



**Assemblée des
évêques catholiques
du Québec**

LOS TRABAJADORES AGRICOLAS TEMPORALES



**Comité de Asuntos Sociales
Asamblea de Obispos Católicos de Québec
Abril 2008**

Revisada enero 2010

LOS TRABAJADORES AGRICOLAS TEMPORALES

**Comité de Asuntos Sociales
Asamblea de Obispos Católicos de Québec
Abril 2008**

Revisada enero 2010

Los trabajadores agrícolas temporales

1. La producción agrícola de Québec necesita, cada vez más, mano obra proveniente de México y Guatemala. Desde el inicio de la primavera hasta finales de septiembre, alrededor de 4 500 hombres y mujeres vienen a trabajar hasta finales de septiembre, en 350 granjas situadas en las regiones de Montérégie, Laval, Laurentides, Lanaudière, centro de Québec, Estrie, Chaudière-Appalaches y la isla de Orléans. Sin esos trabajadores temporales, un buen número de productores agrícolas quebequenses no podrían continuar con sus actividades comerciales¹.

2. Sin ellos, las pequeñas granjas familiares no podrían resistir la presión de las grandes empresas agroalimentarias y sus métodos de explotación agrícola. Además nosotros gastaríamos mucho más dinero al comprar las frutas y las verduras que ponemos en nuestra mesa².

3. Es por esto que el Comité de Asuntos Sociales de la Asamblea de Obispos Católicos de Québec, resalta el aporte indispensable de estos trabajadores en la sociedad quebequense. Asimismo, el Comité quiere llamar la atención sobre el fenómeno de los trabajadores inmigrantes, quienes viven nuestra misma tradición religiosa y comparten muchos meses de su vida con nosotros. ¿Cómo viven? ¿Cuáles son sus condiciones de trabajo? ¿Qué es lo que pueden aportarles la sociedad y la Iglesia Católica para mejorar su estancia en Québec? Éstas son algunas de las interrogantes que el Comité se ha hecho al presentar este estudio acerca de la situación de los trabajadores temporales en Québec.

¹ El *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*, en el número 299 nos recuerda que “*El trabajo agrícola merece una especial atención, debido a la función social, cultural y económica que desempeña en los sistemas económicos de muchos países, a los numerosos problemas que debe afrontar en el contexto de una economía cada vez más globalizada y a su importancia creciente en la salvaguardia del ambiente natural.*” El Compendio se refiere también a la encíclica *Laborem exercens* de Juan Pablo II: “Los cambios radicales y urgentes son necesarios para volver a dar a la agricultura – y a los agricultores– el justo valor como base de una sana economía, en el conjunto del desarrollo de la comunidad social.” Consejo Pontificio “Justicia y Paz”, *Compendio de la doctrina social de la Iglesia*, Ed. Libería Vaticana, CECC, 2005

² “Si cada vez es más caro producir nuestros productos, una vez más serán los consumidores, quienes al final, pagarán el precio”, es lo que afirma René Mantha, director general de F.E.R.M.E (la Fundación de Empresas para Reclutar Mano de Obra Extranjera -por sus siglas en francés-), que representa a los 350 productores agrícolas, de los cuales la gran mayoría son horticultores. Según el Sr. Mantha “si queremos seguir siendo competitivos frente a otros países y proteger nuestros productos de Québec, es absolutamente necesario actuar de manera responsable, considerando el programa que tenemos”.

4. Desde 1974, un acuerdo entre Canadá y México permite a los mexicanos venir a trabajar a Québec; un acuerdo similar fue ratificado en el 2002 con Guatemala. Estos acuerdos³ reportan beneficios económicos considerables a los países firmantes. Canadá puede contar con una oferta digna de confianza de mano de obra a bajo costo, lo que le permite pasar de ser un importador neto a un exportador neto de frutas y verduras. El desarrollo económico de México y Guatemala es beneficiado por el envío del salario (¡en divisa canadiense!) que ganan los trabajadores. El monto del salario así como las condiciones de trabajo, son establecidos por los representantes de los gobiernos y los patrones. Cabe destacar la notoria ausencia de los trabajadores durante estas negociaciones.

