poco para aliviar las precarias condiciones de trabajo impuestas a muchos trabajadores extranjeros temporales.

Cuando los empleadores cometen abusos laborales, los migrantes quedan desprotegidos, sin saber a quién dirigirse o dónde presentar una queja. Las regulaciones de protección para los trabajadores extranjeros temporales son inadecuadas, poco monitoreadas y carecen de cumplimiento. Vincular los permisos de trabajo a los empleadores aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores. A medida que los migrantes continúan llegando a granjas y plantas de procesamiento de pescado canadienses, es imperativo que los gobiernos federal y provincial regulen sus reclutamientos y condiciones laborales, trabajando para centralizar las necesidades, protección y preocupaciones de los migrantes.

El estatus migratorio permanente no se trata simplemente de "estar permitido" a permanecer en Canadá. Se trata de acceder a los derechos básicos tan altamente valorados en este país, y a las protecciones, programas y servicios legales que están diseñados para mantener a sus ciudadanos sanos y seguros. Reparar vacíos en el sistema, implementar normas más altas de alojamiento, eliminar los permisos cerrados de trabajo y mejorar las normas de empleo son todas medidas bienvenidas, pero el cambio fundamental para lograr la más duradera diferencia en la vida de los trabajadores migrantes sólo puede ocurrir cuando y si los trabajadores de los que depende Canadá se les conceda un estatuto permanente al arribar al país.

Recomendaciones

1. Otorgar el estatus de residencia permanente.

El Gobierno de Canadá tiene que conceder residencia permanente a los trabajadores migrantes a su llegada a Canadá.

La situación precaria de los trabajadores migrantes en la Isla del Príncipe Eduardo se ha empeorado por la pandemia, ya que el COVID-19 ha exacerbado problemas existentes, incluyendo las preocupaciones de salud y seguridad, condiciones inadecuadas de vivienda, y la falta de privacidad. Los trabajadores migrantes son trabajadores esenciales y la residencia permanente a su llegada aseguraría su acceso a los servicios sociales y de salud, así como también a las protecciones legislativas ya disponibles para residentes permanentes y ciudadanos.

2. Proporcionar permisos de trabajo abiertos.

El Gobierno de Canadá tiene que dejar de emitir permisos de trabajo para un empleador específico y proporcionar permisos de trabajo abierto para los trabajadores migrantes.

Permisos de trabajo que atan a un trabajador con un solo empleador crea vulnerabilidad. Los trabajadores tienen miedo de presentar una queja cuando sus derechos están siendo violados o cuando su seguridad está en riesgo. Los permisos de trabajo abiertos disminuirían el poder que los empleadores tienen sobre los trabajadores.

3. Requerir representación sindical.

El Gobierno de Canadá tiene que hacer de la representación sindical una condición necesaria del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales.

Es la mejor medida práctica para proporcionar representación y protección a la población laboral más precaria y vulnerable de Canadá.

4. Proporcionar cuidados de salud cuando arriban.

El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo tiene que asegurar que todos los trabajadores que arriben a la provincia reciban una tarjeta de salud.

La Isla del Príncipe Eduardo requiere que cualquiera que llegue a la provincia tiene que presentar un permiso de trabajo válido de al menos 183 días para poder solicitar una tarjeta de salud. Al mismo tiempo, el gobierno federal ha hecho esto más atractivo para que los procesadores de mariscos contraten trabajadores por 180 días cada vez, lo que significa que muchos trabajadores no pueden obtener una tarjeta provincial de salud. El acceso al Medicare provincial significaría una atención médica más completa y accesible para los trabajadores migrantes.

5. Implementar y hacer cumplir el *Acta de Protección de los Trabajadores Extranjeros Temporales*.

El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo tiene que implementar el *Acta de Protección de los Trabajadores Extranjeros Temporales* y fortalecer su poder para responsabilizar a los empleadores.

