



# “CANADÁ ME HA DESTRUIDO”

EXPLORACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS  
MIGRANTES EN CANADÁ

AMNISTÍA  
INTERNACIONAL



**Amnistía Internacional es un movimiento integrado por 10 millones de personas que activa el sentido de humanidad dentro de cada una de ellas y que hace campaña en favor de cambios que permitan que todo el mundo disfrute de sus derechos humanos. Nuestra visión es la de un mundo donde quienes están en el poder cumplen sus promesas, respetan el derecho internacional y rinden cuentas. Somos independientes de todo gobierno, ideología política, interés económico y credo religioso, y nuestro trabajo se financia principalmente con las contribuciones de nuestra membresía y con donativos. Creemos que actuar movidos por la solidaridad y la compasión hacia nuestros semejantes en todo el mundo puede hacer mejorar nuestras sociedades.**

© Amnesty International 2025

Salvo cuando se indique lo contrario, el contenido de este documento está protegido por una licencia 4.0 de Creative Commons (atribución, no comercial, sin obra derivada, internacional).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.es>

Para más información, visiten la página *Permisos* de nuestro sitio web:

<https://www.amnesty.org/es/about-us/permissions/>.

El material atribuido a titulares de derechos de autor distintos de Amnistía Internacional no está protegido por la licencia Creative Commons.

Publicado por primera vez en 2025  
por Amnesty International Ltd.  
Peter Benenson House, 1 Easton Street  
London WC1X 0DW, Reino Unido

Índice: AMR 20/8807/2025 Spanish

IDIOMA ORIGINAL: Inglés

**amnesty.org**



**Foto de portada:** “Trabajadores migrantes en Canadá”, ilustra la labor esencial que realizan las personas trabajadoras migrantes en muchos sectores de la economía canadiense.

© Rachel Kara Lim

**AMNISTÍA  
INTERNACIONAL**





# ÍNDICE

<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>7</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>13</b>
BASE DE PRUEBAS	13
CONCLUSIONES SOBRE EXPLOTACIÓN LABORAL	14
CONCLUSIONES SOBRE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL	15
AGRADECIMIENTOS	17
<b>1. LA POLÍTICA MIGRATORIA DE CANADÁ Y EL PROGRAMA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EXTRANJEROS TEMPORALES</b>	<b>18</b>
1.1 LAS RAÍCES DE LOS PROGRAMAS DE MIGRACIÓN TEMPORAL DE CANADÁ: EL LEGADO DE LA ESCLAVITUD Y DE LAS POLÍTICAS DE MIGRACIÓN BLANCA	19
1.2 LA POLÍTICA MIGRATORIA ACTUAL DE CANADÁ	22
1.2.1 LA INMIGRACIÓN ECONÓMICA PERMANENTE	22
1.2.2 VISADOS DE MIGRACIÓN LABORAL TEMPORAL Y EL PROGRAMA DE MOVILIDAD INTERNACIONAL	24
1.3 EL PROGRAMA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EXTRANJEROS TEMPORALES	25
1.3.1 LA POLÍTICA Y LAS NORMAS DEL TFWP	26
1.3.2 LAS RAMAS DEL TFWP	28
<b>2. LA EXPLOTACIÓN LABORAL EN EL PROGRAMA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EXTRANJEROS TEMPORALES</b>	<b>32</b>
2.1 ROBO DE SALARIO	34
2.1.1 DEDUCCIONES ARBITRARIAS E ILEGALES	35
2.2 EXCESO DE HORAS DE TRABAJO	36
2.3 TAREAS EXTRAS Y TAREAS NO INCLUIDAS EN EL CONTRATO	37
2.4 CONDICIONES DE TRABAJO INSEGURAS	39
2.5 LESIONES GRAVES Y FALTA DE ATENCIÓN MÉDICA	40
2.6 VIVIENDA INADECUADA	41

2.7 MALOS TRATOS PSICOLÓGICOS Y FÍSICOS RACISTAS	43
2.8 VIOLENCIA DE GÉNERO RACIALIZADA	44
2.9 RESTRICCIONES A LA LIBERTAD DE CIRCULACIÓN, VIGILANCIA Y FALTA DE INTIMIDAD	45
2.10 DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL LUGAR DE TRABAJO	48
2.11 LA RESPONSABILIDAD DE CANADÁ RESPECTO DE LOS ABUSOS EN EL MARCO DEL TFWP	49
<b>3. RECURSOS INEFICACES E INADECUADOS</b>	<b>50</b>
3.1 OBSTÁCULOS ESTRUCTURALES INHERENTES AL TFWP	52
3.1.1 AMENAZAS DE REPATRIACIÓN, REPRESALIAS Y TEMOR A LAS REPRESALIAS	52
3.1.2 OBSTÁCULOS ESTRUCTURALES INHERENTES AL SAWP	53
3.2 OBSTÁCULOS ESTRUCTURALES ADICIONALES PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AGRÍCOLAS	54
3.3 FACTORES PREVIOS A LA SALIDA	56
3.4 APLICACIÓN DE LAS NORMAS, MECANISMOS DE DENUNCIA Y RECURSOS	57
3.4.1 ALIVIO TEMPORAL: EL PERMISO ABIERTO PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS VULNERABLES (OWP-VW)	58
3.4.2 LAS INSPECCIONES DE TRABAJO NO CUMPLEN SU PROPÓSITO	60
<b>4. DISCRIMINACIÓN Y EXPLOTACIÓN: TRABAJOS ESENCIALES REALIZADOS POR TRABAJADORES Y TRABAJADORAS “DESECHABLES”</b>	<b>64</b>
4.1 EL TFWP COMO RACIALIZACIÓN DE LA EXPLOTACIÓN	66
4.2 EL IMPACTO EN EL GÉNERO DE LA EXPLOTACIÓN RACIALIZADA	67
4.3 LA RACIALIZACIÓN DE CLASE: VÍAS LIMITADAS A LA RESIDENCIA PERMANENTE PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS “POCO CUALIFICADOS”	69
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>72</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>74</b>

# GLOSARIO Y ABREVIATURAS

TÉRMINO	DESCRIPCIÓN
CLASE	La posición que ocupa una persona en la división social del trabajo, definida en parte por la profesión / el trabajo que desempeña y que determina su riqueza material. <sup>1</sup>
EXPLOTACIÓN LABORAL	Aunque el derecho internacional no define 'explotación laboral', esta noción se refiere, en general, a las condiciones laborales que infringen el derecho y las normas internacionales y que abarcan fenómenos de diferente gravedad.
POLÍTICA DE MIGRACIÓN LABORAL	Política oficial que concibe y aplica un gobierno para regular la migración por motivos de trabajo.
POLÍTICAS DE INMIGRACIÓN BLANCAS	Conjunto de políticas que imponían restricciones y exclusiones a la entrada y asentamiento permanente en Canadá de personas negras, asiáticas y judías debido a su raza, etnia, origen nacional u otras características racializadas. Se basaban en creencias supremacistas blancas y conllevaban la preferencia por el asentamiento en Canadá de personas blancas europeas a fin de construir y preservar la composición racial predominantemente blanca de la sociedad de colonos canadiense.
RACIALIZACIÓN	El proceso mediante el cual instituciones y grupos construyen socialmente significados raciales y los usan para justificar la discriminación, el uso de estereotipos, la violencia y la alterización de grupos étnicos, religiosos y de otra índole.
RACIALIZACIÓN DEL TRABAJO	Las prácticas de trato desigual, segregación y designación de trabajadores y trabajadoras a empleos específicos basadas en supuestas diferencias raciales, étnicas o nacionales que se justifican con prejuicios, estereotipos y discriminación raciales que tienen como consecuencia que haya grupos racializados estén excesivamente representados en tipos concretos de trabajo, a menudo en sectores y puestos mal pagados o precarios. Esto refuerza las desigualdades raciales al limitar las oportunidades e imponer barreras a grupos racializados.

<sup>1</sup>Aunque 'clase' es un término controvertido, la organización usa esta definición a los efectos de este informe. Sobre 'clase' y 'migración', véase Philip F. Kelly, "Migration, transnationalism and the Spaces of Class Identity", *Philippine Studies: Historical and Ethnographic Viewpoints*, Vol. 60 N2, 2012.

TÉRMINO	DESCRIPCIÓN
ROBO DE SALARIO	El impago total o parcial de la remuneración de un trabajador/a que éste/a ha devengado mediante la provisión de servicios laborales. Incluye el impago total o parcial del salario; el retraso sistemático del pago del salario; el pago de un salario inferior al salario mínimo o de la tarifa acordada contractualmente; el impago de las horas extras; el impago de prestaciones y derechos, incluidas las prestaciones por fin de servicio; el impago de la indemnización por despido y las deducciones ilegales.
SAWP	Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales ( <i>Seasonal Agriculture Worker Program</i> ; SAWP, por sus siglas en inglés)
TFWP	Programa de Trabajadores y Trabajadoras Extranjeros Temporales ( <i>Temporary Foreign Worker Program</i> ; TFWP, por sus siglas en inglés)
TRABAJADOR/TRABAJADORA MIGRANTE	“Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional” (artículo 2.1 de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares).
VISADO VINCULADO / PERMISO DE TRABAJO VINCULADO	Visado o permiso de trabajo que vincula al trabajador o trabajadora migrante a una entidad empleadora específica (tanto empresas como personas físicas). Por ejemplo: un visado o permiso de trabajo que requiere el permiso de la entidad empleadora para que el trabajador o trabajadora migrante cambie de empleo; o un visado o permiso de trabajo que expira inmediatamente o con rapidez cuando el trabajador o trabajadora deja un empleo o es despedido/a. También se conoce como visado/permiso de trabajo cerrado; visado/permiso de trabajo para una entidad empleadora específica.

# RESUMEN EJECUTIVO

**“[E]l Programa de Trabajadores y Trabajadoras Extranjeros Temporales sirve de caldo de cultivo para formas contemporáneas de esclavitud, pues institucionaliza asimetrías de poder que favorecen a las entidades empleadoras e impiden a los trabajadores y trabajadoras ejercer sus derechos.”**

Tomoya Obokata, relator especial sobre formas contemporáneas de esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias.<sup>2</sup>

Decenas de miles de trabajadores y trabajadoras migrantes viajan cada año a Canadá con la esperanza de proporcionar una vida mejor a sus familias. Canadá representa un sueño para muchas de estas personas, pues se les prometen oportunidades de trabajo y unas condiciones laborales de las que con mucha frecuencia no pueden disfrutar en sus países de origen. Sin embargo, muchas de ellas encuentran una realidad diferente a su llegada: se les hace trabajar un sinnúmero de horas sin descanso; se les asignan tareas no incluidas en su contrato; se les paga mal; sufren abusos verbales, físicos, sexuales y psicológicos; y a menudo se las somete a estereotipos y suposiciones acerca de sus aptitudes, conductas o identidades basados en su raza, el color de su piel, su nacionalidad o la etnia. Muchas personas no pueden dejar su empleo o cambiar de entidad empleadora, y tampoco denunciar abusos ni acceder a un recurso efectivo por esos abusos debido a las propias características de su visado.

Este informe se centra en mostrar las condiciones estructurales de las políticas de migración de Canadá que perpetúan la subordinación racial y la explotación laboral, y en como el racismo sistémico desemboca en violaciones de derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras migrantes racializados. Investiga el impacto en los derechos humanos del Programa de Trabajadores y Trabajadoras Extranjeros Temporales (TFWP), un régimen de migración temporal que permite a las entidades empleadoras contratar a trabajadores y trabajadoras migrantes, principalmente en actividades mal pagadas de la agricultura, el procesamiento de alimentos, la red de cuidados y el servicio doméstico, pero también en muchos otros sectores en todo el país. La investigación de Amnistía Internacional concluye que la política migratoria de Canadá ha concebido, regulado y aplicado el TFWP de tal forma que aumenta de forma inherente el riesgo de que los trabajadores y trabajadoras racializados sufran explotación laboral y otros abusos, y genera consecuencias discriminatorias en violación de sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.

Las personas migrantes que viajan a Canadá en virtud del TFWP reciben visados temporales que las vinculan a una sola entidad empleadora (visados para una entidad empleadora específica o visados vinculados) que controla tanto su situación migratoria como sus condiciones laborales. Los orígenes de este tipo de visado se remontan a la década de 1960 y, paradójicamente, coinciden con la adopción por Canadá

<sup>2</sup> Relator especial sobre formas contemporáneas de esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, *Visita al Canadá*, 22 de julio de 2024, doc. ONU A/HRC/57/46/Add.1, párr. 22, <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g24/121/00/pdf/g2412100.pdf> (traducción de Amnistía Internacional).

de un sistema de puntos para la inmigración concebido para acabar con el racismo explícito de la política de inmigración anterior. En ese momento, las autoridades introdujeron los visados vinculados para controlar a los trabajadores y trabajadoras negros caribeños que viajaban a Canadá con regímenes de trabajo temporal.

Desde entonces, los visados vinculados vienen siendo un elemento fundamental del TFWP y condicionan el acceso de los trabajadores y trabajadoras a sus derechos y su estatus en Canadá. Aunque, según la normativa canadiense, los trabajadores y trabajadoras migrantes deben tener los mismos derechos y garantías laborales que los canadienses, muchos de aquéllos con visados vinculados en aplicación del TFWP no pueden disfrutar de ellos. Los visados vinculados hacen que el trabajador o trabajadora migrante dependa de la entidad empleadora para gozar de unas condiciones laborales justas o acceder efectivamente a varios de sus derechos, como los relativos a una vivienda adecuada, a la salud y a la seguridad social. Por ejemplo, algunas de estas personas migrantes viven en alojamientos que facilita la entidad empleadora y pueden quedarse sin techo si son despedidas. Dependen de la entidad empleadora para obtener acceso a un seguro médico o conseguir transporte para recibir atención médica. También dependen de su entidad empleadora para quedarse en el país en situación regular y acceder efectivamente a prestaciones sociales.

## **LOS VISADOS DEL TFWP ESTÁN DIRIGIDOS DE HECHO A PERSONAS RACIALIZADAS DEL SUR GLOBAL**

Los visados de trabajo temporal en virtud del TFWP se conceden sobre todo a personas negras, latinoamericanas, indígenas y otras personas racializadas, incluidas personas procedentes de zonas rurales. En 2023, los primeros países de origen de los trabajadores y trabajadoras que se acogieron al TFWP fueron México, India, Filipinas, Guatemala y Jamaica, que en total representaban casi el 70% de los permisos de trabajo concedidos. Hay una fuerte correlación entre la nacionalidad de los trabajadores y trabajadoras del TFWP y sus identidades racializadas, pues la mayoría de estas personas proceden de países donde la mayor parte de la población es racializada.

La sobrerrepresentación de determinadas nacionalidades, así como de grupos raciales y étnicos, entre estos trabajadores y trabajadoras no es accidental. Los documentos de política oficial que ha examinado Amnistía Internacional muestran que el gobierno canadiense designó expresamente el TFWP —y lo distinguió del Programa de Movilidad Internacional (IMP)— usando las aptitudes y la nacionalidad como indicadores de la clase y la raza. El gobierno canadiense destinó el TFWP, deliberadamente, para ofrecer visados vinculados a trabajadores y trabajadoras “poco cualificados” de “países en desarrollo”, mientras que el IMP está pensado para ofrecer “mayor movilidad” relativa y “permisos abiertos, por lo general” principalmente a personas “de alta cualificación” / “salarios altos” de países “muy desarrollados”. Este mecanismo es especialmente evidente dentro del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (SWAP), una de las ramas del TFWP que contrata a trabajadores y trabajadores agrícolas. Basándose en acuerdos bilaterales que el gobierno canadiense ha suscrito con sus países de origen y que rigen las condiciones de contratación y empleo, el SWAP está limitado a personas procedentes de México, Jamaica y otros países participantes del Caribe. La posición de México y Jamaica entre los cinco primeros países de origen está, por tanto, directamente ligada a acuerdos bilaterales de Canadá con estos países que tienen por objetivo la contratación de personas de estas nacionalidades específicas para realizar trabajos temporales mediante el SWAP. En términos más generales, la migración desde estos países y desde otros está determinada por historias de colonización y expropiación que los situaron en una posición subordinada globalmente.

## **LOS VISADOS VINCULADOS DEL TFWP PONEN A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS MIGRANTES EN MAYOR RIESGO DE SUFRIR EXPLOTACIÓN LABORAL**

Pese a que, en teoría, tienen los mismos derechos que los trabajadores y trabajadoras canadienses, quienes llegan en virtud del TFWP no disfrutan en la práctica de los mismos derechos. Como documenta este informe, estos trabajadores y trabajadoras migrantes corren mayor riesgo de sufrir explotación laboral en comparación con los de nacionalidad canadiense y los migrantes con permisos de trabajo abiertos, principalmente debido a la naturaleza de su visado.

El alto riesgo de sufrir explotación laboral de quienes migran para trabajar en virtud del TFWP es intrínseco a los visados vinculados, pues este tipo de visado concede de forma inherente a la entidad empleadora poder sobre el trabajador o trabajadora. Una de las manifestaciones de este poder es el control de la entidad empleadora tanto sobre las condiciones laborales como sobre la condición migratoria de los trabajadores y trabajadoras, lo que, entre otras cosas, hace que éstos sean desechables. En este sentido, no se pueden apreciar totalmente los abusos que se documentan en este informe y su gravedad e interconexión sin tener en cuenta la profunda deshumanización de los trabajadores y trabajadoras racializados, cuyo trabajo es extraído, explotado y desechado a voluntad de la entidad empleadora. Muchos trabajadores y trabajadoras afrontan la rescisión de su contrato y una repatriación rápida cuando caen enfermos, sufren lesiones o contraen enfermedades profesionales, pues dejan de ser considerados “capaces” y aptos para el trabajo.



Cualquier queja que formulen puede provocar la rescisión de su contrato y de su condición jurídica y, en muchos casos, el fin de su estancia en Canadá.

Por otra parte, la posición de desventaja de las personas trabajadoras del TFWP en cuanto a clase, raza, género, nacionalidad y oportunidades de educación les hace aceptar empleos, salarios y condiciones laborales que, en general, no son atractivas para las personas de nacionalidad canadiense. Dado que se los contrata sobre todo para atender las demandas de mano de obra en sectores que suelen considerarse indeseables y que ofrecen salarios bajos, los trabajadores y trabajadoras migrantes del TFWP están representados de forma desproporcionada en algunos sectores de la economía canadiense donde la explotación laboral es generalmente más habitual, como la agricultura.

En 2022, el 23% de las personas empleadas en las industrias agrícolas de Canadá eran migrantes (64.660 de 276.977), lo que representaba el 34% de la mano de obra en la agricultura en Ontario y el 30,5% en Quebec. En 2023, 70.267 personas trabajadoras del TFWP estaban empleadas en industrias agrícolas y otras 45.428 trabajaban en la fabricación de alimentos y bebidas. Del total de personas trabajadoras migrantes temporales en la agricultura, el 41% procedían de México, el 27,7% de Guatemala y el 11,6% de Jamaica. El sector agrícola ofrece menos garantías laborales para los trabajadores y trabajadoras y su regulación es incompatible con las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, especialmente en algunas provincias. Esto significa que las personas trabajadoras racializadas se ven afectadas, también desproporcionadamente, por las normas que permiten un amplio abanico de exenciones del pago de horas extras, de la jornada laboral o de los periodos de descanso, o que prohíben o dificultan el derecho de las personas trabajadoras agrícolas a la negociación colectiva, en flagrante infracción del derecho internacional.

## **LOS VISADOS VINCULADOS DIFICULTAN EL ACCESO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS MIGRANTES A UN RECURSO EFECTIVO**

Las propias características que hacen que las personas trabajadoras migrantes sean atractivas para las entidades empleadoras en Canadá no sólo las ponen en un mayor riesgo de sufrir explotación y abusos, sino que también dificultan enormemente que se quejen. Cuando se cometen abusos, muchas de estas personas no los denuncian, pues corren el riesgo de recibir amenazas y de sufrir más abusos y otras represalias, como el despido improcedente, la no renovación de su contrato, y la repatriación a su país de origen. Cuando deciden quejarse, se encuentran con el complejo sistema canadiense de aplicación de la legislación laboral, un sistema reactivo y compartimentado con múltiples organismos a los que, en la mayoría de los casos, las personas trabajadoras migrantes pueden acceder sólo con el apoyo de sindicatos y organizaciones de la sociedad civil. El sistema de aplicación de la legislación y de quejas de Canadá no está pensado para proteger a personas con estatus precario, que pueden sufrir represalias, no tienen apoyo, a menudo no hablan el idioma y que no tienen tiempo para participar en los procedimientos. El acceso a la justicia sigue siendo, por tanto, ilusorio para muchas personas.