5. La migración de los trabajadores del sur hacia el norte, se inscribe en la lógica de la globalización de la economía, y ello tan sólo refleja la escandalosa desigualdad entre los países ricos y los países pobres. “En el mundo actual, en el que el desequilibrio entre países ricos y países pobres se agrava y donde el desarrollo de las comunicaciones reduce rápidamente las distancias, crece la migración de personas en búsqueda de mejores condiciones de vida, procedentes de las zonas menos favorecidas de la tierra; su llegada a los países desarrollados a menudo es percibida como una amenaza para los elevados niveles de bienestar, alcanzados gracias a decenios de crecimiento económico. Los inmigrantes, sin embargo, en la mayoría de los casos, responden a un requerimiento en la esfera del trabajo que de otra forma quedaría insatisfecho, en sectores y territorios en los que la mano de obra local es insuficiente o no está dispuesta a aportar su contribución laboral.”⁴

La lejanía

6. Estos trabajadores dejan sus familias y sus países por un largo periodo durante el año, una ausencia prolongada que tiene consecuencias en las relaciones familiares y en las dinámicas sociales de sus comunidades. La decisión dolorosa de dejar familia y patria es motivada por fuertes presiones económicas. Para algunos, es una estrategia con la cual podrán finalmente construir una casa para la familia, o comprarse una tierra más fértil

³ Estos acuerdos existen en el marco del *Programa de los trabajadores agrícolas temporales de Canadá*, una iniciativa federal, que “permite a los trabajadores agrícolas poco especializados a entrar legalmente a Canadá, por un periodo que puede ser de hasta 8 meses por año, a fin de subsanar la escasez de mano de obra en las granjas canadienses, durante los periodos de plantación, cultivo y cosecha de algunos productos agrícolas”. Ver en la página 2 de: Brem, Maxwell *Migrant workers in Canada: a review of the Canadian Seasonal Agricultural Workers Program = Les travailleurs migrants au Canada : une revue du Programme des travailleurs agricoles du Canada*, Instituto Norte-Sur, 2006. www.nsi-ins.ca.

⁴ Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia, n° 297

para su familia. Otros podrán pagar la escuela a sus hijos, lo que ayudará, a estos últimos, a tener una vida menos dura que la de sus padres. Y a otros les dará los medios necesarios para pagar gastos médicos, sobre todo cuando un miembro de la familia padece de una condición médica difícil. En fin, el salario recibido, a veces, podrá también ayudar a rembolsar las deudas acumuladas.

7. No obstante, esta ausencia tiene también consecuencias en el desarrollo económico de sus países de origen, ya que estas personas invierten sus capacidades y energías en otro país.

8. El echar de menos y la falta de ánimo acechan a las personas recién llegadas. Algunos trabajadores, a las pocas semanas de haber estado aquí, regresarán a sus países, extenuados por los esfuerzos de adaptación a la presión ligada a la labor y desorientados por la ausencia de vínculos culturales y familiares.

El aislamiento

9. Los trabajadores están limitados a quedarse en los campos en los cuales trabajan, y en la vivienda en la cual permanecen. Cabe destacar que algunos patrones proporcionan bicicletas u otros medios de transporte a sus trabajadores. También organizan algunos pasatiempos y eventos sociales. Otros patrones acompañan a sus trabajadores a la iglesia. Hasta quienes los han visitado en su país de origen, y que han establecido vínculos de amistad con las familias de los trabajadores.

10. En lo que se refiere a los patrones, muy pocos saben hablar español o conocen la cultura de los trabajadores que están a sus órdenes. Para comunicarse con los patrones, los trabajadores deben contar con la ayuda de otro trabajador más antiguo, que habla un poco de francés, lo que da a este último mucho poder... y favorece el abuso.