Introducción de multas para el incumplimiento y desarrollo de medidas proactivas que fortalecerán las orientaciones sobre la regulación y registro de los reclutadores y empleadores de los trabajadores extranjeros temporales.

6. Conducir inspecciones periódicas en lugares de trabajo.

El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo tiene que realizar inspecciones periódicas en lugares de trabajo para asegurar que los empleadores se adhieren a las disposiciones del *Acta de Protección de los Trabajadores Extranjeros Temporales* y al *Acta de Normas de Empleo*.

Un sistema basado en quejas tiene un valor limitado cuando se trata de proteger los derechos de los trabajadores. La Oficina de Normas de Empleo tiene que asegurar que los empleadores proporcionen períodos de descanso adecuados y días libres a los trabajadores, y que los empleadores cumplan con otras obligaciones legales.

7. Implementar procesos transparentes para compartir datos.

El Gobierno de Canadá tiene que sistemáticamente hacer públicos, y oportunamente, sus datos sobre los trabajadores migrantes que arriban a Canadá.

Estos datos deben incluir los números de trabajadores extranjeros temporales por sector y clasificación de trabajo, flujo, empleador, y ubicación. Tener acceso directo a los datos permitiría a los organismos provinciales hacer cumplir con las disposiciones del *Acta de Normas de Empleo* y el *Acta de Salud y Seguridad Ocupacional*, así como también la anticipada *Acta de Protección de los Trabajadores Extranjeros Temporales*.

8. Publicar la propuesta de registro de empleadores de trabajadores extranjeros temporales.

El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo tiene que hacer público el registro de empleadores que está a punto de ser incluido en el *Acta de Protección de los Trabajadores Extranjeros Temporales*.

Un registro público mejoraría la habilidad de las organizaciones comunitarias de ofrecer servicios a los trabajadores y minimizar la vulnerabilidad de los trabajadores incrementando su visibilidad en la comunidad.

9. Asegurar que todos los trabajadores tengan acceso a una vivienda segura, módica y digna.

a) El Gobierno de Canadá tiene que crear directrices para mejorar los alojamientos de los trabajadores extranjeros temporales.

Estas directrices deben además incluir mecanismos para el monitoreo y cumplimiento de las condiciones de vivienda para que cada trabajador tenga privacidad, dignidad y seguridad.

b) El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo tiene que inspeccionar de forma continua las viviendas proporcionadas por los empleadores para los trabajadores agrícolas estacionales.

Las condiciones de vivienda sí cambian en el transcurso de una temporada. En 2020, en respuesta al COVID-19, se realizaron inspecciones adicionales. Recomendamos que las inspecciones de mitad de temporada sean obligatorias.

c) La Oficina de Salud Pública en la Isla del Príncipe Eduardo tiene que crear procesos claros de denuncia para terceras partes en casos de condiciones de viviendas hacinadas, inseguras o pobremente equipadas.

Los trabajadores de las plantas de pescado, que forman parte del flujo de bajos salarios, viven en viviendas que forman parte del mercado regular de alquiler. Puede ser que su empleador sea su propietario o esté relacionado de alguna manera con su propietario. Esta relación hace que sea poco probable que los trabajadores hagan una queja formal en el caso de condiciones inadecuadas, inseguras o hacinadas.

d) El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo tiene que investigar el papel de los empleadores en la provisión de viviendas.

Esta investigación revela las ganancias infladas acumuladas por algunos propietarios cuando los trabajadores - que pueden estar viviendo con otras 20 personas – están pagando individualmente alquiler semanal o mensual. La legislación provincial debe impedir este método de hacer ganancias a expensas de los trabajadores migrantes.

10. Mejorar las Normas de Empleo.

El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo tiene que llevar a cabo una revisión amplia del *Acta Provincial de Normas de Empleo*.

La antigua exención de los trabajadores agrícolas de la mayoría de las secciones del Acta y de la semana laboral estándar de 55 horas para los trabajadores de procesamiento de mariscos necesita eliminarse. Todos los trabajadores migrantes tienen que ser compensados por las horas extras trabajadas.