Los obstáculos que sufren las personas trabajadoras del TFWP cuando tratan de obtener una reparación por los abusos sufridos están intrínsecamente ligados a las características fundamentales del TFWP, la forma en que son contratadas y otros factores que pueden agravar su posición de desventaja y los factores de riesgo preexistentes. Aunque todas las personas trabajadoras del TFWP están en situación de riesgo estructural por estar vinculadas a una sola entidad empleadora, esta característica fundamental del TFWP se combina con otros aspectos de la legislación federal y provincial de Canadá —como las características de algunas ramas del TFWP, unas normas laborales provinciales menos estrictas en la agricultura y limitaciones provinciales impuestas al derecho a sindicarse— para agravar el riesgo de que estas personas sufran explotación y otros abusos contra los derechos humanos a manos de las entidades empleadoras. Estos factores se entrelazan con sus identidades y características múltiples e interseccionales (oportunidades de educación, competencias lingüísticas, género, clase y raza) que crean barreras para escapar de los abusos y denunciar.

## **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA Y SISTÉMICA: EL IMPACTO DESPROPORCIONADO DEL TFWP EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS RACIALIZADAS**

El TFWP no sólo abre la puerta a los abusos, sino que también produce resultados dispares para las personas racializadas. Dado que el carácter “vinculado” de los visados del TFWP exacerba los riesgos de sufrir explotación laboral y que el programa está dirigido deliberadamente a personas racializadas, los riesgos de explotación laboral dentro del marco institucional y político del Programa afectan desproporcionadamente a las personas racializadas.

Aunque el TFWP es, en teoría, “neutral respecto a la raza”, pues no hace referencia explícita a la raza o al color de la piel, su diseño y aplicación crean mayores riesgos de explotación laboral que afectan desproporcionadamente a las personas trabajadoras migrantes. El TFWP está pensado expresamente para

trabajadores y trabajadoras “poco cualificados” de países de renta baja y media del Sur Global, que en su mayoría son personas racializadas. Como consecuencia, las personas trabajadoras migrantes racializadas están sobrerrepresentadas entre las personas sometidas a condiciones de explotación en virtud del TFWP, especialmente en los sectores de la economía para los que se usa más el Programa. Este impacto desproporcionado es especialmente patente dentro del SAWP. Aunque el SAWP está dirigido explícitamente a personas trabajadoras migrantes de determinadas nacionalidades (que en su mayoría son racializadas) basándose en acuerdos bilaterales con su país de origen, también las expone a riesgos aún mayores de explotación laboral debido a los efectos combinados del carácter vinculado de todos los visados del TFWP, la corta duración de los visados del SAWP y el sector en el que trabajan (agricultura).

Por otro lado, muchas personas trabajadoras migrantes racializadas en empleos “poco cualificados” se enfrentan a un riesgo prolongado de explotación laboral, dado que siguen viajando a Canadá y trabajando en el país con visados vinculados durante años, con escasas perspectivas de acceder a un estatus más seguro, en forma de visados abiertos y residencia permanente. A diferencia de las personas trabajadoras “de alta cualificación”, el sistema de inmigración canadiense ofrece pocas vías para que las “poco cualificadas” se establezcan de forma permanente en Canadá. Por ejemplo, en 2023, fueron admitidas como residentes permanentes sólo 275 personas procedentes de Guatemala (el 0,06% del total de admisiones); 4.340 de Jamaica (0,9%) y 5.735 de México (1,2%). Excluidas por un sistema de inmigración de puntos que privilegia la cualificación elevada y la educación sobre la experiencia, la mayoría de las personas trabajadoras migrantes racializadas seguirán durante años en un estatus precario y corriendo el riesgo de sufrir explotación laboral. Su entidad empleadora seguirá condicionando y limitando su acceso a derechos en Canadá mientras tengan un visado vinculado.

### **LA RESPONSABILIDAD DE CANADÁ**

Aunque las autoridades canadienses conocen muy bien los abusos a los que están expuestas las personas trabajadoras migrantes, muchas veces han culpado a las entidades empleadoras de “abusar del sistema” y han implementado reformas muy limitadas y a veces equivocadas sin abordar las causas fundamentales de la explotación laboral y otros abusos. Sin embargo, ya es hora de que las autoridades reconozcan que los abusos que sufren las personas trabajadoras migrantes en virtud del TFWP a manos de las entidades empleadoras no son incidentes aislados. Los abusos son sistémicos porque son causados por una de las características fundamentales del TFWP: sus visados vinculados. Como tales, son responsabilidad de las autoridades canadienses, que han concebido e implementado un sistema de visados para el TFWP que conlleva intrínsecamente un riesgo mayor de explotación laboral. En ese sentido, como programa gubernamental, los abusos cometidos en virtud del TFWP o que éste facilita desencadenan la responsabilidad internacional de Canadá. La prevalencia de estos abusos muestra que el Estado no está impidiéndolos ni está protegiendo a las personas trabajadoras de la explotación laboral, no proporciona a las éstas un recurso efectivo ni garantiza que el Programa no causa discriminación.

### **CONCLUSIONES PRINCIPALES: LA VIOLACIÓN POR CANADÁ DEL DERECHO A UNAS CONDICIONES LABORALES JUSTAS Y FAVORABLES, EL DERECHO A UN RECURSO EFECTIVO Y EL DERECHO A NO SUFRIR DISCRIMINACIÓN**

Amnistía Internacional ha concluido que los abusos que sufren las personas trabajadoras migrantes racializadas en virtud del TFWP son sistémicos, pues son el resultado previsible de los visados vinculados y una característica intrínseca del programa. Por un lado, el carácter vinculado de su visado expone a las personas trabajadoras del TFWP a un mayor riesgo de sufrir explotación laboral en comparación con las de nacionalidad canadiense y otras personas trabajadoras con visados abiertos. Por otro lado, tanto el carácter vinculado de los visados como su naturaleza temporal dificulta que los trabajadores y trabajadoras accedan a prestaciones a las que tienen derecho y obtengan una reparación cuando sufren explotación laboral y otros abusos contra los derechos humanos.

A la luz del carácter sistémico de los abusos, la conclusión de Amnistía Internacional es que la explotación laboral y otros abusos que se cometen en el TFWP son causados por la política, las leyes y las normas de inmigración de Canadá. No cabe atribuirlos a un puñado de entidades empleadoras sin escrúpulos ni cabe interpretarlos como incidentes aislados. Aunque las entidades empleadoras pueden y deben responder de sus actos en virtud de los sistemas laboral y penal canadienses, este informe aborda la responsabilidad del Estado y sostiene que los abusos que se cometen en aplicación del TFWP caen directamente bajo la responsabilidad de Canadá.

En su diseño actual, el TFWP es intrínsecamente explotador y, por tanto, viola la obligación internacional de Canadá de respetar, proteger y realizar el derecho a unas condiciones de trabajo justas y favorables, consagrado, entre otros, en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

Culturales (PIDESC). También incumple el derecho a un recurso efectivo, reconocido en el artículo 2.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el artículo 6 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CIEDR).

Además, Amnistía Internacional concluye que el TFWP es intrínsecamente discriminatorio por afianzar casos de discriminación y el impacto desproporcionado de las violaciones de los derechos humanos de las personas trabajadoras racializadas “poco cualificadas” basándose en su raza, género, clase y origen nacional. Por tanto, viola la prohibición internacional de la discriminación racial consagrada, entre otros, en el artículo 2 de la CIEDR. Como muestra este informe, Canadá no cumple su obligación de prevenir y erradicar la discriminación racial en todas sus formas.

Los abusos documentados en el informe no son desconocidos para las autoridades canadienses. Durante decenios, organizaciones de migrantes, sindicatos, miembros de la academia y otros actores de la sociedad civil han producido investigaciones exhaustivas, han expresado su preocupación y han luchado infatigablemente exigiendo que se ponga fin al carácter vinculado de estos visados. Sin embargo, las autoridades canadienses, no han hecho hasta ahora cambios sistémicos en su política y se niegan a abolir los permisos de trabajo cerrados, adoptando en cambio medidas limitadas y fragmentadas.

Como característica principal del TFWP, los visados vinculados son la causa fundamental más evidente de la explotación y la discriminación de los trabajadores y trabajadoras migrantes. Por tanto, la prevención y erradicación de la explotación laboral y la discriminación racial de las personas trabajadoras migrantes en Canadá exige, como mínimo, la abolición del sistema de visados vinculados. Este sistema debe ser sustituido con urgencia por un sistema de visados abiertos que permita a las personas trabajadoras cambiar libremente de empleo y de entidad empleadora, y que pueda proteger plenamente a las personas trabajadoras racializadas de la explotación laboral y de la discriminación.

## **PRINCIPALES RECOMENDACIONES**

El informe concluye con una serie de recomendaciones detalladas. Entre ellas, Amnistía Internacional pide

### **A LAS AUTORIDADES FEDERALES DE CANADÁ QUE:**

**Garanticen que el sistema de migración canadiense respeta, protege y promueve los derechos de todas las personas trabajadoras migrantes sin discriminación de clase, género, nacionalidad u origen nacional, etnia o raza. En concreto, que:**

- Reformen el TFWP para prevenir y abordar la discriminación sistémica de las personas trabajadoras debido a su clase, género, nacionalidad, origen nacional, etnia y raza.
- Concedan permisos de trabajo abiertos a las personas migrantes participantes en el TFWP, garantizando que pueden cambiar libremente de entidad empleadora y de trabajo.
- Eliminen todos los criterios de elegibilidad para obtener la residencia permanente que discriminen a las personas trabajadoras migrantes “poco cualificadas” debido a su clase, género, nacionalidad o raza.

**Prevengan la discriminación y garanticen la igualdad de trato de las personas trabajadoras migrantes mientras estén en Canadá**

**Garanticen que las personas trabajadoras migrantes en Canadá obtengan una reparación por las violaciones de derechos humanos a las que han sobrevivido. En concreto, que:**

- Concedan a las personas trabajadoras migrantes que hayan sobrevivido a la explotación laboral y otros abusos contra los derechos humanos permisos de residencia y de trabajo abiertos durante el tiempo necesario para buscar y obtener una reparación efectiva.
- Mejoren y aumenten el número de inspecciones federales y garanticen que son proactivas, se hacen en el lugar cuando sea posible y no se anuncien previamente.

### **A LAS AUTORIDADES PROVINCIALES QUE:**

- Trabajen con las autoridades federales para revisar las normas provinciales de empleo sobre agricultura para asegurarse de que cumplen las obligaciones internacionales de Canadá y las normas pertinentes respecto de los derechos en el trabajo.

- Deroguen las disposiciones y la legislación que limita los derechos de las personas trabajadoras agrícolas a la negociación colectiva y las barreras para que las personas trabajadoras migrantes se afilien a, y formen, sindicatos.
- Garanticen que las denuncias de personas trabajadoras migrantes de explotación laboral y otros abusos contra los derechos humanos se examinan y resuelvan imparcialmente, con rapidez y de forma efectiva.

## **ESTRUCTURA**

**El capítulo 1** analiza el TFWP dentro del marco de la política de inmigración contemporánea de Canadá y sus raíces históricas: la esclavitud y las políticas de migración blanca. Rastrea el origen de los visados vinculados, que se remonta al objetivo de las autoridades canadienses de prevenir un “problema racial” y controlar a las personas trabajadoras del Caribe que llegaban a Canadá mediante regímenes de trabajo temporales que precederían al TFWP. El capítulo describe, además, las características del TFWP dentro de la política de migración laboral canadiense.

**El capítulo 2** documenta toda una serie de abusos contra los derechos humanos de las personas trabajadoras participantes del TFWP: desde el robo de salario y el exceso de horas de trabajo hasta los abusos racistas y la violencia de género, pasando por la vigilancia, la falta de privacidad y el alojamiento inadecuado. Se centra en las voces y testimonios de trabajadores y trabajadoras, y en su propia experiencia de explotación y discriminación en Canadá. Aunque los abusos que vienen soportando las personas trabajadoras son cometidos por entidades empleadoras, este capítulo muestra que no son incidentes aislados sino un resultado sistémico y previsible de los visados vinculados. En ese sentido, estos abusos conllevan la responsabilidad del Estado y arrojan luz sobre la abyecta inacción de Canadá a la hora de prevenir la explotación laboral y proteger a las personas trabajadoras migrantes participantes en el TFWP. El capítulo 2 también documenta las violaciones de derechos humanos y los abusos basados directamente en la raza, el color de la piel y el origen nacional, y documenta varios casos de abusos psicológicos racistas y xenófobos, así como casos de discriminación racial en el lugar de trabajo.

**El capítulo 3** detalla los obstáculos que afrontan los trabajadores y trabajadoras del TFWP para denunciar los abusos, así como las deficiencias de los recursos de que disponen cuando denuncian. Muestra que los obstáculos para denunciar derivan del visado vinculado y profundiza en otros factores que dificultan más que estos trabajadores escapen de los abusos. Además, analiza la insuficiencia de los recursos disponibles para las personas trabajadoras migrantes racializadas desde una perspectiva interseccional, examinando la posición de estas personas y concluye que Canadá no ofrece recursos adecuados y efectivos a las personas trabajadoras migrantes en virtud del TFWP.

**El capítulo 4** detalla el modo en que el racismo y otros sistemas de opresión condicionan el diseño y la aplicación del TFWP; la experiencia de las personas trabajadoras incluidas en este programa en Canadá y la forma en que está concebido y se implementa el sistema de puntos. Analiza la forma en que el TFWP tiene efectos desproporcionados en las personas trabajadoras racializadas, como el mayor riesgo de sufrir explotación laboral, lo que resulta en la racialización de la explotación. También describe el modo en que el Programa reproduce las desigualdades de género. Por último, el capítulo analiza las posibilidades limitadas para las personas trabajadoras racializadas en trabajos “poco cualificados” del TFWP de acceder a un estatus más permanente y concluye que el sistema de puntos de Canadá produce resultados dispares en cuanto a clase y raza. Como resultado, las personas trabajadoras migrantes racializadas con visados vinculados que trabajan en profesiones “poco cualificadas” seguirán, durante años, corriendo el riesgo de sufrir explotación laboral y teniendo graves limitaciones al acceso a derechos.

# METODOLOGÍA

## BASE DE PRUEBAS

Las conclusiones de este informe se basan en entrevistas en profundidad y en investigación documental realizadas entre febrero de 2023 y junio de 2024 en las que participaron un total de 44 personas trabajadoras migrantes de 14 países. Amnistía Internacional seleccionó a las personas entrevistadas a partir de referencias de organizaciones asociadas y, en algunos casos, de personas trabajadoras entrevistadas por la organización.

Las entrevistas iniciales se hicieron en las provincias de Quebec y Ontario, algunas en remoto. Amnistía Internacional hizo 16 entrevistas en persona con personas trabajadoras migrantes en Quebec y 21 entrevistas en persona en Ontario, en septiembre de 2023. El equipo de investigación hizo 7 entrevistas en profundidad más con personas trabajadoras migrantes en remoto entre septiembre de 2023 y enero de 2024; seguimientos por correo electrónico y teléfono entre enero de 2024 y diciembre de 2024; y seguimientos de entrevistas en persona en Quebec en mayo de 2024.

Amnistía Internacional entrevistó a 21 personas trabajadoras migrantes (15 hombres y 6 mujeres) que vivían o trabajaban en Quebec en el momento de la entrevista o que habían vivido y trabajado en la provincia: 8 hombres de Guatemala, 4 hombres de México, 2 mujeres de Camerún, 2 mujeres de Costa de Marfil, una mujer de Madagascar, una mujer de Colombia, un hombre de Marruecos, un hombre de Túnez y un hombre de Mauricio. Todas ellas habían tenido visados vinculados a una única entidad empleadora en aplicación del TFWP. La mayoría había viajado a Canadá con un permiso de las ramas de agricultura y de salarios bajos.<sup>3</sup>

Amnistía Internacional entrevistó a 23 personas trabajadoras migrantes (7 mujeres y 16 hombres) que vivían o trabajaban en Ontario en el momento de la entrevista: 3 mujeres y 3 hombres de Jamaica, un hombre de otro Estado caribeño, una mujer de Argentina, 2 mujeres de Indonesia, un hombre con doble nacionalidad española y dominicana, 5 hombres de México, y 6 hombres y una mujer de Guatemala. Todos ellos tenían permisos de trabajo vinculados del TFWP<sup>4</sup> y 20 de ellos fueron empleados en el sector agrario a su llegada a Canadá.<sup>5</sup>

Amnistía Internacional decidió investigar en Quebec y Ontario porque ambas reciben a un gran número de personas trabajadoras migrantes en virtud del TFWP. Varias de las personas entrevistadas habían trabajado en otras provincias antes de llegar a Quebec o a Ontario.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> De las personas entrevistadas en Quebec, 12 fueron contratadas para trabajar en la agricultura, la ganadería y labores asociadas; 2 mujeres, en trabajo de cuidados; una mujer, en servicios de limpieza; 2 hombres, en procesamiento de carne; 2, en soldadura; uno, en pintura industrial y 2 en la limpieza de fosas sépticas. Algunas de las personas trabajadoras entrevistadas también habían hecho, o habían pasado a hacer, otros trabajos, incluidas 2 mujeres que habían pasado a hacer trabajo de cuidados, un hombre que trabajó en un restaurante, y otro que tenía dos empleos, en soldadura y limpieza.

<sup>4</sup> Una persona fue contratada originalmente a través del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (SAWP) y después la cambiaron a otras ramas del Programa con un visado de trabajo de mayor duración; 7 personas trabajaron totalmente dentro del Programa y 15 en el TFWP.

<sup>5</sup> Dos personas entrevistadas en Ontario estaban empleadas en el sector de la construcción, y una en el de la restauración.

<sup>6</sup> Entre las personas trabajadoras entrevistadas en Quebec, tres habían trabajado en otras provincias canadienses: en Alberta, Nuevo Brunswick y Ontario. Entre las que fueron entrevistadas en Ontario, tres habían trabajado en Nueva Escocia —una de ellas también había trabajado en la Columbia Británica— y cuatro, en Alberta.

Todas las personas trabajadoras migrantes entrevistadas son racializadas negras y latinoamericanas — personas indígenas incluidas—, o de otras identidades racializadas dentro del contexto político, cultural y racial de Canadá. Esto significa que son percibidas o identificadas basándose en su origen nacional, raza, color de la piel o etnia influidos por prejuicios y supuestos raciales (v. Glosario).

Además, Amnistía Internacional habló con asistentes sociales y especialistas, y mantuvo conversaciones en profundidad con representantes de dos sindicatos, dos mujeres de la Academia, seis representantes de organizaciones de la sociedad civil, algunas de ellas en múltiples ocasiones, y una abogada de inmigración. La organización consultó estadísticas oficiales, legislación federal y provincial, expedientes y decisiones judiciales, denuncias, informes médicos e informes y artículos publicados por personas de la academia, de sindicatos y de organizaciones de la sociedad civil.

Las estadísticas oficiales sobre el TFWP y otros programas de migración y clases de visados son públicos, pero sólo están desglosados por nacionalidad, género, edad y profesión, y no por raza y etnia, lo que es contrario a las normas internacionales de derechos humanos (véase *infra* Conclusiones de discriminación racial). Como consecuencia, este informe usa la nacionalidad como indicador de la raza para entender la discriminación racial en la política de inmigración, aunque reconoce que no puede abarcar la totalidad de las complejas experiencias vitales de las personas trabajadoras migrantes racializadas basándose en los datos disponibles. Todas las cifras están actualizadas con los datos anuales más recientes disponibles a 1 de noviembre de 2024.

En el curso de esta investigación, Amnistía Internacional presentó solicitudes de acceso a la información a las autoridades federales y provinciales. Antes de la publicación de este informe, la organización pidió reuniones con Empleo y Desarrollo Social Canadá (*Employment and Social Development Canada*; ESDC, por sus siglas en inglés), la Comisión de Normas de Igualdad, Salud y Seguridad en el Trabajo de Quebec (*Commission des Normes de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail*; CNESST, por sus siglas en francés) y el Ministerio de Trabajo, Inmigración, Capacitación y Desarrollo de Conocimientos de Ontario. La organización se reunió con un alto funcionario de la Oficina del Ministro de Empleo, Desarrollo de la Mano de Obra y Trabajo y, a nivel provincial, con representantes del Ministerio de Trabajo e Inmigración de Ontario. También recibió respuestas por escrito de la CNESST. Sin embargo, a 20 de enero, Amnistía Internacional no había recibido ninguna información ni respuesta a las preguntas presentadas a las autoridades federales en septiembre de 2023, ni a las alegaciones relativas al TFWP compartidas con Inmigración y Ciudadanía antes de la publicación de este informe.