11. Es raro que los trabajadores estén en contacto con otros trabajadores, aún de las granjas vecinas. Tienen la oportunidad de verse, algunas veces, los jueves en la tarde cuando el autobús amarillo los lleva a la ciudad más cercana y hacen sus compras de la semana. De esta manera, vemos que están desconectados del mundo exterior: el acceso al teléfono puede ser bastante difícil, ya que tienen que utilizar la línea que está en la casa del patrón.

12. El acceso a los agentes del consulado responsables del buen funcionamiento del programa puede parecer fácil. Una tarjeta de negocios del consulado es remitida a cada trabajador cuando llegan al aeropuerto. Sin embargo, cuando un trabajador quiere entrar en contacto con un agente en particular, es bastante difícil.

Las condiciones de vida

13. El patrón debe otorgar al trabajador una vivienda adecuada y que va de acuerdo a las normas establecidas⁵. Debe de la misma manera, dar a los trabajadores la comida suficiente, o bien, si el trabajador prepara su comida, debe darle de manera gratuita una cocina, provista de las instalaciones necesarias para la conservación, preparación y cocción de los alimentos⁶.

14. El contrato de trabajo especifica que el trabajador debe vivir en el lugar de trabajo o bien, en otro lugar decidido por el patrón. El contrato menciona que, durante el periodo de empleo, el trabajador está bajo la supervisión del patrón. Aun si el patrón es responsable de las idas y venidas de los trabajadores, él no debe tener control sobre su vida privada. ¿Pero, ocurre esto realmente?

Las condiciones de trabajo

15. Los trabajadores temporales siempre están manos a la obra, aunque haya un sol que caiga como plomo o una fuerte lluvia. Es frecuente que sólo tomen medio día de descanso por semana⁷. El contrato especifica que la jornada de trabajo normal es de 8 horas, sin embargo, los trabajadores quieren acumular más horas. En el periodo de siembra que comprende las semanas de mayo y junio, los trabajadores pueden estar en el campo desde las 6 de la mañana hasta las 11 de la noche. Si es que los trabajadores quieren maximizar las horas de trabajo, hay que preguntarse también si algunos patrones los obligan a ir más allá de sus capacidades físicas.

⁵ Las normas de trabajo precisan que, en la vivienda destinada a los trabajadores temporales, debe haber una regadera, un lavabo y un baño por cada 6 trabajadores.

⁶ Las normas especifican que la vivienda deberá tener una cocineta y un refrigerador por cada 4 trabajadores.

⁷ El contrato estipula que después de 6 días consecutivos de trabajo, el trabajador tiene derecho a un día de descanso. Sin embargo, si el patrón así lo requiere, el trabajador puede aceptar de diferir este día de descanso y tomarlo otro día, esto de mutuo acuerdo.

16. Los trabajadores extranjeros reciben un salario un poco más alto que el mínimo (\$8.52 la hora). Si es cierto que los trabajadores están dispuestos a acumular más horas, de la misma manera, ellos esperan que su patrón les pague por las horas extra que han trabajado.

17. El patrón paga por adelantado la suma total de la prima del seguro médico que es calculado en base al periodo de duración en Canadá, no obstante, el patrón puede recobrar esta suma con la ayuda de las retenciones hechas sobre el salario de los trabajadores. Ésta es la única retención que el patrón puede hacer, así como las permitidas por la ley. ¿Acaso es justo que los trabajadores sean obligados a pagar una cuota para tener el seguro de empleo, sabiendo que el acceso a esta prestación les será inaccesible?⁸ Esta cotización otorga el derecho, al menos, de tener un permiso de incapacidad de trabajo por ser padre.