11. Mejorar el acceso al Seguro de Empleo.

El Gobierno de Canadá tiene que asegurar que todos los trabajadores tengan acceso a los beneficios del Seguro de Empleo que han pagado.

El gobierno tiene que hacer el proceso de solicitud para el Seguro de Empleo totalmente accesible para todos los trabajadores proporcionando información clara y precisa, y servicios de interpretación cuando sean necesarios. También se necesita modificar las regulaciones para poder eliminar la discriminatoria inadmisibilidad de beneficios para los trabajadores que están fuera del país.

Referencias

- Alboim, N. (2012, March 3). *Temporary residents in a society built upon permanent immigration*. Paper presentation. 14th National Metropolis Conference. Future Immigration Policies: Challenges and Opportunities for Canada. Toronto, Canada.
- Arora, A., Adams, A., Lebouché, B., & Quesnel-Vallée, A. (2021). Exploration of social and political factors that impede migrant healthcare availability and access in Canada amidst COVID-19. *McGill Journal of Medicine*, 19(1).
- Baker, J. (2012). *Changing hands: temporary foreign workers in Prince Edward Island*. Cooper Institute. https://www.cooperinstitute.ca/sitefiles/Documents/Migrant-Workers/Changing-Hands_Temporary-Foreign-Workers-in-PEI.pdf
- Bejan, R. (2020a, April 16). COVID-19 and disposable migrant workers. *Verfassungsblog*. <http://hdl.handle.net/10222/78985>
- Bejan, R. (2020b, May 4). New Brunswick debate on migrant workers leaves a lot to be desired. *rabble*. <http://hdl.handle.net/10222/79379>
- Bejan, R., & Allain, K. (2021, March 4). Profits trump COVID-19 protections for migrant seafood workers in Atlantic Canada. *The Conversation*. <https://theconversation.com/profits-trump-covid-19-protections-for-migrant-seafood-workers-in-atlantic-canada-154920>
- Bejan, R. & Boatcă, M. (2021, April 28). Migrant workers' safety concerns should be a pandemic priority. *Verfassungsblog*. <http://hdl.handle.net/10222/80465>
- Canadian Council for Refugees. (2018). *Evaluating migrant worker rights in Canada*. https://www.cooperinstitute.ca/sitefiles/Documents/Migrant-Workers/reportcards_complete_en.pdf
- Canadian Union of Public Employees (CUPE) Prince Edward Island. (2021). *Submission to the Government of Prince Edward Island in response to a call for public input on the proposed legislation of the Temporary Foreign Worker Protection Act, 2021*.
- Casey, R., Tucker, E., & Vosko, L. (2019). Enforcing employment standards for migrant agricultural workers in Ontario: Exposing underexplored layers of vulnerability. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 35(2), 227–254.
- Chen, Y. Y. B. (2020). Migrant health in a time of pandemic: Fallacies of us-versus-them. In C. M. Flood, V. MacDonnell, J. Philpott, S. Thériault, & S. Venkatapuram (Eds.), *Vulnerable: The law, policy and ethics of COVID-19* (pp. 407–418). University of Ottawa Press.
- Cole, D. C., McLaughlin, J. E., Hennebry, J. L., & Tew, M. A. (2019). Precarious patients: health professionals' perspectives on providing care to Mexican and Jamaican migrants in Canada's Seasonal Agricultural Worker Program. *Rural and Remote Health*, 19(4), 5313. <https://doi.org/10.22605/rrh5313>
- Cooper Institute. (2021). *Feedback on the proposed Temporary Foreign Worker Protection Act, February 12, 2021*.