## CONCLUSIONES SOBRE EXPLOTACIÓN LABORAL

Aunque algunos de los casos documentados en este informe podrían constituir una violación del derecho penal nacional e internacional, incluida la legislación nacional contra la esclavitud y la relativa a la trata de seres humanos, en este informe, Amnistía Internacional dedica su análisis principalmente a cuestiones estructurales y sistémicas que son causa de explotación laboral, tal como se define *infra*. La organización cree que analizar las causas estructurales y sistémicas de la explotación laboral es clave para comprender, abordar y resolver mejor la difícil situación de los y las sobrevivientes, incluso de quienes han sobrevivido a las formas de explotación laboral que conllevan responsabilidad penal individual.<sup>7</sup>

Aunque el derecho internacional no define 'explotación laboral', esta noción se refiere, en general, a las condiciones laborales que infringen el derecho y las normas internacionales y que abarcan fenómenos de diferente gravedad. Las leyes y normas internacionales clave que protegen el derecho al trabajo y los derechos en el trabajo se detallan en el capítulo 2. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define "formas inaceptables de trabajo" como "trabajo en condiciones que deniegan principios y derechos fundamentales en el trabajo, ponen en riesgo la vida, la salud, la libertad, la dignidad humana y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras o mantienen los hogares en condiciones de pobreza."<sup>8</sup> A la inversa, la OIT se refiere a "trabajo decente" como una noción que abarca el empleo, la protección social, los derechos laborales y el diálogo social.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Klara Skrivankova, "Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation", documento del programa JRF: Forced Labour, noviembre de 2010.

<sup>8</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Formas inaceptables de trabajo: Un estudio mundial y comparativo*, diciembre de 2015, p. v, <https://www.ilo.org/publications/unacceptable-forms-work-global-and-comparative-study> [traducción de Amnistía Internacional].

<sup>9</sup> *Memoria del director general: Trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87 periodo de sesiones, Ginebra, junio de 1999, <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Véase también OIT, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97 periodo de sesiones, Ginebra, 10 de junio de 2008, [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40cabinet/documents/genericdocument/wcms\\_099768.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf).



Se entiende por explotación laboral un espectro o continuo, una diversidad de experiencias que pueden variar con el tiempo e incluir fenómenos de diferente gravedad: en un extremo del espectro, un trabajo libremente elegido, regular y decente; en el otro, abusos y violaciones graves y múltiples, así como formas severas de explotación como el trabajo forzoso, la trata de personas con fines de explotación laboral, la servidumbre por deudas y la esclavitud. La gravedad de las diferentes formas de explotación depende de las condiciones laborales, de las circunstancias personales de cada persona y de otros factores.<sup>10</sup>

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), órgano encargado de vigilar la aplicación del PIDESC por los Estados Partes, ha aclarado que los Estados pueden violar el derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias tanto con actos directos (comisión) como por no tomar medidas razonables para dar plena efectividad a este derecho para todas las personas (omisión).<sup>11</sup> Los actos directos que violan el derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias incluyen la adopción de políticas de migración laboral que aumenten la vulnerabilidad de las personas trabajadoras migrantes a la explotación.<sup>12</sup> Los actos de omisión incluyen no velar por el cumplimiento de las leyes pertinentes o no aplicar políticas adecuadas, no regular las actividades de particulares o grupos para evitar que vulneren el derecho, o no tener en cuenta las obligaciones que le incumben en virtud del Pacto al concertar acuerdos bilaterales o multilaterales con otros Estados.<sup>13</sup> Además, los Estados deben establecer un marco adecuado de supervisión y rendición de cuentas garantizando el acceso a la justicia u otras vías de recurso efectivas.<sup>14</sup>

En este contexto, los Estados no deben limitarse a respetar los derechos laborales (es decir, abstenerse de interferir directa o indirectamente en su disfrute), sino también protegerlos tomando medidas para garantizar que terceras partes, como las entidades empleadoras y empresas del sector privado, no interfieren en su disfrute. Esto incluye la adopción de medidas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos mediante leyes y políticas eficaces y el sometimiento a la justicia. Por ejemplo, los Estados deben garantizar que las leyes, políticas y normas laborales son adecuadas y se aplican de manera efectiva.<sup>15</sup> Más allá de esto, los Estados tienen la obligación de adoptar las medidas positivas necesarias para garantizar que se hacen plenamente efectivos los derechos de los trabajadores y trabajadoras, entre otras cosas mediante la negociación colectiva y el diálogo social.<sup>16</sup>

## CONCLUSIONES SOBRE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL

Los instrumentos internacionales de derechos humanos caracterizan el racismo como una estructura ideológica que sirve para justificar unas relaciones de poder desiguales basadas principalmente en el fenotipo o la ascendencia.<sup>17</sup> El racismo no sólo se refiere a los actos o las creencias de intolerancia internalizada o interpersonal, sino también, lo que es más importante, a situaciones de subordinación institucional o sistémica.<sup>18</sup> Por ejemplo, la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) ha afirmado que “[e]l racismo engloba las ideologías racistas, las actitudes fundadas en los prejuicios raciales, los comportamientos discriminatorios, las disposiciones estructurales y las prácticas institucionalizadas que provocan la desigualdad racial, así como la idea falaz de que las relaciones discriminatorias entre grupos son moral y científicamente justificables.”<sup>19</sup> Como señaló la alta comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, “[e]l racismo

<sup>10</sup>Klara Skrivankova, “Between decent work and forced labour [...]” (op. cit.). Labour Exploitation Advisory Group, “So I decided to carry on...”: *The continuum of exploitation in practice*, febrero de 2024. Londres: Focus on Labour Exploitation (FLEX).

<sup>11</sup> Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (CESCR), Observación general 23: Sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 27 de abril de 2016, doc. ONU E/C.12/GC/23, párrs. 78-79.

<sup>12</sup> CESCR, Observación general núm. 23 (op. cit.), párr. 78.

<sup>13</sup> CESCR, Observación general núm. 23 (op. cit.), párr. 79.

<sup>14</sup> CESCR, Observación general núm. 23 (citado anteriormente), párr. 80.

<sup>15</sup> CESCR, Observación general núm. 23 (citado anteriormente), párr. 59.

<sup>16</sup> CESCR, Observación general núm. 23 (op. cit.), párrs. 60 y 61.

<sup>17</sup> La Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (CIRDI) define el racismo en su artículo 1.4 como “cualquier teoría, doctrina, ideología o conjunto de ideas que enuncian un vínculo causal entre las características fenotípicas o genotípicas de individuos o grupos y sus rasgos intelectuales, culturales y de personalidad, incluido el falso concepto de la superioridad racial”. Del mismo modo, el preámbulo de la ICERD se refiere a la naturaleza ideológica del racismo al declarar que “[...] toda doctrina de superioridad basada en la diferenciación racial es científicamente falsa, moralmente condenable y socialmente injusta y peligrosa, y de que nada en la teoría o en la práctica permite justificar, en ninguna parte, la discriminación racial.” Sobre la prohibición del racismo, el artículo 4 de la ICERD impone a los Estados Partes la obligación de condenar la propaganda y cualquier forma de organización basada en la creencia de la superioridad racial de un grupo o que promueva el odio o la discriminación racial. El mismo artículo establece que los Estados Partes en la Convención tienen la obligación de declarar como acto punible conforme a la ley la difusión de ideas basadas en la superioridad o en el odio racial, la violencia o incitación a la violencia motivada por ideas racistas, y toda asistencia a actividades racistas, incluida su financiación.

<sup>18</sup> Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales, Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 27 de noviembre de 1978, artículo 2.2.

<sup>19</sup> Artículo 2.2 de la Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales.

sistémico persiste, en gran parte, debido a la idea errónea de que la abolición de la esclavitud, el fin de la trata transatlántica de esclavos africanos y el colonialismo, junto con las medidas adoptadas por los Estados hasta la fecha, han eliminado las estructuras de discriminación racial establecidas por esas prácticas y han creado sociedades igualitarias.”<sup>20</sup>

El artículo 1.1 de la ICERD define la discriminación racial como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”.

Según el derecho internacional de los derechos humanos, en concreto la ICERD, Canadá tiene no sólo la obligación de abstenerse de discriminar, sino también la de proteger a las personas de la discriminación racial directa e indirecta. En la *obligación de proteger*, el Estado tiene que prevenir los abusos contra los derechos humanos a manos de terceras partes. Esta obligación incluye el deber del Estado de prevenir riesgos previsible y evitables de abusos contra los derechos humanos. En la *obligación de hacer efectivo*, el Estado debe tomar las medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otra índole adecuadas para hacer plenamente efectivos los derechos humanos sin discriminación para todas las personas en su jurisdicción. Esto puede incluir la adopción de medidas positivas para reparar la discriminación que, por definición, debe dirigirse a los grupos desfavorecidos. El acceso adecuado a la justicia y a una reparación oportuna, cuando se hayan producido discriminación u otros abusos contra los derechos humanos, son también parte de la obligación del Estado de hacer efectivos los derechos humanos.

La definición de la ICERD de discriminación racial abarca no sólo la discriminación directa, sino también los casos de discriminación racial indirecta, que también constituyen manifestaciones de racismo sistémico. Puede que las políticas y leyes no estén dirigidas y tengan la intención de afectar a un grupo concreto de personas, pero podrían hacerlo inadvertidamente y tener “consecuencias injustificables distintas sobre un grupo” y, por tanto, constituir discriminación.<sup>21</sup> La discriminación indirecta es la que se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico basada en un motivo prohibido o las pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación legítima y sea proporcional a la luz del derecho internacional.<sup>22</sup>

Para demostrar que hay una discriminación racial indirecta, por tanto, la situación tiene que contar con los siguientes elementos:

- a. Que exista una disposición, un criterio o una práctica que, en teoría, se aplica igualmente con independencia de la raza, el color de la piel, la ascendencia o el origen nacional o étnico.
- b. Que la disposición, el criterio o la práctica implique una *desventaja desproporcionada* para las personas de un grupo determinado con base en la raza, el color de la piel, la ascendencia o el origen nacional o étnico.
- c. Que la diferencia del impacto carece de un objetivo legítimo o, si hay un objetivo legítimo, los medios para alcanzarlo no son proporcionales.<sup>23</sup>

El CERD aclara que “[l]os efectos discriminatorios indirectos que pueden tener ciertas legislaciones nacionales, particularmente las leyes relativas al terrorismo, la inmigración, la nacionalidad, las penas que prevén la prohibición de entrada o la expulsión del territorio nacional contra no nacionales, así como las leyes que tienen por objeto penalizar a ciertos grupos o la pertenencia a ciertas comunidades sin motivo

---

<sup>20</sup> Alta comisionada de las Naciones Unidas para los derechos humanos, *Promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los africanos y los afrodescendientes frente al uso excesivo de la fuerza y otras violaciones de los derechos humanos por agentes del orden*, 1 de junio de 2021, doc. ONU: A/HRC/47/53, párr. 10.

<sup>21</sup> CERD, Recomendación general 14, relativa al art. 1 del párr. 1 de la Convención, 1993, doc. ONU A/48/18, párr. 2.

<sup>22</sup> Artículo 1 del CIRDI. El CERD y el relator especial sobre las formas contemporáneas de racismo han subrayado la importancia de analizar los efectos de leyes y políticas aparentemente neutrales desde el punto de vista racial. CERD, Recomendación general 30, La discriminación contra los no ciudadanos, 5 de agosto de 2004. Relatora especial de la ONU sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, Informe: La discriminación racial en el contexto de la ciudadanía, la nacionalidad y la situación migratoria, 25 de abril de 2018, doc. ONU A/HRC/38/52, párr. 14.

<sup>23</sup> Esto exige que (a) la diferencia de trato persiga un objetivo legítimo, como por ejemplo, la seguridad nacional o el orden público; y que (b) haya una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el objetivo, lo que significa que los medios empleados han de ser idóneos —es decir, la política es un medio adecuado y efectivo para alcanzar el objetivo que se pretende—; necesarios —es decir, que no hay otras políticas menos discriminatorias que podrían alcanzar el mismo objetivo— y proporcionales al objetivo —es decir, la importancia del objetivo perseguido supera la desventaja sufrida por las personas discriminadas y su comunidad en general. La evaluación de la idoneidad, la necesidad y la proporcionalidad suele conocerse con el nombre colectivo de “principio de proporcionalidad”. Véanse: Comité de Derechos Humanos de la ONU (CDH), Observación general núm. 18: “no discriminación”, párr. 13; CERD, Recomendación general 14 (op. cit.), párr. 2.

legítimo” son indicadores de discriminación racial.<sup>24</sup> El CERD pide, además, a los Estados que garanticen que la aplicación de la legislación no tiene ningún efecto discriminatorio sobre los no ciudadanos.<sup>25</sup> Esto incluye las políticas, leyes y prácticas sobre inmigración y visados.<sup>26</sup> En el caso de visados, distinciones, restricciones, exclusiones o preferencias basadas en la nacionalidad, “debe interpretarse que [...] se trata de evitar socavar la prohibición básica de la discriminación”.<sup>27</sup>

Para entender y abordar la forma en que la discriminación racial sistémica y la xenofobia se manifiestan e interrelacionan, las normas internacionales de derechos humanos exigen de los Estados que recaben datos.<sup>28</sup> La Declaración y Programa de Acción de Durban insta a los Estados “a que recojan, recopilen, analicen, difundan y publiquen datos estadísticos fidedignos a nivel nacional y local y a que tomen todas las demás medidas conexas necesarias para evaluar periódicamente la situación de que los individuos y los grupos que son víctimas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia.”<sup>29</sup> Sin datos sobre la raza y el sesgo racial, los Estados no pueden afirmar que sus leyes, políticas y enfoques no son racistas en la práctica porque automáticamente no pueden analizar cómo la raza afecta a la toma de decisiones.

Amnistía Internacional ha usado una combinación de métodos en este informe para demostrar la existencia de discriminación racial. Se han consultado fuentes históricas, como discursos políticos y normativas, para rastrear los orígenes de los visados vinculados. Se han empleado testimonios directos de personas trabajadoras y otros testigos, así como documentación adicional para identificar y corroborar casos de discriminación directa. Las estadísticas oficiales han sido fundamentales para identificar la discriminación racial indirecta y sistémica en el TFWP. Dado que Canadá no recoge datos sobre el TFWP u otros programas laborales desglosados por raza y etnia, la organización usó la nacionalidad para inferir las identidades raciales y étnicas tal como se perciben en el contexto canadiense. Por otra parte, la organización consultó documentos jurídicos —como escritos presentados ante los tribunales y decisiones judiciales— que también han considerado la discriminación indirecta sufrida por las personas trabajadoras migrantes en aplicación del TFWP.

## AGRADECIMIENTOS

Amnistía Internacional quiere expresar su profunda gratitud a los trabajadores y trabajadoras que nos dieron generosamente su tiempo y confiaron sus historias a la organización. En la mayoría de los casos, se han anonimizado sus nombres por razones de confidencialidad y seguridad. Aunque este informe no puede reflejar del todo la complejidad de los muchos abusos que han soportado, esperamos que contribuya a sus legítimas demandas de justicia y dignidad.

Amnistía Internacional está enormemente agradecida a las organizaciones, sindicatos, miembros de la Academia y otras personas que han aportado su inestimable pericia, experiencia y tiempo. En concreto, la organización quiere dar las gracias al Immigrant Workers Centre (IWC), la Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ) y la Confédération des syndicats nationaux (CSN) de Quebec; especialmente a Viviana Medina y Raphaël Laflamme (IWC), Véronique Tessier, Michel Pilon, Georgina Giron y Mélanie Gauvin (RATTMAQ) y Marie-Hélène Bonin (CSN); y, en Ontario, al FCJ Refugee Centre, Legal Assistance of Windsor y United Food and Commercial Workers (UFCW); concretamente, Jovana Blagovcanin, Shelley Gilbert y Santiago Escobar prestaron un apoyo inestimable.

---

<sup>24</sup> CERD, Recomendación general 31 sobre la prevención de la discriminación racial en la administración y el funcionamiento de la justicia penal, 2005, doc. ONU A/60/18, párr. 4.b.

<sup>25</sup> CERD, Recomendación general 30 (op. cit.), párr. 7.

<sup>26</sup> CERD, Recomendación general 30 (op. cit.), párr. 9.

<sup>27</sup> CERD, Recomendación general 30 (op. cit.), párr. 2.

<sup>28</sup> Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes, “Informe del Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes acerca de sus períodos de sesiones 23º y 24º”, 15 de agosto de 2019, doc. ONU A/HRC/42/59, párr. 99; alta comisionada de las Naciones Unidas para los derechos humanos, *Promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los africanos y los afrodescendientes frente al uso excesivo de la fuerza y otras violaciones de los derechos humanos por agentes del orden* (op. cit.), párr. 20.

<sup>29</sup> Declaración y Programa de Acción de Durban, párr. 92. Véase también Informe del grupo de trabajo de expertos sobre los afrodescendientes acerca de sus períodos de sesiones 23º y 24º (op. cit.), párr. 81.

# 1. LA POLÍTICA MIGRATORIA DE CANADÁ Y EL PROGRAMA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EXTRANJEROS TEMPORALES

Canadá tiene una larga historia de promoción de la inmigración para contribuir al crecimiento económico y garantizar que se resuelve la escasez de mano de obra. Uno de los principales programas de migración laboral empleados por las autoridades canadienses para satisfacer la demanda de mano de obra es el Programa de Trabajadores y Trabajadoras Extranjeros Temporales (TFWP), un régimen de migración temporal que permite a las entidades empleadoras contratar a trabajadores y trabajadoras migrantes, principalmente en actividades mal pagadas de la agricultura, el procesamiento de alimentos, el sistema de cuidados y el servicio doméstico, y en muchos otros sectores en todo el país. En 2023, había en Canadá 183.590 titulares de permisos de trabajo en virtud del TFWP.<sup>30</sup>

Este capítulo examina el TFWP dentro del contexto general de las políticas de migración permanente y migración laboral temporal del pasado y de la actualidad. Muestra que la explotación de las personas trabajadoras en el contexto del TFWP está anclada en una larga historia de discriminación y abusos contra las personas migrantes racializadas en Canadá.

---

<sup>30</sup> Estadísticas Canadá, Temporary Foreign Worker Program (TFWP) work permit holders by province/territory of intended destination, program and year in which permit(s) became effective, January 2015 - September 2024, [https://www.ircc.canada.ca/opendata-donneesouvertes/data/EN\\_ODP-TR-Work-TFWP\\_PT\\_program\\_sign.xlsx](https://www.ircc.canada.ca/opendata-donneesouvertes/data/EN_ODP-TR-Work-TFWP_PT_program_sign.xlsx) (consultado el 21 de noviembre de 2024). El número de trabajadores y trabajadoras extranjeros temporales es superior, pues las estadísticas reflejan el número de permisos que entran en vigor cada año y a algunos de ellos se les conceden permisos de trabajo de varios años.

# 1.1 LAS RAÍCES DE LOS PROGRAMAS DE MIGRACIÓN TEMPORAL DE CANADÁ: EL LEGADO DE LA ESCLAVITUD Y DE LAS POLÍTICAS DE MIGRACIÓN BLANCA

La imagen positiva de Canadá como “nación de inmigración” cuya identidad tiene sus raíces en la celebración de la diversidad cultural y apertura hacia las personas inmigrantes ha ocultado otras partes de su historia.<sup>31</sup> Canadá se estableció mediante la colonización de tierras indígenas, muchas de las cuales siguen sin ser cedidas,<sup>32</sup> y el desplazamiento de pueblos indígenas y la desposesión de sus tierras. Las autoridades coloniales primero y las canadienses después despojaron a los pueblos indígenas de sus tierras y fomentaron la migración de colonos europeos blancos para apoyar la empresa colonial y la formación de una nación blanca. La esclavización de personas negras, la explotación laboral de trabajadores chinos para construir el Ferrocarril Canadá-Pacífico, y las políticas de inmigración excluyentes contra personas asiáticas, judías y negras basadas en ideas de supremacismo blanco son partes importantes de la historia de Canadá.<sup>33</sup> Las creencias e ideologías racistas, incluido el racismo antinegro, fueron explícitas en las políticas de inmigración blanca de Canadá hasta 1962, cuando las autoridades adoptaron unas normas sobre inmigración que eliminaban la discriminación racial abierta y establecían como criterio la aptitud, mediante un “sistema de puntos” aparentemente neutral respecto de la raza (véase infra y el apartado 1.2.1, “La migración económica permanente”). Los abusos y la discriminación que caracterizan el TFWP están anclados en esta historia.

La esclavitud fue legal en lo que ahora es Canadá durante más de dos siglos, desde 1629 hasta 1834, cuando Bretaña aprobó la Ley de Abolición de la Esclavitud. Las colonias francesas y británicas que se convertirían posteriormente en Quebec, Ontario, Nueva Escocia, isla del Príncipe Eduardo y Nuevo Brunswick esclavizaron a personas indígenas, así como a personas negras de ascendencia africana que llegaron a Canadá en diversos momentos desde África Occidental, Madagascar, el Caribe y los Estados Unidos de América. Las personas esclavizadas eran consideradas propiedad de colonos blancos, que tenían derecho a explotarlas y someterlas a formas terribles de tortura, castigo y muerte.<sup>34</sup> En términos más generales, Canadá era parte de la economía esclavista transatlántica a través del comercio con las Indias Occidentales basado en la mercantilización y explotación de las personas negras. El intercambio de bienes y los gravámenes a la importación que beneficiaban a las colonias “estaban basados en la circulación de cuerpos negros”.<sup>35</sup>

El colonialismo de asentamientos configuró la formación de Canadá como una extensión de Bretaña y sus instituciones y, como una nación blanca —el “Canadá blanco”—, institucionalizando las jerarquías raciales y la supremacía blanca.<sup>36</sup> Para preservar la “blanquitud” de la sociedad de colonos canadiense, el gobierno de Canadá fomentó activamente la migración blanca, con una jerarquía en la que se daba preferencia a los y las inmigrantes más próximos a lo que se percibía como “carácter británico”: los procedentes del norte y el oeste de Europa, así como de Estados Unidos.<sup>37</sup> En esta empresa, fueron fundamentales las leyes y políticas de inmigración racistas que, entre finales del siglo XIX y hasta después de la II Guerra Mundial, excluyeron a las personas negras, asiáticas y judías.