18. En el contrato, el patrón se compromete a asegurar que los trabajadores que manipulan productos químicos o pesticidas, tengan la ropa necesaria para protegerlos y que reciban una formación sobre los peligros a los cuales se exponen al utilizar tales productos. Pero, ¿esta formación es adecuada, sobre todo sabiendo que los trabajadores no entienden ni las instrucciones, ni las medidas de alerta impresas en los contenedores?

Quejas y alegatos

19. Aun si los trabajadores son beneficiados con un seguro médico que cubre los gastos en caso de accidente, de enfermedad o de hospitalización, no siempre tienen acceso a los cuidados médicos que necesitan. Sin embargo, el trabajo agrícola es uno de los más peligrosos en Canadá. El índice de heridas producidas en el trabajo es altamente superior en comparación al número de heridas en otro tipo de industria. No es extraño constatar que las largas horas de trabajo y la exposición a productos químicos han llevado a los trabajadores agrícolas temporales a un gran número de casos de enfermedad o de accidentes⁹. ¿Es conveniente que trabajadores sigan en el campo cuando por su estado deberían estar en la clínica?

⁸ Esta pregunta fue hecha por la *Comisión Episcopal de Asuntos Sociales* de la *Conferencia Católica de los Obispos de Canadá*, en su mensaje del 15 de enero del 2006, intitulado “Porque sólo somos delante de ti extranjeros y anfitriones”, con motivo de la Jornada Mundial del inmigrante y refugiado. Ver el n° 15.

⁹ Ver el estudio realizado por el Instituto Norte-Sur, *op. cit.*, página 10.

20. Los patrones no están siempre dispuestos a llevar a alguno de sus trabajadores al médico. Además ¿quién podrá fungir como intérprete durante la consulta médica y los trámites que se harán con la CSST? (Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo, por sus siglas en francés). Y cuando los patrones mantienen en su posesión las diferentes credenciales de identidad de los trabajadores, como la credencial de seguro médico o del seguro de medicinas, es muy difícil para el trabajador que está enfermo o herido de ir a curarse¹⁰. La Comisión de los derechos humanos y de la juventud en Québec, actualmente esta investigando el caso de un trabajador mexicano que tuvo dificultades para curarse, ya que su patrón no le daba su credencial de seguro médico. De manera constante, un trabajador no se atreverá a quejarse si tiene una enfermedad o herida, ya que al mismo tiempo, tiene miedo de ser repatriado o perder el permiso de regresar a trabajar a Canadá.

21. Finalmente, esos trabajadores, aislados físicamente y desde un punto de vista lingüístico, son extremadamente vulnerables a la amenaza y a la intimidación de su medio de trabajo, pero también, de la colectividad que los recibe. Algunos fuesen expulsados o repatriados antes de tiempo por haber denunciado injusticias, horas de trabajo no pagadas o la insalubridad de sus viviendas, etc.¹¹ Para nosotros, es necesario asegurar a estos trabajadores el ejercicio de sus derechos en toda igualdad y en respeto de la dignidad humana.

El estudio de las quejas y el arreglo de conflictos

22. Los agentes del consulado, como representantes del país que envía a los trabajadores, tienen la responsabilidad, según el convenio, de asegurar que la vivienda proporcionada por el patrón respete las normas, de vigilar las condiciones de trabajo, de verificar que el salario sea pagado, y de llevar a cabo la investigación, si es necesario, en caso de que un conflicto se presente. Sin embargo, por el hecho que ellos deben tomar en cuenta las necesidades del patrón y los intereses de su gobierno (que busca obtener el mayor número

¹⁰ Ver un artículo en el periódico LA PRESSE, del día jueves 7 de junio del 2007, páginas A2 y A3, intitulado “La policía al rescate de un trabajador temporal”.