- Doyle, S. (2020). Migrant workers falling through cracks in health care coverage. *Canadian Medical Association Journal*, 192(28), E819–E820. <https://doi.org/10.1503/cmaj.1095882>
- Elbadri, N. (2020, May 4). *Microbial health risks facing migrant farm workers in Canada: The realities that pre-date COVID-19*. Canadian Science Policy Centre. <https://sciencepolicy.ca/posts/microbial-health-risks-facing-migrant-farm-workers-in-canada-the-realities-that-pre-date-covid-19/>
- ESDC. (2020). *Hire a temporary foreign worker through the Agricultural Stream: Program requirements*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/agricultural/requirements.html>
- ESDC. (2021a). *2020Q1-employers who were issued a positive Labour Market Impact Assessment (LMIA) by program stream, national occupational classification (NOC) 2011 and business location, January to March 2020*. <https://open.canada.ca/data/en/dataset/90fed587-1364-4f33-a9ee-208181dc0b97>
- ESDC. (2021b). *2020Q2-employers who were issued a positive Labour Market Impact Assessment (LMIA) by program stream, national occupational classification (NOC) 2011 and business location, April to June 2020*. <https://open.canada.ca/data/en/dataset/90fed587-1364-4f33-a9ee-208181dc0b97>
- ESDC. (2021c). *2020Q3-employers who were issued a positive Labour Market Impact Assessment (LMIA) by program stream, national occupational classification (NOC) 2011 and business location, July to September 2020*. <https://open.canada.ca/data/en/dataset/90fed587-1364-4f33-a9ee-208181dc0b97>
- ESDC. (2021d). *2020Q4-employers who were issued a positive Labour Market Impact Assessment (LMIA) by program stream, national occupational classification (NOC) 2011 and business location, October to December 2020*. <https://open.canada.ca/data/en/dataset/90fed587-1364-4f33-a9ee-208181dc0b97>
- ESDC. (2021e). *Guidance for employers of temporary foreign workers regarding COVID-19 (Updated April 20, 2021)*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/employer-compliance/covid-guidance.html>
- ESDC. (2021f). *Program requirements for low-wage positions*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/median-wage/low/requirements.html#h2.11>
- ESDC. (2021g). *Table 01: Number of temporary foreign worker (TFW) positions on positive Labour Market Impact Assessments (LMIAs) by province/territory between 2013 and 2020*. <https://open.canada.ca/data/en/dataset/76defa14-473e-41e2-abfa-60021c4d934b>
- ESDC. (2021h). *Table 02: Number of temporary foreign worker (TFW) positions on positive Labour Market Impact Assessments (LMIAs) by census subdivision and province/territory between 2019Q1 and 2020Q4*. <https://open.canada.ca/data/en/dataset/e8745429-21e7-4a73-b3f5-90a779b78d1e>
- ESDC. (2021i). *Table 10: Top countries of residency according to the number of temporary foreign worker (TFW) positions on positive Labour Market Impact Assessments (LMIAs) by province/territory for 2020Q4*. <https://open.canada.ca/data/en/dataset/e8745429-21e7-4a73-b3f5-90a779b78d1e>
- ESDC. (2021j). *Table 19: Number of unique employers who received positive Labour Market Impact Assessment (LMIA) by program stream and province/territory between 2019Q1 and 2020Q4*. <https://open.canada.ca/data/en/dataset/e8745429-21e7-4a73-b3f5-90a779b78d1e>
- Feldman, J. (2021, January 19). Coronavirus is an occupational disease that spreads at work. *The Jacobin*. <https://jacobinmag.com/2021/01/covid-19-business-work-public-health>
- Goldring, L., Berinstein, C., & Bernhard, J. K. (2009). Institutionalizing precarious migratory status in Canada. *Citizenship Studies*, 13(3), 239–265. <https://doi.org/10.1080/13621020902850643>
- Goldring, L., Henneby, J., & Preibisch, K. (2009). Temporary worker programs: North America's second-class citizens. *Canada Watch*, 36–37.