Las autoridades aceptaban la admisión limitada de personas asiáticas cuando el trabajo se consideraba demasiado peligroso para trabajadores blancos, concretamente para la construcción de la sección

<sup>31</sup> Según la encuesta de Environics Institute, aunque en 2023 hubo un cambio en la actitud de la opinión pública hacia la inmigración, la mayoría de la población canadiense sigue estando muy de acuerdo (36%) o algo de acuerdo (38%) en que “la inmigración tiene un impacto positivo en la economía de Canadá”. Más de 4 de cada 10 canadienses (42%) dicen que las personas inmigrantes hacen que su propia comunidad sea mejor, *Canadian Public Opinion about Immigration and Refugees*, Otoño de 2023, <https://bit.ly/3Z9O2aR>.

<sup>32</sup> Tierras o territorios que los pueblos indígenas nunca han cedido/entregado o vendido legalmente a la Corona o a Canadá. A menudo se refiere a tierras que no están incluidas formalmente en un tratado; sin embargo, hay regiones incluidas en un tratado en las provincias atlánticas de Canadá que abarcan tierras que no se han entregado.

<sup>33</sup> Algunos de los legados aún afectan a personas de ascendencia africana que viven en la pobreza, tienen una salud precaria y están excesivamente representadas en el sistema de justicia penal. Consejo de Derechos Humanos, Informe del Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes acerca de su misión al Canadá, 16 de agosto de 2017, doc. ONU A/HRC/36/60/Add.1, párr. 7.

<sup>34</sup> Afua Cooper, *The enslavement of Africans in Canada*, Canadian Historical Association, Ottawa, 2022.

<sup>35</sup> Afua Cooper, *The enslavement of Africans in Canada*, (op. cit.), pp. 19-20.

<sup>36</sup> Vashanti Venkatesh, *Rethinking the Temporary, Reconstituting the Citizen: Rights Mobilization by Temporary Foreign Workers in Comparative Perspective*, tesis, 2018, p. 30, <https://escholarship.org/uc/item/Obd93844>; Nalinie Mooten, *Racism, Discrimination and Migrant Workers in Canada: Evidence from the Literature*, Policy Research, Research and Evaluation Branch, IRCC, julio de 2021.

<sup>37</sup> Aunque la política de inmigración de Canadá fue explícitamente racista hasta 1962, las nociones de “lo blanco” cambiaron con el tiempo y se ampliaron para incluir a trabajadores y trabajadoras del campo del Este y el Sur de Europa antes no deseados —de Italia, Polonia y Ucrania— que llegaban a Canadá desde finales del siglo XIX con el objetivo de satisfacer las necesidades de mano de obra. Lisa Jakubowski, *Immigration and the Legalization of Racism*, 1996, Fernwood Publishing, pp. 11-12.

occidental del Ferrocarril del Pacífico canadiense. Sin embargo, la admisión de hombres chinos estaba severamente restringida.<sup>38</sup> La exclusión de personas procedentes de Asia culminó con la Ley sobre Inmigración China de 1923 (Ley de Exclusión de Personas Chinas), que prohibió la inmigración procedente de ese país.<sup>39</sup> Antes de la promulgación de esta ley, las autoridades habían restringido la inmigración procedente de Japón e India.<sup>40</sup>

Las autoridades canadienses también restringieron la inmigración de personas negras, alegando que no podían adaptarse al clima de Canadá.<sup>41</sup> La Ley de Inmigración de 1910 permitía a las autoridades excluir de la entrada en el país a las personas migrantes pertenecientes a “una raza considerada no apta para el clima y los requisitos de Canadá y a inmigrantes de una clase, profesión o carácter determinados”.<sup>42</sup> La Ley se reformó en 1919 para añadir la nacionalidad como motivo de exclusión y fue seguida de una lista de países preferidos.<sup>43</sup> Además de las personas negras y asiáticas, las judías tenían prohibida la entrada *de facto*, pues las autoridades se valieron de facultades discrecionales ilimitadas para negarles la admisión hasta la década de 1940.<sup>44</sup>

Aunque se eliminó la raza de las metas o disposiciones explícitas que configuraron las políticas de inmigración después de la II Guerra Mundial, el racismo y la discriminación no desaparecieron de la legislación. La Ley de Inmigración de 1952 sustituyó “raza” por “grupo étnico” como motivo de exclusión de la entrada en el país e incluyó otros motivos, como el estilo de vida, la homosexualidad, el consumo de drogas y la ideología o creencias personales.<sup>45</sup> Canadá mantuvo su preferencia por “súbditos/as británicos de Reino Unido, Irlanda, Terranova, Nueva Zelanda, Australia y la Unión de Sudáfrica, y también ciudadanos/as de Estados Unidos”<sup>46</sup> porque eran percibidos como más adecuados para mantener “el carácter blanco de Canadá”.<sup>47</sup>

En 1967, Canadá adoptó un “sistema de puntos” para la inmigración basado en las aptitudes y la formación.<sup>48</sup> Este sistema introdujo un conjunto de criterios —educación, idioma y otros— mediante los cuales las autoridades medían y seleccionaban a inmigrantes basándose en su potencial para la economía canadiense y sus posibilidades de integración. Bajo el sistema de puntos, el nivel de cualificación exigido para la inmigración permanente funcionaba como indicador de clase, con una fuerte correlación con la raza, lo que permitía a las personas “blancas” establecerse en Canadá con sus familias y resultaba, en cambio, en la exclusión general de las personas negras de la inmigración permanente, pues la inmigración negra se

<sup>38</sup> Los hombres chinos tenían que pagar un impuesto y no se permitía que sus esposas e hijos e hijas llegasen con ellos y se establecieran en el país, política que tuvo efectos relacionados con el género en cuanto a separación familiar. Ley sobre Inmigración China de 1885. El impuesto aumentó en 1900 y de nuevo en 1903.

<sup>39</sup> Gobierno de Canadá, “Exclusion of Chinese Immigrants (1923–1947) National Historic Event”, <https://parks.canada.ca/culture/designation/evnement-event/exclusion-chinois-chinese>.

<sup>40</sup> Como ha resumido Nalinie Mooten, Japón aceptó limitar el número de personas que emigraban a Canadá mediante el Acuerdo entre Caballeros de 1907. La Estipulación de Viaje Continuo de 1908 permitía a las autoridades negar la entrada a quienes no hubieran llegado a Canadá tras un trayecto continuo y con un billete desde su país de origen, lo que era una forma de impedir la entrada en Canadá de personas procedentes de India. Nalinie Mooten, *Racism, Discrimination and Migrant Workers in Canada* (op. cit.).

<sup>41</sup> Satzewich, Vic, “Business or Bureaucratic Dominance in Immigration Policymaking in Canada: Why was Mexico Included in the Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program in 1974?”, *International Migration & Integration* 8, pp. 255-275, 2007.

<sup>42</sup> Artículo 38 c). De la Ley de Inmigración, 1910, Canadian Museum of Immigration at Pier 21, <https://bit.ly/495k8ZR>.

<sup>43</sup> Reforma de la Ley de Inmigración de 1919, [https://www.canadiana.ca/view/ocohm.9\\_08048/2](https://www.canadiana.ca/view/ocohm.9_08048/2); sobre la lista de países preferidos, véase Jakubowski, *Immigration and the Legalization of Racism* (op. cit.) p. 16.

<sup>44</sup> Canadá admitió a menos de 5.000 personas judías entre la década de 1930 y la de 1940. Según algunos/as autores/as, el factor principal del rechazo a su admisión en Canadá fueron las opiniones antisemitas. Harold Troper e Irving Abella, *No one is too many*, Toronto University Press, 2012; David Matas, “Racism in Canadian Immigration Policy”, *Refuge: Canada's Journal on Refugees*. Canadá denegó la entrada a personas refugiadas judías antes y durante la II Guerra Mundial. La negativa a admitir a las personas judías que huían a bordo del barco *MS St. Louis* se convirtió en una denuncia del antisemitismo arraigado en las instituciones y entre las autoridades migratorias de Canadá. Steve Schwinghamer, “The existing Immigration regulations will not offer any solution”: *MS St. Louis in Canadian Context*, diciembre de 2023, <https://pier21.ca/research/immigration-history/canada-and-ms-st-louis>.

<sup>45</sup> Art. 61 g de la Ley sobre Inmigración de 1952. Estos motivos se añadieron a los existentes como la nacionalidad, la ciudadanía, la profesión y la clase. Este artículo también permitía a las autoridades prohibir o limitar las admisiones sobre la base de “costumbres, hábitos, modos de vida o métodos de tenencia de bienes peculiares”, inadaptación al clima o a las condiciones económicas, sociales, industriales, laborales, de salud u otras de Canadá; incapacidad de ser asimilado/a o de “asumir los deberes y responsabilidades de la ciudadanía canadiense”. También estaban entre las personas migrantes prohibidas, las socialmente indeseables como “prostitutas”, “mendigos”, “idiotas”, “dementes”, personas con “enfermedades infecciosas”, “personas sordas, ciegas o físicamente deficientes” o enfermas [https://www.canadiana.ca/view/ocohm.9\\_08041/2](https://www.canadiana.ca/view/ocohm.9_08041/2); Jan Raska, “Who Is Admissible? Immigrant Desirability and Immigration Acts since Confederation”, Canadian Museum of Immigration at Pier 21, 9 de octubre 2020, <https://pier21.ca/blog/jan-raska/who-is-admissible>.

<sup>46</sup> Jakubowski, *Immigration and the Legalization of Racism* (op. cit.) p. 17, y gobierno de Canadá, *Manpower in Immigration*, 1974.

<sup>47</sup> Citado por Nalinie Mooten, *Racism, Discrimination and Migrant Workers in Canada* (op. cit.), p. 40.

<sup>48</sup> La Normativa sobre Inmigración de 1962 eliminó la discriminación racial abierta de la política de inmigración e introdujo la cualificación como criterio principal para la admisión. En 1967, se introdujo en esta normativa el sistema de puntos. *Immigration Regulations, Order-in-Council PC 1962-86, 1962*, <https://pier21.ca/research/immigration-history/immigration-regulations-order-in-council-pc-1962-86-1962>; Library and Archives Canada. “Immigration Act, Immigration Regulations, Part 1, Amended” RG2-A-1-a, vol. 2380, PC1967-1616, 16 de agosto de 1967, <https://pier21.ca/research/immigration-history/immigration-regulations-order-in-council-pc-1967-1616-1967#fn-2>.



equiparaba a mano de obra no cualificada.<sup>49</sup> Aunque la Ley de Inmigración de 1976 declaraba que las personas que querían entrar en Canadá como inmigrantes no serían discriminadas por razones de raza, origen nacional o étnico, color, religión o sexo,<sup>50</sup> siguió habiendo prácticas discriminatorias y prejuicios. Las políticas migratorias perjudicaban a las personas inmigrantes caribeñas y negras, y las autoridades migratorias mantenían prácticas de selección racistas.<sup>51</sup>

Excluidas de hecho del sistema de puntos, muchas personas trabajadoras racializadas sólo eran aceptadas como trabajadores temporales a través de un sistema paralelo: los regímenes de migración laboral temporal que se convirtieron en el actual Programa de Trabajadores y Trabajadoras Extranjeros Temporales (véase infra, sección 1.3).<sup>52</sup> A diferencia de los anteriores agricultores y agricultoras europeos blancos a los que se había ofrecido el asentamiento permanente en Canadá, a los trabajadores y trabajadoras caribeños sólo se les permitía trabajar por temporadas en la agricultura en Canadá para regresar después a su país de origen. Los primeros trabajadores temporales varones jamaicanos llegaron a Ontario en 1966. Más tarde fueron incluidos otros países caribeños en este régimen, conocido como Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (SAWP) y en 1974 se añadió a México.<sup>53</sup>

En virtud del SAWP, las personas trabajadoras migrantes llegaban a Canadá con un permiso de trabajo temporal que les permitía trabajar en la agricultura para una única entidad empleadora concreta (permiso de trabajo “vinculado”). Estas personas no podían dimitir ni cambiar de empleo, y su estatus en Canadá iba ligado al empleo: podían trabajar y quedarse en Canadá siempre y cuando continuaran trabajando para la misma entidad empleadora, que tenía la facultad de rescindir su contrato y repatriarlas.

Los visados vinculados se impusieron como elemento fundamental del SAWP. El gobierno canadiense entendía el impacto en los trabajadores y trabajadoras de los visados vinculados y del empleo vinculado como una privación de libertad, equivalente incluso al “trabajo esclavo”,<sup>54</sup> y los había considerado inadecuados para las personas blancas.<sup>55</sup> Aun así, en el contexto del SAWP, se prevenían como una forma de control de los trabajadores y trabajadoras negros del Caribe, concebida para prevenir el malestar social y un “problema racial”.<sup>56</sup> Mediante el uso de visados vinculados, el SAWP implicaba que se daba un trato diferente a las personas trabajadoras, cuyos derechos laborales estaban restringidos con base en la nacionalidad y la raza.<sup>57</sup>

En 1973, el gobierno canadiense creó el Programa de Autorización de Empleo para No Inmigrantes (*Non-Immigration Employment Authorization Program*; NIEAP, por sus siglas en inglés),<sup>58</sup> el predecesor del TFWP, para abordar la escasez de mano de obra, ampliando la contratación de personas trabajadoras

<sup>49</sup> En ese sentido, “el sistema de puntos fue una forma de gestionar la raza en la intersección de clase y condición”. Elrick, Jennifer, “Bureaucratic Implementation Practices and the Making of Canada’s Merit-Based Immigration Policy”, *Journal of Ethnic and Migration Studies* pp. 1-19, 2020.

<sup>50</sup> Canada: Immigration Act, 1976-77, c. 52, s. 1, 1976, <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/1976/en/20311>.

<sup>51</sup> Satzewich, V. “Racism and Canadian Immigration Policy: The Government’s View of Caribbean Migration, 1962-1966”, *Canadian Ethnic Studies* 21(1), pp. 77-97, 1989.

<sup>52</sup> Una excepción a la falta de acceso a la condición migratoria permanente para los trabajadores y trabajadoras caribeños fue el Régimen Doméstico Antillano (West Indian Domestic Scheme) que entre 1955 y 1967 permitió a las mujeres caribeñas “de buen carácter” emigrar a Canadá tras un reconocimiento médico y con la condición de que permanecieran un año con su entidad empleadora. Estas mujeres recibían la condición de residentes después de un año de trabajo doméstico y la ciudadanía canadiense tras vivir cinco años en el país. Hubo otros regímenes después del Régimen Doméstico Antillano: en 1981, el Programa Movimiento Doméstico Extranjero (Foreign Domestic Movement Program) con Jamaica y Barbados, y posteriormente, las ramas de Cuidadora Interna (Live in Caregiver) y cuidadora. Gobierno de Canadá, “Cabinet conclusions”, junio de 1955, pp. 14-15, RG2 A-5-a, vol.: 2658, <http://central.bac-lac.gc.ca/.redirect?app=cabcon&id=1239&lang=eng>.

<sup>53</sup> Satzewich, V. “Racism and Canadian Immigration Policy...” (op. cit.).

<sup>54</sup> En junio de 1966, cuando se introdujo el SAWP para trabajadores y trabajadoras del Caribe, Jean Marchand, ministro de Ciudadanía e Inmigración, declaró: “Ahora bien, se nos ha pedido que intentemos establecer una clase especial para las personas que tienen intención de ir a la agricultura [...] La única vía es vincularlas por su pasaje; en otras palabras, priorizar que se les paga el pasaje siempre que trabajen en una finca uno, dos o tres años. Pero, en mi opinión, éste no es un procedimiento muy adecuado en una democracia. Yo creo que esto es trabajo esclavo y no libertad”. Discurso ante la Cámara de los Comunes canadiense, 3 de junio de 1966 <https://www.lipad.ca/full/permalink/2421203/>. El ministro también declaró en noviembre del mismo año: “No estoy dispuesto a esclavizar a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes que han venido a Canadá. Aun en el caso de que se contrate en el extranjero mano de obra no cualificado para el sector de la minería, donde ahora mismo falta, no hay nada que pueda asegurarnos que van a quedarse allí porque no van a quedarse. Si las condiciones de trabajo son precarias o los salarios demasiado bajos, se mudarán a Toronto o a Montreal, y entonces tendremos el problema. No podemos esclavizarlos. Me opongo a esta forma de contrato”. Citado en el escrito de demanda, *Kevin Palmer y Andrei Peters vs. a Fiscalía General de Canadá ante el Tribunal Superior de Justicia de Ontario*, procedimiento en virtud de la Ley de Procedimientos de Clase de 1992.

<sup>55</sup> Las autoridades canadienses rechazaron el empleo vinculado para trabajadores y trabajadoras agrícolas europeos. Por ejemplo, en 1952, Walter Harris, ministro de Ciudadanía e Inmigración, se opuso manifestando que “sería contrario a toda la creencia canadiense en la libertad del individuo”. Cámara de los Comunes canadiense, 4 de julio de 1952, <https://www.lipad.ca/full/1952/07/04/13/#1702872>.

<sup>56</sup> Satzewich, V. “Racism and Canadian Immigration Policy...” (op. cit.).

<sup>57</sup> Escrito de demanda, *Kevin Palmer y Andrei Peters vs. la Fiscalía General de Canadá [...] (op. cit.)*.

<sup>58</sup> Gobierno de Canadá, Conclusiones del Gabinete, 27 de abril de 1972, pp. 9-10, RG2 A-5-a, vol. 6395, <http://central.bac-lac.gc.ca/.redirect?app=cabcon&id=3076&lang=eng>; Reforma de la Normativa sobre Inmigración, SOR 73/20, 21 de diciembre de 1972, *Canada Gazette*, vol. 107, no. 1, Regular Issue, 10 de enero de 1973, pp. 82-88, <http://central.bac-lac.gc.ca/.redirect?app=cangaz&id=13946&lang=eng>

migrantes temporales a sectores más allá de la agricultura y el trabajo doméstico y dividiéndolos en empleos “de alta cualificación” y “poco cualificados”. El NIEAP incorporó ramas “poco cualificadas”, incluido el SAWP. Le NIEAP representó un cambio en la estrategia del gobierno canadiense para satisfacer las necesidades en profesiones “poco cualificadas”, pues pasó de usar la migración permanente para las personas procedentes de Europa a usar la migración temporal de personas racializadas procedentes de países no europeos.<sup>59</sup>

La cifra de trabajadores y trabajadoras migrantes temporales aumentó de forma significativa en los siguientes decenios (véase infra). Las sucesivas reformas desembocaron en lo que hoy se conoce como TFWP, un programa que, sin embargo, ha mantenido sus características originales como fuente de mano de obra barata, en gran medida desprotegida y racializada.

## 1.2 LA POLÍTICA MIGRATORIA ACTUAL DE CANADÁ

Según el gobierno federal, la actual política migratoria de Canadá persigue dos objetivos: cumplir las obligaciones internacionales humanitarias de Canadá y proporcionar al país la población activa necesaria para su economía.<sup>60</sup> Aunque el primer objetivo impulsa la admisión permanente en el país de personas refugiadas y otras personas protegidas, las autoridades persiguen el segundo mediante una combinación de programas de migración<sup>61</sup> permanentes y temporales<sup>62</sup>.

La importancia de la inmigración para el país es visible en el porcentaje de la población nacida fuera de Canadá, en los planes y la retórica pública de las autoridades, así como en la continuidad de políticas que basan la economía en la migración laboral. En 2021, más de 8,3 millones de personas (el 23% de la población canadiense) había nacido fuera del país.<sup>63</sup> La mayoría procedía de Asia (4.307.000), seguida de Europa (1.967.620) y las Américas (1.200.895).<sup>64</sup> Las autoridades consideran la inmigración fundamental para el crecimiento de la población y de la economía canadienses. El gobierno ha reconocido que “la inmigración [...] contribuye a casi el 100% del crecimiento de la población activa.<sup>65</sup> Pese a la importancia de la migración para la economía, las autoridades han anunciado recientemente su objetivo de reducir la inmigración disminuyendo la proporción de residentes temporales al 5%, y han proyectado una reducción de las admisiones de residentes permanentes a 395.000 en 2025, 380.000 en 2025 y 365.000 en 2027.<sup>66</sup>

### 1.2.1 LA INMIGRACIÓN ECONÓMICA PERMANENTE

La inmigración permanente incluye varias clases de visado.<sup>67</sup> La fuente principal de residentes permanentes son las categorías de “clase económica” (inmigración laboral). Según los datos disponibles más recientes,

---

<sup>59</sup> Judy Fudge y Fiona MacPhail, “The Temporary Foreign Worker Program in Canada: Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labour”, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 31, pp. 101-139, 2009.