¹¹ « Los trabajadores inmigrantes extranjeros están en riesgo de ser intimidados, y ello, por diferentes razones: están aislados de la colectividad, tanto físicamente como de manera lingüística; en muchos casos, no conocen sus derechos; serán sin duda puestos de regreso a su país de origen antes de que las quejas relativas a las normas de trabajo puedan ser tratadas; tienen miedo de ser calificados como causadores de problemas y por consiguiente, no poder participar en el programa. Han sido presentadas diferentes memorias a la Comisión sosteniendo que, en consecuencia, “el maltrato a los trabajadores extranjeros no es raro”. Harry W. Arthurs, presidente de la *Comisión de investigación sobre las normas federales de trabajo*, 2006, citado en un artículo de André Noel, aparecido en LA PRESSE, el 20 de junio del 2007.

de puestos de trabajo posible), estos agentes pueden caer en un conflicto de intereses¹². Entonces, ¿cómo podrán forzar los trabajadores a sus patrones a respetar las obligaciones contractuales?

23. Como podemos constatar, la situación de los trabajadores temporales nos invita a ser más solidarios con ellos y a acogerlos en la amistad como hermanos y hermanas del sur. Muchos elementos de este estudio sugieren algunas pistas de acción que merecen ser exploradas.

Pistas de acción

24. Es necesario establecer un mecanismo aquí en Québec para recibir las quejas de los trabajadores y para arreglar los conflictos entre trabajadores y patrones. Este mecanismo podría contar con la intervención de un *ombudsman*, o un protector de los trabajadores, el cual sería independiente y accesible, en condiciones de llevar a cabo una investigación eficaz y así depositar un reporte en un corto plazo. Tendría la capacidad de hacer recomendaciones que serían puestas en solicitud por los representantes de los patrones y de los gobiernos. La enseñanza social de la Iglesia nos recuerda que “Las instituciones de los países que reciben inmigrantes deben vigilar cuidadosamente para que no se difunda la tentación de explotar a los trabajadores extranjeros, privándoles de los derechos garantizados a los trabajadores nacionales, que deben ser asegurados a todos sin discriminaciones”¹³.

25. Reconociendo que es difícil asegurar un seguimiento, ya que miles de trabajadores permanecen en cientos de granjas, se puede exhortar a los agentes del consulado a hacerse más presentes y disponibles, para que de esta manera puedan responder a las necesidades de los ciudadanos del país que representan¹⁴.

¹² Las líneas directivas del *Programa de trabajadores agrícolas temporales de Canadá*, precisan que los representantes del gobierno, que proporciona la mano de obra, deben “garantizar el buen funcionamiento del programa para el bienestar mutuo entre los patrones y los trabajadores.”. Estos representantes tienen el rol de mediador o de árbitro neutro, en los conflictos entre patrones y trabajadores. El estudio del Instituto Norte-Sur *op.cit.*, afirma, sin embargo, que el afán por encontrar el mayor número posible de plazas en las granjas para sus ciudadanos, de manera que se pueda maximizar la entrada de divisas extranjeras a su país, lleva a estos representantes a actuar según el punto de vista del patrón. (p.12)

¹³ Consejo Pontificio Justicia y Paz, *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*, Ed. Librería Vaticana, CECC, 2005, n°298.

¹⁴ El Instituto Norte-Sur, *op. cit.*, recomienda que las líneas directivas de este mismo sean revisadas “con el fin de precisar que aún si el agente gubernamental tiene como trabajo el facilitar el buen funcionamiento del programa, su rol consiste en representar los mejores intereses de los trabajadores, en caso de conflicto entre trabajador y patrón.”

26. Los patrones y la opinión pública, sobre todo en las regiones de Québec a las que les concierne, deben estar mejor sensibilizados a las situaciones que viven los trabajadores temporales que están aquí, y verificar si son tratados de manera adecuada.

27. Permaneciendo siempre atentos a la realidad de presión que viven los patrones, ya que deben estar en competencia feroz en el plan nacional e internacional, hay que reconocer los esfuerzos que realizan los diferentes organismos y redes que acampan a los trabajadores, cuando estos últimos reivindican el derecho a la libertad de expresión, a la vida privada, a tener condiciones de vida y de trabajo justas y equitativas.