- Government of Canada. (2019). *Archived - Overhauling the Temporary Foreign Worker Program*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/reports/overhaul.html#h2.3-3.1>
- Government of Canada (2021). *Temporary Foreign Worker Program*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers.html>
- Haley, E., Caxaj, S., George, G., Hennebry, J., Martell, E., & McLaughlin, J. (2020). Migrant farmworkers face heightened vulnerabilities during COVID-19. *Journal of Agriculture, Food Systems, and Community Development*, 9(3), 1–5. <https://doi.org/10.5304/jafscd.2020.093.016>
- Horgan, M., & Liinamaa, S. (2012). *Double precarity: Experiences of former seasonal agricultural workers who settle in rural Nova Scotia*. Atlantic Metropolis Centre. http://community.smu.ca/atlantic/documents/WP46HorganLiinamaa_005.pdf
- IRCC. (2017). *Temporary foreign workers – Your rights are protected*. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/temporary-foreign-workers-your-rights-protected.html>
- IRCC. (2020a). *Canada provides update on exemptions to travel restrictions to protect Canadians and support the economy*. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2020/03/canada-provides-update-on-exemptions-to-travel-restrictions-to-protect-canadians-and-support-the-economy.html>
- IRCC. (2020b). *CIMM - Outbreaks, enforcement, protections and safety for migrant workers*. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/transparency/committees/cimm-june-17-2020/safety-for-migrant-workers.html>
- IRCC. (2021). *Temporary public policy to facilitate the granting of permanent residence for foreign nationals in Canada, outside of Quebec, with recent Canadian work experience in essential occupations*. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/mandate/policies-operational-instructions-agreements/public-policies/trpr-canadian-work-experience.html>
- Isaac, M. & Elrick, J. (2021). How COVID-19 may alleviate the multiple marginalization of racialized migrant workers. *Ethnic and Racial Studies*, 44(5), 851-863. <https://doi.org/10.1080/01419870.2020.1842900>
- Knott, C. (2016). Contentious mobilities and cheap(er) labour: Temporary foreign workers in a New Brunswick seafood processing community. *Canadian Journal of Sociology*, 41(3), 375–398. <https://doi.org/10.29173/cjs28256>
- Knott, C. & Marschke, M. (2021). Flagpoling: Inter-provincial mobility of international migrants within Canada's Temporary Foreign Worker Program. *International Migration* 59(2), 25–40. <https://doi.org/10.1111/imig.12713>
- Knott, C., & Neis, B. (2017). Privatization, financialization and ocean grabbing in New Brunswick herring fisheries and salmon aquaculture. *Marine Policy*, 80, 10–18. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2016.10.022>
- Landry, V., Semsar-Kazerooni, K., Tjong, J., Alj, A., Darnley, A., Lipp, R., & Guberman, G. I. (2021). The systemized exploitation of temporary migrant agricultural workers in Canada: Exacerbation of health vulnerabilities during the COVID-19 pandemic and recommendations for the future. *Journal of Migration and Health*, 3, 100035. <https://doi.org/10.1016/j.jmh.2021.100035>
- Macklin, A. (2020). (In)essential bordering: Canada, COVID, and mobility. *Frontiers in Human Dynamics*, 2, 1–10. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fhumd.2020.609694/full>
- Marsden, S. (2014). Silence means yes here in Canada: Precarious migrants, work and the law. *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 18, 1–38.