<sup>60</sup> IRCC, *2023 Annual Report to Parliament on Immigration*, 2023, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/annual-report-parliament-immigration-2023.html>.

<sup>61</sup> La política de inmigración está regulada por la Ley de Inmigración y Protección de Refugiados (*Immigration and Refugee Protection Act*; IRPA, por sus siglas en inglés), que establece las personas que pueden ser admitidas temporalmente en Canadá y las categorías de residentes permanentes. *Immigration and Refugee Protection Act* (S.C. 2001, c. 27). La IRPA permite que el gobernador en Consejo adopte normativas que detallen programas de inmigración: *Immigration and Refugee Protection Regulations* (SOR/2002-227).

<sup>62</sup> Los visados temporales incluyen visados que permiten la entrada a Canadá para visitas (turismo), estudios y trabajo. En 2023, Canadá registró 27.209.536 entradas de visitantes no residentes, procedentes en su mayoría de Estados Unidos, otros países de las Américas y Europa. Estadísticas Canadá, Table 24-10-0050-01 Non-resident visitors entering Canada, by country of residence DOI: <https://doi.org/10.25318/2410005001-eng>.

<sup>63</sup> Estadísticas Canadá, *Census Profile. 2021 Census of Population*. Statistics Canada Catalogue no. 98-316-X2021001. Ottawa. Publicado el 15 de noviembre de 2023, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=E> (consultado el 18 de junio de 2024).

<sup>64</sup> Antes de 1980, la mayoría de las personas nacidas fuera de Canadá eran europeas. Estadísticas Canadá, *Immigrant population by selected places of birth, admission category and period of immigration*, 2021 Census of Population, Ottawa, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/dv-vd/imm/index-en.cfm>.

<sup>65</sup> Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC), *2024 Annual Report to Parliament on Immigration*, octubre de 2024, <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/english/corporate/publications-manuals/annual-report-2024-en.pdf>.

<sup>66</sup> IRCC, *2025-2027 Immigration Levels Plan*, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2024/10/20252027-immigration-levels-plan.html>; IRCC, “Notice – Supplementary Information for the 2025-2027 Immigration Levels Plan”, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/notices/supplementary-immigration-levels-2025-2027.html>.

<sup>67</sup> Estas clases son: 1) clase protección para personas refugiadas y otras personas protegidas; 2) clase familiar, para facilitar la reagrupación familiar; 3) clase económica, que incluye programas para personas trabajadoras y empresas; 4) otras categorías, lo que permite a las autoridades conceder la residencia permanente a personas concretas basándose en políticas o poderes discrecionales. Artículo 25.1 IRPA.

en 2023, el 57,8% de las personas residentes permanentes habían sido admitidas en Canadá en virtud de clases económicas (272.655 de 471.815 residentes permanentes).<sup>68</sup>

El sistema de puntos de Canadá configura la política de inmigración económica permanente del país.<sup>69</sup> Las categorías de visado de inmigración económica para acceder a la residencia permanente dan prioridad a las profesiones clasificadas como de cualificación media o alta. Este es el caso de los principales programas económicos para la admisión de residentes permanentes: Clase Experiencia Canadiense (*Canadian Experience Class*), el Programa Federal de Trabajo Cualificado (*Federal Skilled Worker Program*) y el Programa Federal de Oficios Especializados (*Federal Skilled Trades Program*), conocidos en conjunto como programas de Entrada Exprés (*Express Entry programs*). En 2023, Trabajo Cualificado y Experiencia Canadiense fueron las fuentes principales de admisiones permanentes, con 65.475 y 42.080 admisiones, respectivamente, que en conjunto representan el 39,4% de las personas admitidas a través de la clase económica y alrededor del 22,8% del total de personas residentes permanentes admitidas en 2023.<sup>70</sup> En cambio, un número considerablemente menor de personas accedió a la residencia permanente a través de categorías de inmigración asociadas sobre todo a profesiones de cualificación media o baja. Entre ellas figuran el programa piloto de Agroalimentación (*Agri-food*) (1.565 admisiones) y los de Cuidadoras (3.040 admisiones), que representan en total el 1,7% de las personas admitidas a través de la clase económica y en torno al 1% del total de personas residentes permanentes admitidas en 2023.<sup>71</sup>

Por país de origen, las principales fuentes de nuevas personas residentes permanentes en 2023 a través de visados de clase económica fueron India (38,1% del total de visados de clase económica concedidos) seguida de China (7,6%) y Filipinas (6,7%). En cambio, algunas de las nacionalidades sobrerrepresentadas en los programas de migración temporal, y concretamente en el TFWP, como Guatemala, Jamaica y México, estaban infrarrepresentadas en las admisiones permanentes.<sup>72</sup>

## LAS FACULTADES DE QUEBEC RESPECTO DE LA INMIGRACIÓN

En Canadá, el gobierno canadiense y los de las provincias comparten las facultades relativas a la inmigración.<sup>73</sup> En el caso de Quebec, el Acuerdo Canadá-Quebec relativo a la Inmigración y la Admisión Temporal de Personas Extranjeras de 1991 (*Canada-Québec Accord relating to Immigration and Temporary Admission of Aliens*)<sup>74</sup> concedió a Quebec unas facultades significativas para gestionar su migración económica. Según el Acuerdo, la provincia tiene la potestad para seleccionar a las personas migrantes permanentes y las temporales. Las personas trabajadoras migrantes que deseen trabajar en Quebec en virtud del TFWP tienen que obtener el Certificado de Selección de Quebec (*Quebec Selection Certificate*) antes de solicitar un permiso de trabajo a las autoridades federales canadienses.

Quebec ha establecido programas de inmigración permanente propios, como el Programa Experiencia de Quebec (*Quebec Experience Program*) y el Programa Regular de Trabajadores y Trabajadoras Cualificados (*Regular Skilled Worker Program*), también concebidos para personal muy cualificado. Los dos programas piloto que permiten el acceso de trabajadores y trabajadoras de cualificación media y “poco cualificados” son el programa piloto de inmigración permanente para trabajadores y trabajadoras del sector alimentario (*Permanent immigration pilot program for workers in food-processing*) y el programa piloto de inmigración permanente para auxiliares (*Permanent immigration pilot program for orderlies*) (véase el capítulo 4).<sup>75</sup>

<sup>68</sup> Estadísticas Canadá, Permanent Residents by Country of Citizenship and Immigration Category, January 2015- September 2024, [https://www.ircc.canada.ca/opendata-donneesouvertes/data/EN\\_ODP-PR-CitzImmCat.xlsx](https://www.ircc.canada.ca/opendata-donneesouvertes/data/EN_ODP-PR-CitzImmCat.xlsx) (consultado el 5 de noviembre de 2024).

<sup>69</sup> Las autoridades usan el sistema de Clasificación Profesional Nacional (National Occupational Classification; NOC, por sus siglas en inglés) para categorizar los empleos en función de la formación, la educación, la experiencia y las responsabilidades (training, education, experience and responsibilities: TEER, por sus siglas en inglés) que requieren. Las profesiones de gestión están en la categoría 0 (alta cualificación) del TEER, mientras que las que suelen necesitar una demostración del trabajo a corto plazo y no requieren educación formal están en la categoría 5 del TEER (baja cualificación). Gobierno de Canadá, “Find your National Occupation Classification (NOC)”, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/find-national-occupation-code.html>.

<sup>70</sup> Estadísticas Canadá, Permanent Residents by Country of Citizenship and Immigration Category, January 2015- September 2024 (op. cit.).

<sup>71</sup> Estadísticas Canadá, Permanent Residents by Country of Citizenship and Immigration Category, January 2015- September 2024 (op. cit.).

<sup>72</sup> Estadísticas Canadá, Permanent Residents by Country of Citizenship and Immigration Category, January 2015- September 2024 (op. cit.).

<sup>73</sup> Artículo 95, Ley Constitucional 18567-1982.

<sup>74</sup> Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains (Accord Gagnon-Tremblay-McDougall), [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/accord/AC\\_canada\\_quebec\\_immigration\\_MIDI.pdf](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/accord/AC_canada_quebec_immigration_MIDI.pdf).

<sup>75</sup> Gobierno de Quebec, “Immigration Programs for skilled workers”, <https://www.quebec.ca/en/immigration/permanent/skilled-workers>.

## 1.2.2 VISADOS DE MIGRACIÓN LABORAL TEMPORAL Y EL PROGRAMA DE MOVILIDAD INTERNACIONAL

Los visados de migración laboral temporal casi se han cuadruplicado entre 2015 y 2023, alcanzando en 2023 la cifra de 946.785 titulares de permisos temporales: 3,5 veces el número de visados de migración laboral permanente.<sup>76</sup> Se combinan dos programas de migración laboral para producir estas cifras: el TFWP y el Programa de Movilidad Internacional (IMP). En 2023, Canadá concedió 763.195 permisos de trabajo en virtud del IMP, más del 80% de todos los permisos de trabajo temporales.<sup>77</sup>

Aunque el objetivo del TFWP es cubrir temporalmente la “escasez de mano de obra” de la economía canadiense (véase *infra*), el IMP persigue “promover los intereses nacionales económicos y culturales en general de Canadá”,<sup>78</sup> permitiendo una movilidad y unos intercambios laborales mayores. En 2023, el 62,4% de los permisos del IMP se concedieron en la categoría de “intereses canadienses”, es decir, los permisos de trabajo que tendrían “beneficios sociales, culturales o económicos significativos” para Canadá.<sup>79</sup>

Mientras que en virtud del TFWP los trabajadores y las trabajadoras sólo pueden recibir permisos temporales cerrados que los vinculan a una única entidad empleadora, en virtud del IMP pueden recibir permisos temporales abiertos o temporales.<sup>80</sup> Las estadísticas oficiales sobre el porcentaje de visados abiertos y vinculados concedidos en virtud del IMP no están a disposición del público.<sup>81</sup> Los diferentes objetivos de los dos programas temporales conllevan dos sistemas de contratación y gestión diferentes. La contratación de una persona trabajadora migrante en virtud del TFWP está sometida a un sistema de licencias, la Evaluación del Impacto en el Mercado Laboral (LMIA) (*Labour Market Impact Assessment*), que supervisa Empleo y Desarrollo Social Canadá (ESDC), para lo cual las entidades empleadoras deben pagar una tasa de tramitación de 1.000 dólares canadienses (véase *infra*). En cambio, el IMP está exento del requisito de la LMIA y las entidades empleadoras no tienen que pagar, en general, ninguna tasa.<sup>82</sup>

Dentro del IMP hay un abanico flexible de categorías y programas basados en acuerdos de libre comercio y reciprocidad, encaminados a facilitar intercambios en los ámbitos juvenil, académico e intraempresarial, o permitir que trabajen en Canadá estudiantes de posgrado y sus cónyuges. El IMP está muy orientado a facilitar la movilidad laboral temporal a trabajadores y trabajadoras muy cualificados y con salarios elevados, y a posgraduados y posgraduadas, y está concebido también como vehículo para facilitar la entrada en Canadá de empresarios y empresarias sin necesidad de obtener un permiso de trabajo.<sup>83</sup> Como resultado, el Programa incluye una diversidad de funciones de alta cualificación y directivas que abarcan profesiones en sectores como los de las tecnologías de la información y la programación, la ingeniería, las empresas y consultorías, los servicios financieros, la academia, los deportes y el fitness.<sup>84</sup>

<sup>76</sup> Cálculos basados en datos facilitados por Estadísticas Canadá sobre titulares de permisos concedidos en virtud del TFWP y el IMP. Estadísticas Canadá, Canada - Temporary Foreign Worker Program (TFWP) work permit holders by province/territory of intended destination, program and year in which permit(s) became effective, January 2015 - August 2024 (op. cit.) y Canada - International Mobility Program (IMP) work permit holders by province/territory of intended destination, program and year in which permit(s) became effective, January 2015 - September 2024, <https://open.canada.ca/data/en/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9/resource/d5779439-e0fb-4e6f-82d0-c6070f654bec> (consultado el 22 de noviembre de 2024).

<sup>77</sup> El número de permisos de trabajo concedidos en aplicación del IMP se ha cuadruplicado entre 2015 y 2023, de 186.195 en 2015 a 763.195 en 2023. Estadísticas Canadá, International Mobility Program (IMP) work permit holders by province/territory of intended destination, program and year in which permit(s) became effective, January 2015 - September 2024 (op. cit.).

<sup>78</sup> Empleo y Desarrollo Social Canadá (ESDC), *Overhauling the Temporary Foreign Worker Program*, junio de 2014, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/reports/overhaul.html#h2.4>.

<sup>79</sup> Cifra calculada con base en los datos de Estadísticas Canadá, International Mobility Program (IMP) work permit holders by province/territory of intended destination, program and year in which permit(s) became effective, January 2015 - September 2024 (op. cit.).

<sup>80</sup> IRCC, “Hire a worker without a labour market impact assessment: How to hire a temporary worker”, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/hire-temporary-foreign/international-mobility-program/how-to-hire.html>.

<sup>81</sup> Según el IRCC, en 2023, el 84% de los permisos específicos de entidad empleadora se emitieron en virtud del IMP y el 16%, del TFWP. IRCC, “CIMM – Open vs. Employer-Specific Work Permits, February 7, 2024”, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/transparency/committees/cimm-feb-7-2024/open-employer-specific-work-permits.html>.

<sup>82</sup> Sólo en algunos casos se exige a las entidades empleadoras que contratan personal en aplicación del IMP que abonen una tasa de cumplimiento de 230 dólares canadienses. Gobierno de Canadá, “Hire a worker without a labour market impact assessment: How to hire a temporary worker” (op. cit.).

<sup>83</sup> ESDC, *Overhauling the Temporary Foreign Worker Program* (op. cit.).

<sup>84</sup> Estadísticas Canadá, Canada - International Mobility Program (IMP) work permit holders by province/territory of intended destination, intended occupation (4-digit NOC 2011) and year in which permit(s) became effective, January 2015 - April 2024, <https://open.canada.ca/data/en/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9/resource/8af07cf1-2d7a-4428-a27c-4d6e719b18cf> (consultado el 25 de noviembre de 2024). En Quebec, las principales profesiones registradas en 2023 fueron las relativas a cátedras y profesorado de universidad, enseñanza de tercer ciclo y auxiliares de investigación, así como analistas y consultores de sistemas informáticos. En Ontario, las principales profesiones registradas de titulares de permisos fueron las de analistas y consultores de sistemas informáticos, ingenieros y diseñadores de *software*, y responsables de programas e instructores de deportes y *fitness*.

NACIONALIDAD	PERMISOS DEL IMP EN 2023
INDIA	251.315
UCRANIA <sup>85</sup>	103.305
IRÁN <sup>86</sup>	47.395
FILIPINAS	35.655
FRANCIA	32.145
CHINA	30.540
EE. UU.	19.170
REINO UNIDO	13.685
MÉXICO	13.660
NIGERIA	13.360

Tabla 1: Principales nacionalidades en el Programa de Movilidad Internacional en 2023<sup>87</sup>

## 1.3 EL PROGRAMA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EXTRANJEROS TEMPORALES

El TFWP permite a las entidades empleadoras de Canadá contratar a personas para trabajos agrícolas y otros empleos mal pagados que conllevan trabajo físico, algunos de ellos de temporada. Muchos de los puestos que se cubren mediante el TFWP son trabajos difíciles y físicamente exigentes en entornos aislados (como granjas) con salarios bajos, que las personas canadienses no quieren hacer.

En 2023, Canadá concedió 183.590 permisos del TFWP.<sup>88</sup> El sector principal del TFWP es la agricultura y la industria agroalimentaria. En 2023, había 70.267 personas trabajando en industrias agrícolas concentradas en Ontario (el 41,3%), Quebec (33,1%) y la Columbia Británica (15,6%).<sup>89</sup> Otras 45.428 trabajaban en la fabricación de alimentos y bebidas.<sup>90</sup>

La mayoría de las personas trabajadoras migrantes que llegan a Canadá como participantes del TFWP proceden de países de rentas bajas y medianas del Sur Global y la mayoría es negra, latinoamericana y de otros grupos racializados. En 2023, la inmensa mayoría de los permisos concedidos a personas trabajadoras migrantes en aplicación del TFWP lo fueron a personas de México (25%), India (15,4%), Filipinas (11,8%),

<sup>85</sup> El 17 de marzo de 2022, el gobierno de Canadá estableció medidas especiales para ayudar a las personas ucranianas. IRCC, "Canada-Ukraine Authorization for Emergency Travel", <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2022/03/canada-ukraine-authorization-for-emergency-travel.html>.

<sup>86</sup> En marzo de 2023, debido a la situación en Irán, las autoridades canadienses introdujeron medidas especiales para las personas procedentes de ese país que permitían a las que estaban en Canadá ampliar y cambiar su condición temporal y solicitar un permiso de trabajo abierto o un visado de estudiante. IRCC, "Situation in Iran: Temporary immigration, passport and citizenship measure", <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/iran.html> (consultado el 25 de noviembre de 2024).

<sup>87</sup> Estadísticas Canadá, International Mobility Program work permit holders by country of citizenship and year in which permit(s) became effective, January 2015 - September 2024, [https://www.ircc.canada.ca/opendata-donneesouvertes/data/EN\\_ODP-TR-Work-IMP\\_CITZ.xlsx](https://www.ircc.canada.ca/opendata-donneesouvertes/data/EN_ODP-TR-Work-IMP_CITZ.xlsx) (consultado el 24 de noviembre de 2024).

<sup>88</sup> El número de visados concedidos en aplicación del TFWP ha aumentado un 250% desde 2015. Estadísticas Canadá, Temporary Foreign Worker Program Work Permit Holders by Country of Citizenship and Year in which Permit(s) became effective, January 2015- September 2024, [https://www.ircc.canada.ca/opendata-donneesouvertes/data/EN\\_ODP-TR-Work-TFWP%20CITZ.xlsx](https://www.ircc.canada.ca/opendata-donneesouvertes/data/EN_ODP-TR-Work-TFWP%20CITZ.xlsx) (consultado el 21 de noviembre de 2024).

<sup>89</sup> Estadísticas Canadá, Table 32-10-0218-01 Temporary foreign workers in the agriculture and agri-food sectors, 20 June 2024, <https://doi.org/10.25318/3210021801-eng>.

<sup>90</sup> Estadísticas Canadá, Table 32-10-0218-01 Temporary foreign workers in the agriculture and agri-food sectors, 20 June 2024 (op. cit.).

Guatemala (11,2%) y Jamaica (6,2%); estos cinco países representan casi el 70% de los permisos de trabajo concedidos.<sup>91</sup>

Las personas trabajadoras migrantes participantes en el TFWP constituyen una proporción significativa de la mano de obra del sector agrícola. En 2022, el 23% de las personas empleadas en las industrias agrícolas de Canadá eran migrantes (64.660 de 276.977).<sup>92</sup> Las personas trabajadoras migrantes representaban el 34% de la mano de obra en la agricultura en Ontario y el 30,5% en Quebec.<sup>93</sup>

En el momento de redactar este informe, el gobierno federal canadiense había iniciado una consulta para reformar el Programa de Trabajadores y Trabajadoras Extranjeros Temporales (TFWP) dando a conocer sus planes de crear una nueva rama dentro del Programa: el Nuevo Programa de Mano de Obra Extranjera para la Agricultura y la Industria Pesquera (*New Foreign Labour Program for Agriculture and Fish Processing Stream*), que reuniría la rama Agrícola Principal del TFWP y la industria pesquera.<sup>94</sup> Las autoridades federales canadienses también estudiaban la posibilidad de sustituir los permisos cerrados por permisos sectoriales dentro del sector agroalimentario. Se desconocen aún muchos detalles, como la aplicación de este nuevo régimen.

### 1.3.1 LA POLÍTICA Y LAS NORMAS DEL TFWP

El TFWP se estableció en 1973 para servir de “último y limitado recurso para permitir a las entidades empleadoras traer a Canadá mano de obra extranjera temporalmente para cubrir empleos para los que no hay canadienses con cualificación”.<sup>95</sup> A lo largo de los años, las autoridades han introducido cambios en el programa. En 2022, introdujeron el “programa piloto de baja cualificación”,<sup>96</sup> y en 2011, la rama agrícola, que permitía la contratación de personas migrantes para empleos agrícolas no estacionales.