Pistas de acción de tipo pastoral

28. Tomar la iniciativa de invitar a los trabajadores a las celebraciones dominicales, ya que ellos son nuestros parroquianos durante su estancia aquí. Este tipo de actividades constituyen un buen medio para descubrir a estas personas que trabajan entre nosotros, de ir más allá de los prejuicios y de salir de una mentalidad de tipo paternalista con respecto a ellos.

29. Organizar una celebración con motivo de alguna fiesta patronal o a mediados del verano, en la que los trabajadores puedan contribuir por ejemplo, con algún símbolo, cantos, signos de su cultura, experiencias, etc¹⁵. Una celebración de ese tipo nos permitirá descubrir la experiencia de fe de estos trabajadores tan valientes, y de apreciar su cultura y sus tradiciones.

30. Visitar a los trabajadores en las granjas donde trabajan (lo que requiere el permiso del patrón)¹⁶. Ellos aprecian estos encuentros de amistad porque les dan fuerza.

31. Planificar una celebración festiva en el momento de su llegada para darles la bienvenida; y en el momento de su partida, se puede aprovechar para dar regalos a los trabajadores para sus familias, en signo de solidaridad.

¹⁵ Desde hace varios años, la *Fraternidad Québécoise-Mexicana* organiza actividades de tipo pastoral en español, notoriamente, una celebración eucarística en el Oratorio de San José de Mont-Royal, el tercer domingo de julio. En Sn. Nicolás y en la isla de Orleáns, una misa en español es seguida de un convivio organizado una vez al mes en colaboración con los parroquianos.

¹⁶ El Padre Clemente Bolduc, p.m.é, que desde 1999 visita regularmente a los trabajadores, escuchó a uno de ellos decirle: “Sus visitas nos dan fuerza. Es como una gota de agua que cae en una tierra seca”. Ver su artículo “*Atrás de la montaña: una mirada a la vida de los trabajadores extranjeros en Québec*”, publicado en el boletín *Vivir Juntos (Vivre Ensemble* por su nombre en francés), volumen 12, n° 43 (otoño del 2004).

32. Poner a la disposición de los trabajadores y trabajadoras biblias o libros de tipo religioso en español.

33. Durante las celebraciones, otorgarles textos de la Palabra de Dios del domingo a los trabajadores; podemos encontrarlos fácilmente en español en el Internet.

CONCLUSIÓN

34. Si la venida de los trabajadores temporales del sur en Québec contribuye a mantener una producción competitiva frente a otros países y protege a nuestros productores quebequenses, estamos forzados a reconocer que esta inmigración subraya la falta de igualdad flagrante entre los países ricos y los países pobres. Los gobiernos y los patrones tienen la responsabilidad de que los trabajadores y las trabajadoras tengan condiciones de trabajo y de vida equitativa, basada en el respeto a los derechos fundamentales. Asimismo, las comunidades cristianas están invitadas a acompañarlos de manera fraterna en su camino de fé, para que de esta manera su estancia en Québec se viva en la justicia y en la dignidad.

Abril 2008

Traducción: Marcela Villalobos Cid; revisada enero 2010.



Comité de asuntos sociales :

Mgr Gilles Lussier, Mgr Roger Ébacher, Mgr Jean Gagnon, Mgr Pierre-André Fournier, M. Pierre Côté SJ, Mme Andrée Cyr-Desroches, Mme Denise Martel et Mme Rolande Parrot.

Con la colaboración de la *Mesa de Concertación de la Pastoral Social* de las diócesis de Québec.

Publication de : L'Assemblée des évêques catholiques du Québec
3331, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1W 1C5
Courriel : aecq@eveques.qc.ca Site internet : <http://www.eveques.qc.ca>

Dépôt légal, 1^{er} trimestre 2010
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 978-2-89279-128-0 (version imprimée)
978-2-89279-129-7 (PDF)
978-2-89279-130-3 (HTML)