- Migrants Rights Network (2021, May 4). *Report: Disappointment, chaos and exploitations – Canada’s new short-term immigration pathway*. <https://migrantrights.ca/disappointmentchaosreport/>
- Migrant Workers Alliance for Change. (2020). *Unheeded warnings: COVID-19 and migrant workers in Canada*. <https://migrantworkersalliance.org/wp-content/uploads/2020/06/Unheeded-Warnings-COVID19-and-Migrant-Workers.pdf>
- Nakache, D., & Kinoshita, P. J. (2010). *The Canadian Temporary Foreign Worker Program: Do short-term economic needs prevail over human rights concerns?* Institute for Research on Public Policy. <https://irpp.org/research-studies/the-canadian-temporary-foreign-worker-program/>
- Preibisch, K. L. (2007). Local produce, foreign labor: Labor mobility programs and global trade competitiveness in Canada. *Rural Sociology*, 72(3), 418–449. <https://doi.org/10.1526/003601107781799308>
- Preibisch, K., & Binford, L. (2008). Interrogating racialized global labour supply: An exploration of the racial/national replacement of foreign agricultural workers in Canada. *Canadian Review of Sociology*, 44(1), 5–36. <https://doi.org/10.1111/j.1755-618x.2007.tb01146.x>
- Prince Edward Island. (2021a). *Apply for PEI Health Card - New residents*. <https://www.princeedwardisland.ca/en/service/apply-pei-health-card-new-residents>
- Prince Edward Island. (2021b, January 18). *Consultation Draft: Temporary Foreign Worker Protection Act*. https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/services/consultation_draft_tfwpa.pdf
- Prince Edward Island Chief Public Health Officer. (2020). *COVID-19 Prevention and Self-Isolation Order*. https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/publications/2020-07-02_covid-19_prevention_and_self-isolation_order.pdf
- Prince Edward Island Legislative Counsel Office (2018, June 12). *Employment Standards Act*. <https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/legislation/E-06-2-Employment%20Standards%20Act.pdf>
- Prince Edward Island Office of the Premier. (2020a, March 16). *Premier announces initial financial support, declares public health emergency*. <https://www.princeedwardisland.ca/en/news/premier-announces-initial-financial-support-declares-public-health-emergency>
- Prince Edward Island Office of the Premier. (2020b, April 16). *Prince Edward Island declares a state of emergency*. <https://www.princeedwardisland.ca/en/news/prince-edward-island-declares-state-emergency>
- Prince Edward Island Health and Wellness. (2020, April 24). *COVID-19 testing in PEI*. <https://www.princeedwardisland.ca/en/information/health-and-wellness/information-about-covid-19-testing-pei>
- Public Health Agency of Canada (2020). *Vulnerable populations and COVID-19*. <https://www.canada.ca/en/public-health/services/publications/diseases-conditions/vulnerable-populations-covid-19.html>
- Pysklywec, M., McLaughlin, J., Tew, M., & Haines, T. (2011). Doctors within borders: meeting the health care needs of migrant farm workers in Canada. *Canadian Medical Association Journal*, 183(9), 1039–1042.
- Roszell, T. (2021, March 9). New Brunswick farmers call for change to temporary foreign worker quarantine rules. *Global News*. <https://globalnews.ca/news/7686659/nb-farmers-temporary-foreign-worker-quarantine-rules/>
- Sorio, C. (2020a, May 7). From disposable to indispensable: Providing foreign migrant workers with a pathway to permanent residency. *The Hill Times*. <https://www.hilltimes.com/2020/05/07/from-disposable-to-indispensable-providing-foreign-migrant-workers-with-a-pathway-to-permanent-residency/247205>

- Sorio, C. (2020b, May 2). Re: Alberta meat plant to reopen despite outbreak. Letter to the editor. *TheGlobe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/opinion/letters/article-may-2-politics-is-mostly-this-get-power-and-keep-it-readers/>
- Thomas, E., & Belkhdja, C. (2014). Temporary foreign workers in New Brunswick's rural communities. *Journal of New Brunswick Studies*, 5, 66–80.
- Weerasinghe, S. (2020). Occupational health and safety standards of foreign seasonal farm workers: evaluation of personal protection measures, policies and practices. In *Occupational Health*. <https://www.intechopen.com/online-first/occupational-health-and-safety-standards-of-foreign-seasonal-farm-workers-evaluation-of-personal-pro>
- Weiler, A. M. (2020). Parallel precarity: A comparison of US and Canadian agricultural guestworker programs. *The International Journal of Sociology of Agriculture and Food*, 26(2), 143–163.



TFWMARITIMES.CA

Apoyado por:



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Canada