En 2014, ante las críticas de que personas trabajadoras migrantes estaban “quitando trabajos” a las canadienses,<sup>97</sup> el gobierno canadiense anunció una “reforma” del Programa. Se estableció el IMP, antes parte del TFWP, como programa independiente. Un documento de política de 2015 publicado por Empleo y Desarrollo Social Canadá muestra que el gobierno de este país distinguía expresamente el IMP del TFWP usando las aptitudes y las nacionalidad como indicadores de la clase y la raza.<sup>98</sup> El gobierno canadiense siguió concibiendo el TFWP como una herramienta para que las entidades empleadoras “[cubrieran] empleos para los que no hay canadienses con cualificación”, y estaba dirigida sobre todo a personas poco cualificadas de “países en desarrollo” y ofreciendo exclusivamente permisos de trabajo para entidades empleadoras concretas (permisos vinculados). El IMP, por otra parte, se diseñó como herramienta de política exterior para “promover los intereses nacionales económicos y culturales en general de Canadá”, dirigida sobre todo a nacionales de alta cualificación / salarios altos procedentes de países “muy desarrollados” a los que ofrecía “mayor movilidad” y “permisos generalmente abiertos”. Se reproduce *infra* una tabla extraída de ese documento de política (véase Tabla 1, *Distinciones políticas entre el TFWP y el IMP*).

<sup>91</sup> Estadísticas Canadá, Temporary Foreign Worker Program Work Permit Holders by Country of Citizenship and Year in which Permit(s) became effective, January 2015- September 2024 (op. cit.).

<sup>92</sup> Statistics Canada, Table 32-10-0215-01 Employees in the agriculture sector, and agricultural operations with at least one employee, by industry, 18 April 2024, <https://doi.org/10.25318/3210021501-eng>.

<sup>93</sup> Porcentajes calculados sobre la base de los datos facilitados por Estadísticas Canadá, Table 32-10-0216-01, Employees in the agriculture sector, and agricultural operations with at least one employee, by province (op. cit.).

<sup>94</sup> Gobierno de Canadá, *Annex A: Proposed Features of the New Temporary Foreign Worker Agriculture and Fish Processing Stream; Anexo B: Occupational Scope of the New Temporary Foreign Worker Agriculture and Fish Processing Stream*. En el archivo de Amnistía Internacional.

<sup>95</sup> Comisión Permanente de Asuntos Sociales, Ciencia y Tecnología del Senado, “Act Now: Solutions for Temporary and Migrant Labour in Canada”, mayo de 2024, [https://sencanada.ca/content/sen/committee/441/SOCI/reports/2024-05-17\\_SOCI\\_Migrant\\_Report\\_e.pdf](https://sencanada.ca/content/sen/committee/441/SOCI/reports/2024-05-17_SOCI_Migrant_Report_e.pdf), p. 9.

<sup>96</sup> ESDC, *Evaluation of the Temporary Foreign Worker Program*, junio de 2021, [https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/reports/evaluations/temporary-foreign-worker/SSPB-ED-TFWP-Report-PPTVersion-ENG-20220217-V08-Final-PPT\\_JP.pdf](https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/reports/evaluations/temporary-foreign-worker/SSPB-ED-TFWP-Report-PPTVersion-ENG-20220217-V08-Final-PPT_JP.pdf).

<sup>97</sup> Igljka Ivanova, “Temporary Foreign Worker Program Takes Jobs Away from Canadians”, *Policy Note*, 24 de abril de 2014, <https://www.policynote.ca/temporary-foreign-worker-program-takes-jobs-away-from-canadians/>.

<sup>98</sup> Gobierno de Canadá, *Overhauling the Temporary Foreign Worker Program* (op. cit.), p. 1.



<b>Programa de Trabajadores y Trabajadoras Extranjeros Temporales</b> <b>Objetivo:</b> Último y limitado recurso para permitir a las entidades empleadoras traer a Canadá mano de obra extranjera temporalmente para cubrir empleos para los que no hay canadienses con cualificación.	<b>Programas de Movilidad Internacional</b> <b>Objetivo:</b> Promover los intereses nacionales económicos y culturales en general de Canadá.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Basado en las solicitudes de los empleadores para cubrir puestos específicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No están basados en las solicitudes de los empleadores.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Unilateral y discrecional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dependen en gran medida de acuerdos multilaterales/bilaterales con otros países (por ejemplo, NAFTA, AGCS).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Los trabajadores deben someterse primero a un estudio de impacto en el mercado laboral (anteriormente LMO).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se requiere un estudio de impacto en el mercado laboral.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>EDSC es el ministerio responsable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CIC es el ministerio responsable.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>No hay reciprocidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dependen en gran medida de la reciprocidad.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Los permisos de trabajo son para un empleador específico (el TET está vinculado a un único empleador).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generalmente son permisos abiertos (los participantes tienen mayor movilidad).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>En su mayoría son empleos poco calificados (por ejemplo, trabajadores agrícolas).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En su mayoría son empleos de alta cualificación con salarios elevados.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Uso limitado y como último recurso cuando no se encuentran canadienses.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los trabajadores y la reciprocidad se consideran de interés nacional económico y cultural.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Los trabajadores provienen principalmente de países en desarrollo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los trabajadores provienen principalmente de países altamente desarrollados.</li> </ul>

Tabla 1: Distinciones políticas entre el TFWP y el IMP. Fuente: Gobierno de Canadá, 2014<sup>99</sup>

El TFWP exige una autorización de dos pasos para contratar. Primero, la entidad empleadora debe solicitar y recibir una Evaluación del Impacto en el Mercado Laboral (LMIA) que demuestre la imposibilidad de cubrir la vacante en el mercado laboral interior, para lo cual debe pagar una tasa de tramitación de 1.000 dólares canadienses.<sup>100</sup> En segundo lugar, la persona trabajadora en potencia debe pedir un permiso de trabajo y un permiso para entrar en el país (para lo cual se exige la LMIA).<sup>101</sup>

Las personas trabajadoras en potencia deben acceder a salir de Canadá cuando finalicen su empleo y no hacer ningún trabajo para el cual no hayan sido autorizadas con anterioridad. Todas las personas contratadas en virtud del TFWP están “vinculadas” a su entidad empleadora a través de un permiso de trabajo para una entidad empleadora específica, conocido también como permiso de trabajo “cerrado”. Los permisos de trabajo emitidos para el TFWP especifican el nombre de la única entidad empleadora para la que la persona puede trabajar, el trabajo concreto (designado con un código), la duración del trabajo autorizado y también podrían especificar el lugar donde la persona tiene autorización para trabajar.<sup>102</sup>

Para cambiar de entidad empleadora, la persona debe encontrar una segunda entidad empleadora que haya solicitado otra LMIA en su nombre o tenga una disponible. La persona trabajadora debe entonces solicitar un nuevo permiso de trabajo con la segunda entidad empleadora y esperar hasta su recepción antes de trabajar para ella.<sup>103</sup>

Dada la complejidad del proceso y el carácter no transferible de los permisos, muchas personas tienen poco —o ningún— control sobre la entidad empleadora para la que van a trabajar durante la contratación o una vez han llegado al país. Muchas entidades empleadoras usan los servicios de terceras entidades

<sup>99</sup> Gobierno de Canadá, *Overhauling the Temporary Foreign Worker Program* (op. cit.), p. 1.

<sup>100</sup> ESDC, “Program requirements for low-wage positions”, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/median-wage/low/requirements.html#h2.3> (consultado el 26 de noviembre de 2024).

<sup>101</sup> IRCC, “Work permit: About the process”, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/permit/temporary/work-permit.html> (consultado el 29 de junio de 2024). Algunas provincias exigen permisos adicionales para contratar. En Quebec, las entidades empleadoras en potencia deben presentar simultáneamente una solicitud de autorización de ESDC a través del proceso de la LMIA, y otra directamente al gobierno de Quebec. Gobierno de Quebec, Comprendre les autorisations à obtenir pour embaucher un travailleur étranger temporaire, <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-generer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/comprendre-autorisations> (consultado el 28 de junio de 2024).

<sup>102</sup> IRCC, “Operational Manuals, Temporary workers: Eligibility and Admisibilidad”, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/operational-bulletins-manuals/temporary-residents/foreign-workers/eligibility/eligibility-admissibility-conditions-including-validity-period.html> (consultado el 24 de junio de 2024).

<sup>103</sup> Con la excepción de quienes trabajan en el SAWP, que podrían cambiar de entidad empleadora sin obtener un nuevo permiso de trabajo. ESDC, Temporary foreign workers: Your rights are protected, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/protected-rights.html> (consultado el 5 de agosto de 2024).

contratadoras para encontrar a personas para los empleos disponibles. En la práctica, esto significa que muchas entidades empleadoras y potenciales personas empleadas no se conocen ni tienen ningún contacto antes del empleo inicial, aunque las entidades empleadoras que están satisfechas con el rendimiento de la persona empleada pueden invitarla año tras año para hacer trabajo de temporada o renovar su contrato de trabajo y la LMIA si quieren que se quede como empleada. Sin embargo, las personas trabajadoras no tienen capacidad para elegir a su entidad empleadora en la mayoría de los casos ni control alguno sobre si se las vuelve a llamar para un trabajo concreto o renovar su permiso.

### 1.3.2 LAS RAMAS DEL TFWP

Dentro del TFWP hay cinco subprogramas llamados ramas (*streams*). Cada rama tiene requisitos adicionales y diversos basados en el salario ofrecido para el puesto,<sup>104</sup> el sector de trabajo y el país de origen de la persona empleada (Tabla 2: ramas del TFWP).

<b>Rama Agricultura Principal</b>	<b>Empleo:</b> agricultura, productos de la Lista Nacional de Productos Básicos (NCL).	<b>SAWP</b>	<b>País de origen:</b> México y países participantes del Caribe <b>Salario:</b> salario bajo o salario alto. <b>Duración del visado:</b> hasta ocho meses. <b>NOTA:</b> Exención de la tasa de la LMIA.
		<b>Rama Agrícola</b>	<b>País de origen:</b> cualquiera. <b>Salario:</b> salario bajo o salario alto. <b>Duración del visado:</b> hasta tres años (dependiendo de puesto de salario algo o bajo). <b>NOTA:</b> Exención de la tasa de la LMIA.
<b>Rama Salario Bajo</b>	<b>Empleo:</b> cualquiera, incluidos trabajos agrícolas para productos no pertenecientes a la NCL. <b>País de origen:</b> cualquiera. <b>Salario:</b> inferior al salario medio de la provincia o territorio. <b>Duración del visado:</b> hasta dos años hasta septiembre de 2024; actualmente, un año.		
<b>Rama Salario Alto</b>	<b>Empleo:</b> cualquiera, incluidos trabajos agrícolas para productos no pertenecientes a la NCL. <b>País de origen:</b> cualquiera. <b>Salario:</b> superior al salario medio de la provincia. <b>Duración del visado:</b> hasta tres años.		
<b>Cuidadoras</b>	<b>Empleo:</b> cuidadoras. <b>País de origen:</b> cualquiera. <b>Salario:</b> salario bajo o salario alto. <b>Duración del visado:</b> hasta tres años.		
<b>Rama Talento Global</b>	<b>Empleo:</b> puestos que requieren un “talento excepcional y especializado” (grado y conocimientos avanzados; mínimo 5 años de experiencia) o puestos de la “lista de empleos de talento global” (tecnologías de la información, ingeniería, ciencias, etc.). <b>País de origen:</b> cualquiera. <b>Salario:</b> salario alto (se aplican requisitos de salario mínimo). <b>Duración del visado:</b> hasta tres años. <sup>105</sup>		

Tabla 2: ramas del TFWP). Fuente: Gobierno de Canadá

Las entidades empleadoras que contraten a través del TFWP deben garantizar que ninguna entidad que contrate en su nombre cobra o recupera tasas de contratación, directa o indirectamente, a las personas trabajadoras.<sup>106</sup> También tienen prohibido recuperar, directa o indirectamente, o cobrar a las personas empleadas el coste de su LMIA para contratar a personas trabajadoras extranjeras. Las entidades empleadoras son responsables de obtener y pagar un seguro médico privado que cubra atención médica de

<sup>104</sup> Un salario inferior al salario medio de la provincia o territorio se considera “salario bajo”, mientras que un salario superior al salario medio de la provincia se considera “salario alto”. El salario medio provincial/territorial, que se establece cada año en abril, era de 28,39 dólares en Ontario, 27,47 en Quebec y 28,85 en la Columbia Británica hasta el 8 de noviembre de 2024, cuando el umbral subió un 20%. ESDC, “Hire a temporary foreign worker in a high-wage or low-wage position”, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/median-wage.html> (consultado el 26 de noviembre de 2024).

<sup>105</sup> ESDC, “Program Requirements for the Global Talent Stream”, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/global-talent/requirements.html> (consultado el 25 de junio de 2024).

<sup>106</sup> ESDC, “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> (consultado el 19 de agosto de 2024); “Hire a temporary worker through the Seasonal Agricultural Worker Program: Program requirements”, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural/requirements.html> (consultado el 19 de agosto de 2024); “Program requirements for low-wage positions” (op. cit.);

urgencia durante el tiempo en el que la persona trabajadora del TFWP no esté cubierta por el sistema de seguro de enfermedad provincial o territorial, y de garantizar que las personas trabajadoras están cubiertas por la aseguradora provincial o territorial de seguridad e higiene del lugar de trabajo.<sup>107</sup>

Las deducciones aplicables de los salarios de las personas que trabajan en el marco del TFWP varían en función de la rama, los acuerdos bilaterales con el país de residencia permanente de la persona y las leyes provinciales.<sup>108</sup> Éstas y otras características únicas de las ramas más pertinentes a la presente investigación se resumen *infra*.

## RAMA AGRICULTURA PRINCIPAL

Las tasas y normas para las entidades empleadoras que quieren contratar a un trabajador o trabajadora agrícola extranjero temporal dependen de si sus productos son parte de la Lista Nacional de Productos Básicos (NCL).<sup>109</sup> Si lo que producen está en la lista, la entidad empleadora no tiene que pagar una LMIA y puede contratar mano de obra a través de la rama Agrícola o del SAWP. Si sus productos no están en la lista, deberá pagar una LMIA y puede contratar gente a través de las ramas salario alto o salario bajo del TFWP (véase *infra*).<sup>110</sup>

### Rama Agrícola

Las entidades empleadoras que contraten a través de la rama Agrícola deben pagar los gastos de transporte ida y vuelta entre el país de residencia de la persona trabajadora y la ubicación del trabajo en Canadá; no pueden recuperar estos gastos de transporte del trabajadora o trabajadora.<sup>111</sup>

Las entidades empleadoras también deben facilitar a los trabajadores y trabajadoras un alojamiento “aceptable, adecuado y asequible” en la granja o fuera de ella, y transporte diario hasta el lugar de trabajo y desde éste sin coste. Pueden deducir los gastos de alojamiento del salario hasta un máximo de 30 dólares semanales. Los trabajadores y trabajadoras pueden decidir no permanecer en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora y optar por un alojamiento particular.<sup>112</sup>

### Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (SAWP)

El SAWP está limitado a trabajadores y trabajadoras de México, Jamaica y otros países del Caribe participantes.<sup>113</sup> Las condiciones del contrato y del trabajo están gobernados por los acuerdos bilaterales entre Canadá y cada Estado participante. En virtud de los acuerdos bilaterales, los Estados de origen deben, entre otras cosas, captar y seleccionar a las personas trabajadoras y nombrar representantes que las asistan en Canadá (conocidos como “funcionarios/as de enlace”).<sup>114</sup> Como el Estado de origen proporciona trabajadores y trabajadoras a las entidades empleadoras, éstas no siempre conocen los nombres de aquéllos antes de su llegada.<sup>115</sup>

Los contratos de las personas trabajadoras del SAWP están normalizados y no son modificables; están firmados por el trabajador o trabajadora, la entidad empleadora y el “funcionario/a de enlace”

---

<sup>107</sup> ESDC, “Hire a temporary foreign worker through the Agricultural Stream: Program requirements” (op. cit.). “Program requirements for low-wage positions” (op. cit.); “Hire a temporary foreign worker in a high-wage position”, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/median-wage/high.html> (consultado el 26 de noviembre de 2024). El contrato de trabajo estándar para quienes trabajan en el SAWP incluye un seguro médico privado que cubre la atención médica de urgencia durante cualquier período durante el cual no estén cubiertos por el sistema de seguro de enfermedad provincial aplicable. Las entidades empleadoras deben garantizar que todas las personas trabajadoras están inscritas en el segundo de enfermedad provincial/territorial. ESDC, “Hire a temporary worker through the Seasonal Agricultural Worker Program: Program requirements” (op. cit.).

<sup>108</sup> Por ejemplo, en Quebec, el artículo 49 de la Ley sobre Normas Laborales (Lois sur les normes du travail) exige que trabajadores y trabajadoras acuerden por escrito las deducciones.

La Lista Nacional de Productos Básicos incluye: productos avícolas, bovino, lácteos, pato, frutas, verduras, cereales, caballo, sirope de arce, visón, setas, árboles de vivero, invernaderos/viveros, semillas oleaginosas, semillas de colza selectas, aves de corral, maíz de siembra, ovejas, césped, porcino, tabaco. ESDC, “Hire a temporary foreign worker through the Agricultural Stream: Overview”, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/agricultural.html> (consultado el 19 de agosto de 2024).

<sup>110</sup> ESDC, “Hire a temporary foreign agricultural worker”, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural.html> (consultado el 19 de agosto de 2024).

<sup>111</sup> Según ESDC, “Estos gastos deben ser abonados por adelantado por la entidad empleadora para garantizar que no son parte de ninguna negociación relacionada con el contrato de trabajo. Este proceso contribuye a proteger a los trabajadores y trabajadoras extranjeros temporales, que podrían verse tentados de aceptar gestiones de viaje alternativas a cambio de una oferta de empleo.” ESDC, “Hire a temporary foreign worker through the Agricultural Stream: Program requirements” (op. cit.).

<sup>112</sup> ESDC, “Hire a temporary foreign worker through the Agricultural Stream: Program requirements” (op. cit.).

<sup>113</sup> Los países del Caribe que participan en el SAWP son Anguila, Antigua y Barbuda, Barbados, Dominica, Granada, Jamaica, Montserrat, San Cristóbal y Nieves, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, y Trinidad y Tobago. ESDC, “Hire a temporary worker through the Seasonal Agricultural Worker Program: 2017”, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural.html> (consultado el 30 de junio de 2024).

<sup>114</sup> ESDC, “Hire a temporary worker through the Seasonal Agricultural Worker Program: Overview” (op. cit.).

<sup>115</sup> ESDC, “Hire a temporary worker through the Seasonal Agricultural Worker Program: Program requirements” (op. cit.).

correspondiente.<sup>116</sup> Los trabajadores y trabajadoras están empleados un máximo de ocho meses entre el 1 de enero y el 15 de diciembre, y deben salir de Canadá antes del 15 de diciembre de cada año.<sup>117</sup> Pueden regresar año tras año si son convocados de nuevo (llamados) por una entidad empleadora y si está de acuerdo el país de origen.

Las entidades empleadoras que contraten a través del SAWP deben pagar los gastos de transporte ida y vuelta entre el país de residencia de la persona trabajadora y la ubicación del trabajo en Canadá. Sin embargo, a diferencia de la rama Agrícola, pueden recuperar hasta el 50% de los gastos de transporte mediante deducciones de la nómina.<sup>118</sup>

Las entidades empleadoras deben facilitar transporte diario hacia y desde el lugar de trabajo sin coste para el trabajador o trabajadora.<sup>119</sup> Las entidades empleadoras también deben facilitar a los trabajadores y trabajadoras un alojamiento “aceptable, adecuado y asequible” en la granja o fuera de ella, sin coste para la persona trabajadora.<sup>120</sup>

Las entidades empleadoras pueden trasladar a un trabajador o trabajadora del SAWP a otra granja/entidad empleadora, siempre que cuenten con el consentimiento de la persona trabajadora y con la aprobación por escrito tanto de ESDC como de la persona representante del país de origen del trabajador o trabajadora. La persona trabajadora puede pedir el traslado, pero no puede iniciarlo.<sup>121</sup>

## RAMA SALARIO BAJO

Los salarios ofrecidos para puestos de esta rama son inferiores al salario medio de la provincia o el territorio. Cuando Amnistía Internacional hizo esta investigación, estos puestos podían ser aprobados para una duración máxima de dos años.<sup>122</sup> Sin embargo, las autoridades han adoptado recientemente medidas nuevas con la supuesta intención de reducir “la dependencia del programa de las entidades empleadoras canadienses”. Estas medidas incluyen una reducción de la duración máxima del contrato de dos años a uno, y un tope del 10% de trabajadores y trabajadoras extranjeros temporales respecto del total de las personas que pueden contratar las entidades empleadoras.<sup>123</sup>

Los puestos de salarios bajos exigen a las entidades empleadoras que faciliten gastos de transporte ida y vuelta para quienes llegan a su lugar de trabajo y regresen a su país de residencia cuando terminen su contrato. Estos gastos de transporte no pueden recuperarse de las personas trabajadoras.<sup>124</sup> Las entidades empleadoras deben asimismo facilitar un “alojamiento adecuado y asequible” o garantizar que está disponible, que no cueste más del 30% del salario antes de impuestos, incluidos servicios municipales como agua y electricidad.<sup>125</sup>

## RAMA SALARIO ALTO

Esta rama es para puestos que ofrecen un salario igual o superior al salario medio provincial o territorial. Estos puestos pueden ser aprobados para una duración máxima de tres años.<sup>126</sup> Las entidades empleadoras que contraten a personas para ocupar puestos de salarios altos a través de esta rama no tienen que pagar transporte ni alojamiento.<sup>127</sup>

---

<sup>116</sup> En virtud del contrato estándar para trabajadores y trabajadoras mexicanos del SWAP y el contrato estándar para trabajadores y trabajadoras caribeños del SAWP empleados en la Columbia Británica, sólo el “funcionario/a de enlace”, y no el trabajador o trabajadora, puede rescindir el contrato si la entidad empleadora incumple sus obligaciones. ESDC, “Contract for the employment in Canada of seasonal agricultural worker from Mexico – 2024”, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural/apply/mexico.html> (consultado el 19 de agosto de 2024); “Contract for the employment in Canada of Commonwealth Caribbean seasonal agricultural workers – 2024”, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural/apply/caribbean.html> (consultado el 21 de agosto de 2024).

<sup>117</sup> ESDC, “Hire a temporary worker through the Seasonal Agricultural Worker Program: Program requirements” (op. cit.).

<sup>118</sup> ESDC, “Contract for the employment in Canada of seasonal agricultural worker from Mexico – 2024” (op. cit.); “Contract for the employment in Canada of Commonwealth Caribbean seasonal agricultural workers – 2024” (op. cit.). En la Columbia Británica no se pueden recuperar los gastos de transporte.

<sup>119</sup> ESDC, “Hire a temporary worker through the Seasonal Agricultural Worker Program: Program requirements” (op. cit.).

<sup>120</sup> ESDC, “Hire a temporary worker through the Seasonal Agricultural Worker Program: Program requirements” (op. cit.). El artículo 209.3.1.a.vi de las Normas sobre Inmigración y Protección de las Personas Refugiadas (IRPR por sus siglas en inglés) establece la obligación de la entidad empleadora de facilitar alojamiento a las personas extranjeras contratadas para hacer trabajos de temporada en virtud de un acuerdo bilateral. En la Columbia Británica, las entidades empleadoras pueden deducir los gastos de alojamiento del salario, y los trabajadores y trabajadoras pueden buscar alojamiento particular en la comunidad.

<sup>121</sup> ESDC, “Hire a temporary worker through the Seasonal Agricultural Worker Program: Program requirements” (op. cit.).

<sup>122</sup> ESDC, “Hire a temporary foreign worker in a low-wage position”, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/median-wage/low.html> (consultado el 26 de noviembre de 2024).

<sup>123</sup> ESDC, “Minister Boissonnault reducing the number of temporary foreign workers in Canada”, 26 de agosto de 2024, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2024/08/minister-boissonnault-reducing-the-number-of-temporary-foreign-workers-in-canada.html>.

<sup>124</sup> ESDC, “Program requirements for low-wage positions” (op. cit.).

<sup>125</sup> ESDC, “Program requirements for low-wage positions” (op. cit.).

<sup>126</sup> ESDC, “Hire a temporary foreign worker in a high-wage position” (op. cit.).

<sup>127</sup> ESDC, “Hire a temporary foreign worker in a high-wage position” (op. cit.).

## CUIDADORAS

Esta rama permite a las familias contratar a cuidadoras internas o externas para que proporcionen cuidados a tiempo completo a niños/niñas o personas con necesidades médicas elevadas, como las ancianas o las que tienen discapacidad, y a quienes tienen enfermedades crónicas o terminales.<sup>128</sup>

Las autoridades han hecho con los años cambios sustanciales a la rama de cuidadoras, mediante la creación de programas piloto ad hoc.<sup>129</sup> Los programas piloto más recientes —el Programa Piloto de Proveedoras de Cuidados a la Infancia en el Hogar (*Home Child Care Provider Pilot*) y el Programa Piloto de Apoyo en el Hogar (*Home Support Pilot*)— fueron introducidos en 2019 y dieron a las cuidadoras la opción de trabajar en Canadá y solicitar la residencia permanente.<sup>130</sup> Los cambios de 2019 dirigían a las entidades empleadoras a los planes piloto para contratar cuidadoras que estuvieran fuera de Canadá, aunque sólo las que ya estaban en Canadá podían ser contratadas para puestos de cuidadora en el marco del TFWP.<sup>131</sup> Estos programas piloto se cerraron en junio de 2024, y las autoridades han anunciado que serán sustituidos por un nuevo programa piloto.<sup>132</sup>

También se puede contratar a cuidadoras en el marco de las ramas de salarios altos o salarios bajos. Deben ser contratadas para un mínimo de 30 horas semanales y saber leer y hablar en francés o en inglés.<sup>133</sup>

Las entidades empleadoras que contratan a cuidadoras de salarios bajos tienen que pagar los gastos de transporte a la ubicación del trabajo en Canadá.<sup>134</sup> Desde 2014, las entidades empleadoras no pueden exigir a una cuidadora que viva en su casa, aunque pueden acordar mutuamente un régimen de internado.<sup>135</sup> Si no se facilita alojamiento en la vivienda de la entidad empleadora, ésta es responsable de garantizar que hay disponible alojamientos adecuados y asequibles.<sup>136</sup>

---

<sup>128</sup> ESDC, “Hire a temporary worker as an in-home caregiver: Overview”, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/caregiver.html> (consultado el 26 de noviembre de 2024).

<sup>129</sup> Según el programa Cuidadoras Internas (1992-2013), éstas podían migrar a Canadá en un proceso de dos pasos: después de dos años de trabajo vinculado en la residencia de su entidad empleadora, podían obtener la residencia permanente. Tras las reformas del TFWP de 2014, el programa de Cuidadoras Internas fue sustituido por dos programas piloto de cinco años: Cuidados para la Infancia (Caring for Children) y Cuidados para Personas con Necesidades Médicas Elevadas (Caring for People with High Medical Needs), que finalizaron en 2019. IRCC, “Become a permanent resident – Live-in Caregivers”, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/permit/caregiver-program/become-permanent-resident.html> (consultado el 27 de agosto de 2024); sobre los programas piloto, véanse Instrucciones Ministeriales que Establecen la Clase Cuidados para la Infancia y la Clase Cuidados para Personas con Necesidades Médicas Elevadas, Canada Gazette, part I, vol. 148, núm. 48: Government Notices, 29 de noviembre de 2014, [gazette.gc.ca/rp-pr/p1/2014/2014-11-29/html/notice-avis-eng.html#na1](https://www.gazette.gc.ca/rp-pr/p1/2014/2014-11-29/html/notice-avis-eng.html#na1).

<sup>130</sup> Dentro del programa piloto había dos modalidades, una para cuidadoras con poca o ninguna experiencia y otra para aquéllas que tenían 24 meses de experiencia, que posteriormente se redujeron a 12. Las cuidadoras contratadas en el marco de estos programas piloto obtenían permisos sectoriales que les permitían cambiar de entidad empleadora en el sector de los cuidados. Se introdujeron como requisitos para acogerse al programa el idioma y la educación. IRCC, Ministerial Instructions 32 (MI32) y 63 (MI63): Caregiver Program <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/mandate/policies-operational-instructions-agreements/ministerial-instructions/other-goals/mi32.html> (consultado el 27 de agosto de 2024); IRCC, Ministerial instructions 32, regarding the processing of applications under the Caring for Children and the Caring for People with High Medical Needs classes, Canada Gazette, part I, vol. 153, núm. 26, 29 de junio de 2019, <https://www.gazette.gc.ca/rp-pr/p1/2019/2019-06-29/html/notice-avis-eng.html> y Canada Gazette, part I, vol. 157, núm. 17: Government Notices, 29 de abril de 2023, <https://www.canadagazette.gc.ca/rp-pr/p1/2023/2023-04-29/html/notice-avis-eng.html>.

<sup>131</sup> ESDC, “Notice: Important information for employers hiring in-home caregivers from overseas”, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/notices/hiring-caregivers-overseas.html> (consultado el 24 de junio de 2024). Quebec fue una excepción a esta nueva limitación, y quienes procedían de fuera de Canadá seguían siendo elegibles para el TFWP. IRCC, Work temporarily as a caregiver, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/caregivers/work-temporarily-caregiver.html> (consultado el 24 de junio de 2024).

<sup>132</sup> En junio de 2024, el IRCC anunció un próximo “programa piloto mejorado” que permitirá la residencia permanente a su llegada de algunas personas, aunque aún no se han dado a conocer los requisitos para acogerse a él ni los detalles operativos. IRCC, “Canada announces new pilot programs to support caregivers and Canadian families, intends to make the caregivers program permanent”, 3 de junio de 2024, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2024/06/canada-announces-new-pilot-programs-to-support-caregivers-and-canadian-families.html>.

<sup>133</sup> ESDC, “Hire a temporary worker as an in-home caregiver: Program Requirements”, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/caregiver/requirements.html> (consultado el 26 de noviembre de 2024).

<sup>134</sup> ESDC, “Hire a temporary worker as an in-home caregiver: Program requirements” (op. cit.).

<sup>135</sup> Si se acuerda un contrato de internado, la trabajadora debe tener un espacio privado y amueblado con cerradura y pestillo de seguridad en el interior que cumpla las normas sobre seguridad. A las cuidadoras extranjeras no se les puede cobrar el alojamiento y la manutención por alojarse en la vivienda de la entidad empleadora. ESDC, “Hire a temporary worker as an in-home caregiver: Program requirements” (op. cit.).

<sup>136</sup> ESDC, “Hire a temporary worker as an in-home caregiver: Program requirements” (op. cit.).

# 2. LA EXPLOTACIÓN LABORAL EN EL PROGRAMA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EXTRANJEROS TEMPORALES

**“Somos como esclavos atados a una entidad empleadora. Esta es esclavitud moderna de forma indirecta [...] El permiso cerrado da a las entidades empleadoras la oportunidad de abusar de nosotros. El abuso empieza cuando las entidades empleadoras [...] pagan tanto dinero [para contratar a alguien] que consideran que debemos hacer lo que quieran. Piensan: ‘No puedo gastar mi dinero por nada; vas a hacer lo que yo quiero’.”**

Stacey<sup>137</sup>

---

<sup>137</sup> Entrevista en persona con Stacey (nombre ficticio), Montreal, 15 de septiembre de 2023.



Este capítulo muestra el abanico de abusos contra los derechos humanos que los trabajadores y las trabajadoras migrantes con visados vinculados han experimentado y a los que están expuestos en Canadá en el marco del TFWP. Entre ellos figuran el robo de salario y el exceso de horas de trabajo, la vigilancia, la falta de privacidad y el alojamiento inadecuado; los abusos racistas y la violencia de género. Los abusos afectan a personas trabajadoras migrantes de todas las nacionalidades y géneros —aunque algunos tienen un impacto diferenciado en el género— y de diferentes sectores y niveles de aptitudes. Cuando se analizan acumulativamente, los abusos que se documentan en este capítulo representan un entorno en el que las personas trabajadoras migrantes son deshumanizadas y discriminadas, y donde se extrae trabajo racializado y la persona migrante que lo hace puede ser desechada a voluntad de la entidad empleadora.

Como se explica *infra* (véase el capítulo 4), los abusos deben entenderse como un resultado intrínseco y una característica sistémica del TFWP, y están ligados de forma inherente al poder de las entidades empleadoras sobre las condiciones laborales y el estatus de las personas trabajadoras.

Todas las personas trabajadoras de Canadá, con independencia de su condición migratoria o laboral, están protegidas por las leyes y normas internacionales de derechos humanos. Canadá es Estado Parte en la mayoría de los tratados internacionales de derechos humanos centrales, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD).

Al ratificar el PIDESC, Canadá se comprometió a garantizar el derecho al trabajo y los derechos laborales de todas las personas —incluidos los trabajadores y trabajadoras migrantes— dentro del país, incluido “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”<sup>138</sup> y “el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”, incluida una remuneración que permita unas condiciones de existencia dignas para las persona y su familia.<sup>139</sup> El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) ha recomendado que “leyes y las políticas deberían velar por que los trabajadores migrantes gocen de un trato no menos favorable que el de los trabajadores nacionales en cuanto a remuneración y condiciones de trabajo.”<sup>140</sup>

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha contribuido a configurar el concepto de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias a través de un corpus de convenios. Canadá ha ratificado actualmente nueve de los diez convenios fundamentales de la OIT: el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).<sup>141</sup>

Aunque Canadá ratificó el PIDESC en 1976, todavía no lo ha codificado en la legislación nacional. Las condiciones laborales de la mayoría de las personas están reguladas por las autoridades provinciales y territoriales, e incluyen protecciones para las personas trabajadoras, salario mínimo, días festivos y otros derechos, así como sobre seguridad e higiene en el trabajo, que varían en cada provincia.<sup>142</sup>

Las normas laborales de Ontario están reguladas por la Ley de Normas Laborales (*Employment Standards Act*; ESA, por sus siglas en inglés).<sup>143</sup> Aunque la ESA prevé protecciones generales como un máximo de horas de trabajo, periodos de descanso mínimos y tarifas salariales, incluido un requisito para el pago de horas extras, hay excepciones notables para algunas categorías, como las de trabajadores y trabajadoras de residencias y del campo.<sup>144</sup> La Ley de Protección del Empleo de

<sup>138</sup> Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

<sup>139</sup> Artículo 7 del PIDESC.

<sup>140</sup> Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, Observación general núm. 23: Sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del PIDESC), 27 de abril de 2016, doc. ONU E/C.12/GC/23, párr. 47.e.

<sup>141</sup> Canadá no ha ratificado el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 (núm. 155).

<sup>142</sup> El Código de Trabajo de Canadá sólo es aplicable a personas trabajadoras y entidades empleadoras en centros de trabajo regulados federalmente, lo que no incluye a la mayoría de los sectores.

<sup>143</sup> Ley de Normas Laborales, 2000, S.O. 2000, c. 41 (Ontario ESA). <https://www.ontario.ca/laws/statute/00e41>.

<sup>144</sup> Los artículos VII y VIII de la ESA regulan las horas de trabajo y los periodos para comer, así como el pago de las horas extraordinarias. Esta ley permite que las entidades empleadoras “[...] paguen a cada persona empleada una cantidad como mínimo igual a la cantidad que

Personas Extranjeras (*Employment Protection for Foreign Nationals Act*; EPFNA, por sus siglas en inglés) aborda específicamente el empleo de las personas extranjeras.<sup>145</sup>

En Quebec, los trabajadores y trabajadoras migrantes están protegidos por las mismas leyes y obligaciones que todos los demás trabajadores en aplicación de la Ley sobre Normas Laborales (*Loi sur les normes du travail*) y la Ley sobre Salud y Seguridad en el Trabajo (*Loi sur la santé et la sécurité au travail*). Entre otras disposiciones, la Ley sobre Normas Laborales regula la actuación de las entidades contratadoras y prohíbe el cobro de comisiones a los trabajadores. Las personas que trabajan en el campo están excluidas de algunas normas laborales, como las relativas al número máximo de horas y las horas extras.<sup>146</sup>

La legislación de estas provincias restringe los derechos de quienes trabajan en la agricultura a sindicarse, lo que afecta a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras migrantes de la provincia (véase el apartado 3.2).

Se analizarán con más detalle las secciones aplicables de los instrumentos internacionales que se resumen en el recuadro anterior bajo cada epígrafe.

## 2.1 ROBO DE SALARIO

El artículo 7.a del PIDESC reconoce el derecho de todas las personas a una remuneración equitativa e igual que proporcione unas condiciones de existencia dignas para la persona trabajadora y para su familia. El CESCR ha declarado que todos los salarios deben abonarse de forma puntual, periódica y en su totalidad.<sup>147</sup> El artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre reconoce el derecho al trabajo y a una remuneración justa.

De las 44 personas trabajadoras entrevistadas por Amnistía Internacional, 32 denunciaron haber experimentado algún tipo de robo de salario.<sup>148</sup> Esto incluía recibir un salario por hora inferior a la remuneración estipulada en su contrato, retrasos en el pago o incluso periodos de tiempo sin remunerar, horas no registradas o pagadas, horas extras no remuneradas adecuadamente o, en algunos casos, no pagadas. Algunas personas denunciaron también que tenían periodos de descanso muy cortos, que no se les pagaban, que se reducían a menudo y que se les exigía trabajar durante ellos sin remunerar. Otras afirmaron que la entidad empleadora imponía de forma arbitraria y a veces ilegal deducciones en concepto de alojamiento, transporte y otros servicios (véase *infra*, 2.1.1).

Martin,<sup>149</sup> guatemalteco que tenía un permiso de trabajo vinculado para trabajar en la agricultura, dijo a Amnistía Internacional que su primera entidad empleadora le pagaba 12 dólares canadienses la hora en lugar los 13 estipulados en su contrato. Su entidad empleadora no le entregó nóminas, pese a las múltiples peticiones de Martin. Éste contó a Amnistía que, en una de estas ocasiones, su exempleador se mofó de él, tomó un papel y un lápiz simulando escribir una nómina, rompió el papel en dos y les dio los dos trozos a él y a otro trabajador diciendo: “Aquí tenéis”. RATTMAQ, organización que proporciona apoyo jurídico a trabajadores y trabajadoras migrantes de la industria agroalimentaria de Quebec que denuncian ante la CNESST, calculaba que el empleador de Martin le debía aproximadamente 7.000 dólares canadienses.

---

habría ganado la persona con el salario mínimo” y puede hacerlo estableciendo una tarifa de “trabajo a destajo” con la que “razonablemente cabría suponer” que gana al menos el salario mínimo. Trabajo a destajo significa “retribución calculada en función de una unidad de trabajo realizada”. Ontario ESA (op. cit.), O. Reg. 285/01: When work deemed to be performed, exemptions and special rules, s. 25 (2);

<sup>145</sup> Cabe señalar que esta ley prohíbe a las entidades empleadoras o captadores/as cobrar honorarios a un empleado/a o intentar recuperar honorarios de los empleados o empleadas (con la excepción de los/as trabajadores/as SWAP, a quienes se puede cobrar el billete de avión si sus contratos lo permiten); usar los servicios de una entidad contratadora que haya cobrado un honorario ilegal; tomar algo propiedad de una persona extranjera, como el pasaporte o el permiso de trabajo; intimidar o castigar a una persona extranjera por reivindicar sus derechos. Ley de Protección Laboral de Personas Extranjeras (*Employment Protection for Foreign Nationals Act*), 2009, S.O. 2009, c. 32, <https://www.ontario.ca/document/employment-standard-act-policy-and-interpretation-manual/section-1-interpretation>.

<sup>146</sup> Los trabajadores y trabajadoras del campo están exentos de los requisitos sobre el pago de las horas extraordinarias y cobran únicamente su tarifa horaria base para todo el trabajo que realicen y que exceda de 40 horas semanales. Los periodos de descanso son obligatorios para todas las personas que trabajan en el campo, con un periodo mínimo de descanso de 32 horas a la semana que se pueden aplazar una vez únicamente por necesidades como la cosecha, pero la entidad empleadora tiene la obligación de dar dos periodos de descanso de 32 horas la semana siguiente.

<sup>147</sup> CESCR, Observación general núm. 23 (citado anteriormente), párr. 10

<sup>148</sup> El robo de salario puede abarcar varios tipos de pago insuficiente o impago de salarios y/o prestaciones adeudados al trabajador/a, y constituye una violación de estas obligaciones. Véase el glosario.

<sup>149</sup> Entrevista en persona con Martin, Saint-Rémi, 22 de septiembre de 2023.

Felipe,<sup>150</sup> de México, trabajó desde 2017 cuatro años, con un visado vinculado, para un empleador en una granja de animales. Contó a Amnistía Internacional que, en 2019-2020, su empleador dejó de pagarle por el trabajo que hacía los domingos. Pese a esto, volvió a Canadá en marzo de 2022 para trabajar otra temporada, pues su empleador había prometido que le pagaría los salarios que le adeudaba. Sin embargo, en 2022, su empleador no le pagó su salario de forma periódica y puntual. Primero, retrasó los pagos diciendo que estaban teniendo dificultades económicas. Luego, dejó de pagarle el salario por completo. Felipe no recibió ningún salario desde mediados de mayo hasta noviembre de 2022, cuando renunció.<sup>151</sup>

Santiago,<sup>152</sup> mexicano que viajó a Canadá en el marco del SAWP en tres años distintos para trabajar para el mismo empleador, trabajaba 10 horas o incluso más por jornada durante la cosecha. Sin embargo, dijo que no estaban pagando las horas extras. Para evitar el pago de horas extras, su empleador cambió el horario alegando que se deducían horas de un “banco de horas”, a pesar de que no estaba autorizado para escalonar horas y de que no había un acuerdo de promediación. Además, el empleador sólo le compensó por la recogida de verduras a pesar de que también le exigía hacer de conductor para otros trabajadores.

A José,<sup>153</sup> mexicano contratado para trabajar en Canadá en el marco de la rama de salarios altos del TFWP, le ofreció un trabajo una empresa de construcción que le prometió que le pagaría el salario que pedía, 35 dólares canadienses netos la hora. La empresa después lo contrató como carpintero, profesión por debajo de sus cualificaciones y le pagó 25 dólares canadienses la hora. José se quejó y le director le dijo que recibiría el resto del dinero en efectivo —10 dólares canadienses—, pero la empresa sólo le pagó 6 dólares canadienses en efectivo. Tenía que trabajar desde las 5:30 de la mañana cargando material de construcción en la furgoneta y conduciendo a otros trabajadores, pero no podía registrar sus horas de trabajo hasta las 7 de la mañana. Según su contrato, le pagarían una tarifa por horas extras por las horas que excedieran de la semana contractual, pero nunca recibió ese dinero y, en cambio, el empleador “acreditaba” esas horas extras como horas normales la semana siguiente a pesar de no tener un acuerdo de promediación.

Chloe,<sup>154</sup> jamaicana, trabajó en una plantación de fresas en Nueva Escocia. Denunció que su contrato estipulaba un salario por hora, pero que, en la finca, les pagaban por pieza (por fresa). Cuando estaban cosechando, les exigían que pusieran 30 piezas extra en cada paquete de 1.000 fresas “por si acaso” habían contado mal por accidente. No se les pagaba ese trabajo extra y Chloe dice que nunca se le pagó adecuadamente.

Cuatro hombres y una mujer, guatemaltecos todos,<sup>155</sup> que trabajaban para la misma entidad empleadora en Alberta denunciaron de forma sistemática que se les pagaba por pieza y no por hora, como decía su contrato, y que no se les pagaba adecuadamente por pieza. Recibían pagos de forma irregular y un hombre dijo que no había recibido pago alguno por 15 días de trabajo.

## 2.1.1 DEDUCCIONES ARBITRARIAS E ILEGALES

De las personas migrantes con las que habló Amnistía, 16 denunciaron deducciones no permitidas en virtud de las normas del TFWP, infladas, hechas sin consentimiento o con independencia del uso, o requeridas en efectivo. En algunos casos, las deducciones incluían gastos médicos o el seguro médico a pesar de la obligación de las entidades empleadoras según el TFWP de proporcionar un seguro privado a los trabajadores y trabajadoras migrantes los primeros meses, hasta que entran en el sistema público de salud.<sup>156</sup>

A Daniel,<sup>157</sup> soldador mexicano que viajó a Canadá con un permiso de tres años en el marco de la rama de salarios altos del TFWP, su primer empleador le dedujo sumas importantes de dinero de su salario, lo que infringía la legislación aplicable. A su llegada a Canadá, su empleador le dio una lista de gastos que ascendían a 5.241 dólares canadienses.<sup>158</sup> En el documento con la lista de gastos figuraban el billete de

---

<sup>150</sup> Entrevista en persona con Felipe (nombre ficticio), Montreal, 16 de septiembre de 2023.

<sup>151</sup> En septiembre de 2022, cuando la situación se hizo insostenible, presentó una queja, con la asistencia del consulado mexicano, ante la Comisión de Normas, Igualdad, Salud y Seguridad en el Trabajo (CNESST) de Quebec para reclamar sus salarios, calculando que la entidad empleadora le debía 24.367,90 dólares canadienses. La CNESST declaró que su entidad empleadora le debía un total de 11.876,15 dólares canadienses por 15 semanas. *Lettre par la CNESST: Suivi de votre dossier de plainte pécuniaire*, 19 de enero de 2023. Documento en el archivo de Amnistía Internacional.

<sup>152</sup> Entrevista por videollamada con Santiago (nombre ficticio), 15 de diciembre de 2023.

<sup>153</sup> Entrevista en persona con José, Toronto, 21 de septiembre de 2023.

<sup>154</sup> Entrevista por videollamada con Chloe, 22 de septiembre de 2023.

<sup>155</sup> Entrevistas realizadas por separado, en persona, Leamington, 24 de septiembre de 2023.

<sup>156</sup> Sylvie dijo a Amnistía que tenía que pagar la atención médica porque su entidad empleadora no le había dado un seguro médico privado para los primeros tres meses que estuvo en Canadá. Entrevistas por videoconferencia con Sylvie (nombre ficticio), 18 de septiembre de 2023.

<sup>157</sup> Entrevista en persona con Daniel (nombre ficticio), ciudad de Quebec, 18 de septiembre de 2023.

<sup>158</sup> Documento en el archivo de Amnistía Internacional.

avión, el hotel durante el periodo de cuarentena por la COVID-19 tras su llegada, el transporte a la empresa y el seguro del vehículo, ruedas de invierno de éste, el seguro médico y los gastos médicos en los que incurrió Daniel cuando tuvo que ir al hospital a pesar de que se le deducía también el coste del seguro privado. Como resultado de las deducciones ilegales, Daniel ganaba entre 380 y 540 dólares canadienses semanales a pesar de trabajar 40 horas a la semana y de que su contrato estipulaba un salario de 20 dólares canadienses la hora.<sup>159</sup>

A Anthony,<sup>160</sup> mexicano que trabajaba en la agricultura, la entidad empleadora le dedujo del salario el coste de su billete de avión a Canadá a pesar de que el contrato establecía que lo pagaría la entidad empleadora.<sup>161</sup> El empleador le dijo que contrataba mexicanos porque podía hacer estas deducciones.<sup>162</sup>

Sylvie y Hélène,<sup>163</sup> de Costa de Marfil, trabajaban en una residencia de mayores con un visado de dos años en el marco del TFWP y dijeron a Amnistía que tuvieron que pagar a su entidad empleadora 500 dólares canadienses al mes por alojamiento y 100 por transporte, a pesar de que el transporte era inadecuado.<sup>164</sup>

La entidad empleadora de Ismail lo obligaba a él y a un compañero de trabajo —contratados como pintores industriales en el marco del TFWP— a mudarse a una casa perteneciente al padre del empleador y pagar 400 dólares canadienses al mes cada uno a pesar de que la casa estaba en malas condiciones. Cuando el compañero de Ismail murió tras meses de trabajo intenso, su empleador obligó a Ismail a pagar su parte de alquiler, es decir, 800 dólares canadienses por el alojamiento.<sup>165</sup>

Martin, guatemalteco con un permiso vinculado de dos años que trabaja en la agricultura, dijo a Amnistía Internacional que, tras sufrir un accidente en el trabajo en el que perdió parte de un dedo, su empleador le pidió 80 dólares canadienses “para ayudar en los gastos de combustible”, pues lo había llevado al médico. También le pidió, posteriormente, que le pagara 2.000 dólares canadienses por “conducirlo al hospital y por el papeleo”.<sup>166</sup>

Carlos<sup>167</sup> contó que, durante dos meses y medio, su empleador le dedujo semanalmente 100 dólares canadienses de su salario para pagar un total de 1.000 dólares por gastos médicos.

## 2.2 EXCESO DE HORAS DE TRABAJO

**“Yo era como una máquina, tenía que hacer todo el trabajo”.**

Felipe, de México.

El artículo 7.d del PIDESC reconoce el derecho de todas las personas al “descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.” La legislación debe limitar las horas de trabajo diarias y semanales que, en general, deberían ser una media de 8 horas al día como máximo o 40 horas a la semana sin contar con las horas extras.<sup>168</sup> En la mayoría de los casos, los trabajadores y trabajadoras deberían tener al menos 24 horas consecutivas de descanso a la semana, preferiblemente dos días completos.<sup>169</sup>

Canadá ha ratificado el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) de la OIT, que establece la jornada laboral de 8 horas y la semana laboral de 48 horas para personas empleadas en

<sup>159</sup> Tras ser despedido por su primera entidad empleadora, una entidad contratadora de Canadá le ofreció un trabajo por 25 dólares canadienses y le pidió que firmara un contrato en blanco vía WhatsApp. Esta entidad contratadora restó importancia a las objeciones de Daniel y le prometió que se completarían los detalles del contrato más adelante. Cuando Daniel recibió su primer salario, se quejó a su empleador de que sólo le había pagado 20 dólares canadienses la hora. Su entidad empleadora y la contratadora le dijeron que ya había firmado un contrato de dos años y que tenía que cumplirlo. Entrevista en persona con Daniel, 18 de septiembre de 2023.

<sup>160</sup> Entrevista en persona con Anthony (nombre ficticio), Farnham, 15 de septiembre de 2023.

<sup>161</sup> Contrato, en el archivo de Amnistía Internacional.

<sup>162</sup> Anthony informó al Servicio Nacional de Empleo de México, que había comunicado al empleador de Anthony de que no podía deducir el coste de su vuelo, y recibió un reembolso de 556 dólares canadienses de su empleador.

<sup>163</sup> Entrevistas realizadas por separado. Entrevista por videollamada con Sylvie y entrevista en persona con Hélène (nombre ficticio), ciudad de Quebec, 18 de septiembre de 2023.

<sup>164</sup> Llegaban al trabajo dos horas antes de su turno matutino y tenían que esperar horas después del final de su turno vespertino para marcharse del trabajo.

<sup>165</sup> Entrevista por videollamada con Ismail (nombre ficticio), 22 de septiembre de 2023. Entrevista de seguimiento en persona con Ismail, Montreal, 10 de mayo de 2024.

<sup>166</sup> Entrevista en persona con Martin, Saint-Rémi, 14 de septiembre de 2023.

<sup>167</sup> Entrevista en persona con Carlos (nombre ficticio), Montreal, 15 de septiembre de 2023.

<sup>168</sup> CESCR, Observación general núm. 23 (op. cit.), párrs. 35-36.

<sup>169</sup> CESCR, Observación general núm. 23 (citado anteriormente), párr. 40.

sectores industriales; y el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14), que establece que quienes trabajan en sectores industriales deben recibir como mínimo un día de descanso a la semana. La Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT indicó que la semana de 40 horas era “una norma social que ha de alcanzarse, por etapas si es necesario” en todas las industrias.<sup>170</sup> Algunas provincias canadienses han consagrado en la legislación provincial excepciones a los límites impuestos a las horas de trabajo diarias y semanales para quienes trabajan en la agricultura en época de cosecha.<sup>171</sup>

Treinta y dos personas dijeron a Amnistía que trabajaban más de 40 horas semanales. Entre ellas, cuatro dijeron que habían trabajado meses seguidos sin un día de descanso. La mayoría indicaron que no se les daba a elegir o se les exigía que trabajaran 10-12 horas al día, a veces más aún, sin suficientes descansos durante días de trabajo o entre ellos.<sup>172</sup>

Jordan<sup>173</sup> y Richard,<sup>174</sup> de un Estado caribeño y de Jamaica, trabajadores de un invernadero y de una finca, respectivamente, contratados en el marco de la rama Agrícola y el SAWP, dijeron que los jefes de sus fincas les impedían periódicamente tomar sus descansos establecidos, incluso después de haber trabajado horas extras. Ambos denunciaron que las jornadas de trabajo duraban a veces más de 12 horas, que trabajaban días seguidos sin descanso y que no podían comer o beber adecuadamente mientras trabajaban, o ni siquiera usar los aseos.

Felipe era el único trabajador de una granja y estaba a cargo de alrededor de 250 animales. Dijo a Amnistía Internacional que trabajaba todos los días, de lunes a domingo, entre 12 y 14 horas diarias.

**“A veces entraba a las 06:00 [y trabajaba] hasta 20:00 de la noche, a veces incluso más. Hay tiempos en que los animales comienzan a parir. Cuando nacían los pequeños, tenía que poner vitaminas [para los recién nacidos], tenía que darles de comer. A veces nacían hasta ocho diez al mismo tiempo. No tenía breaks. Pues eso es mucho trabajo para una sola persona.”<sup>175</sup>**

Algunas personas denunciaron que trabajaban habitualmente 70, 80 e incluso 85 horas semanales. Varias dijeron que habían firmado un contrato de más de 40 horas semanales para hacer trabajo agrícola mientras estaban en su país de origen, antes de llegar a la granja por primera vez. Sin embargo, no se dieron cuenta de lo agotador que iba a ser el ritmo de trabajo. Al llegar a la granja, en Canadá, les sorprendió que las condiciones fueran tan diferentes de lo esperado o de lo que les habían descrito, que no se les permitiera descansar cuando lo necesitaban, que fueran constantemente acosados y hostigados para que trabajasen más y más rápido, y que no pudieran comer, beber o usar el aseo cuando lo necesitaban.

## 2.3 TAREAS EXTRAS Y TAREAS NO INCLUIDAS EN EL CONTRATO

**“Él me movía como una pieza de ajedrez”**

Henry, trabajador guatemalteco

<sup>170</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, *Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo*, 1962 (núm. 116), Ginebra, 46 período de sesiones de la CIT (26 de junio de 1962).

<sup>171</sup> En Quebec, los/as trabajadores/as gozan de 32 horas consecutivas de descanso a la semana, pero en el caso de quienes trabajan en el campo, siempre que la persona afectada esté de acuerdo, el periodo de descanso puede retrasarse a la semana siguiente. El periodo de descanso puede aplazarse una vez, pero en ese caso, la entidad empleadora está obligada a conceder dos periodos de descanso de 32 horas consecutivas la semana siguiente. Arts. 54 y 78 de la Ley sobre Normas Laborales. En Ontario, el número máximo de horas de trabajo es de 8 horas diarias y 48 semanales. Estos límites diarios y semanales pueden superarse si hay un acuerdo electrónico o escrito. Sin embargo, la legislación permite excepciones. Los trabajadores y trabajadoras del campo; del sector pesquero; del cultivo de flores; de la transformación de frutas y verduras frescas; de la recogida de frutas, verduras y tabaco, entre otros, no tienen derecho a unos límites máximos de horas de trabajo diarios y semanales. Véase la Ley de Normas Laborales de Ontario, 2000. Algunos contratos que ha visto Amnistía Internacional no incluían ninguna obligación contractual sobre tiempo libre, límites al número de días trabajados consecutivos o cobertura retribuida por enfermedad.

<sup>172</sup> José trabajaba turnos de 12 horas al aire libre, bajo el sol, sin descansos para comer o beber, o incluso sentarse, lo que le causó quemaduras dolorosas en la cara.

<sup>173</sup> Entrevista en persona con Jordan (nombre ficticio), London, Ontario, 23 de septiembre de 2023. El contrato de dos años de Jordan estipulaba 0 días libres, lo que está permitido por la legislación aplicable en Ontario.

<sup>174</sup> Entrevista en persona con Richard (nombre ficticio), Chatham, 25 de septiembre de 2023.

<sup>175</sup> Las nóminas de marzo, abril y parte de mayo de Felipe, que ha visto Amnistía Internacional, reflejan que trabajaba entre 175 y 200 horas quincenales. Nóminas, documento en el archivo de Amnistía Internacional. Entrevista en persona con Felipe, Montreal, 16 de septiembre de 2023.

Quince personas denunciaron que les habían ordenado desempeñar funciones diferentes a las descritas en su contrato o ajenas a la profesión incluida en su permiso de trabajo que no podían negarse a desempeñar. Esto les ocurría en concreto a quienes trabajaban en lugares rurales o aislados, y afectaba en su mayor parte a los trabajadores y trabajadoras de la agricultura, aunque no exclusivamente a ellos. Las entidades empleadoras exigían que las personas trabajadoras despejaran los caminos de nieve en invierno, cortaran leña para calentar la casa del empleador, arrancasen las malas hierbas de jardines privados o cortaran el césped, recogieran fruta, limpiaran, hicieran trabajos domésticos o sirvieran de chófer para la familia del empleador.<sup>176</sup> En algunos casos, los empleadores obligaban a trabajadores y trabajadoras que hicieran tareas para las que no tenían capacitación y por las que no se les pagaba. En ocasiones, las tareas extras ponían en peligro al trabajador o trabajadora y daban pie a accidentes graves.

El empleador de Henry,<sup>177</sup> guatemalteco que llegó a Canadá en 2019 contratado como trabajador agrícola en una explotación lechera, le pidió que manejara maquinaria agrícola. El empleador trasladaba a Henry de un tipo de tarea a otra a voluntad. Henry hizo diferentes labores: llenar los silos de maíz, cortar árboles con una sierra —tarea para la que no estaba preparado—, despejar un extenso campo de piedras levantándolas y transportándolas él solo en condiciones climatológicas extremas —con temperaturas por debajo de 0 °C o bajo el sol y un calor extremo— y, por último, arreglar el drenaje del agua de la granja, que desembocó en un accidente grave de trabajo.

Su supervisor pidió a Carlos<sup>178</sup> le pidieron que cortara árboles con una sierra, y que cocinara para los demás trabajadores. Carlos tenía que levantarse antes cada día para preparar la comida para seis trabajadores. Dijo a Amnistía Internacional que su empleador lo sabía, pero no hizo nada para impedir el abuso.

José<sup>179</sup> hacía diversas tareas para las que no estaba contratado y también se le pidió que cometiera actos ilegales como arrojar pintura usada en el alcantarillado. La empresa no le dio formación para diversas tareas ajenas a la profesión para la que estaba contratado —carpintero— como trabajar en altura, encofrar hormigón o controlar el tráfico, que se le pidió que hiciera. Su empleador le dio certificados falsos que indicaban que sí había recibido una formación que no recibió para hacer estas tareas.

Encomendar a trabajadores o trabajadoras funciones no incluidas en su contrato y ajenas a la profesión para la que son contratados vulnera las condiciones del permiso de trabajo de estas personas. La capacidad de las entidades empleadoras de obligar a quienes trabajan para ellas de estar a su disposición para llevar a cabo todo tipo de tareas es consecuencia, precisamente, de los permisos de trabajo cerrados, que conllevan un desequilibrio de poder inherente en favor de las primeras. Los trabajadores y trabajadoras vinculados a su entidad empleadora no pueden negarse a hacer estas tareas extras a pesar de que no se les paga ni forma para ellas debido a las posibles consecuencias negativas si se niegan, como la rescisión del contrato y la repatriación.

---

<sup>176</sup> Martin dijo que, dado que su empleador tenía una granja, además de ordeñar vacas, como establecía el contrato, tenía que recoger manzanas. A Bénédicte y Stacey, dos camerunesas con visados vinculados de dos años contratadas para trabajar en una finca como trabajadoras agrícolas, se les ordenó que hicieran trabajos domésticos y de jardinería y carpintería.

<sup>177</sup> Entrevista en persona con Henry, Valleyfield, 14 de septiembre de 2023.

<sup>178</sup> Entrevista en persona con Carlos, Montreal, 15 de septiembre de 2023.

<sup>179</sup> Entrevista en persona con José, Toronto, 21 de septiembre de 2023.

## 2.4 CONDICIONES DE TRABAJO INSEGURAS

El artículo 7.b del PIDESC reconoce el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo. Los Estados tienen la obligación de instituir políticas y organismos nacionales para vigilar accidentes e informar de ellos a fin de garantizar la protección de trabajadores y trabajadoras. Todas las categorías de trabajadores y trabajadoras deben ser protegidas en el lugar de trabajo, incluidos los temporales y los migrantes.<sup>180</sup>

Veinticuatro personas denunciaron que trabajaban en condiciones de inseguridad. Sus entidades empleadoras no les proporcionaban equipos protectores,<sup>181</sup> incluida ropa para protegerse de condiciones meteorológicas extremas en invierno,<sup>182</sup> estaban expuestas a pesticidas y otras sustancias químicas y/o eran puestas en situaciones de peligro físico directamente por sus empleadores.<sup>183</sup>

Ismail, tunecino que trabajaba en la industria de la pintura, dijo a Amnistía Internacional que su empleador no le proporcionó un equipo de protección adecuado. La máscara que le dio estaba en mal estado y no le cubría toda la cara. Como consecuencia, estaba expuesto a sustancias químicas que, denunció, le dañaron los ojos.<sup>184</sup>

Stacey, de Camerún, se fracturó un tobillo haciendo trabajo doméstico, algo que estaba fuera de las tareas que le permitía hacer su permiso como trabajadora agrícola. También trabajaba en condiciones de inseguridad y contrajo salmonella, probablemente por la falta de equipo protector.<sup>185</sup> “Recogía huevos sin guantes; no había mascarillas. Cuando pedí una mascarilla [el empleador] dijo ‘cómpratela tú misma’.”<sup>186</sup>

Carlos,<sup>187</sup> de Guatemala, trabajaba en una finca de arces de Quebec y tenía que soportar temperaturas bajo cero en invierno. Sin embargo, no tenía equipo ni ropa para protegerse del frío. Las botas que le dio su empleador y que usó durante tres años, tenían un agujero en la suela. En una ocasión, Carlos resbaló en el hielo y se hizo daño en la espalda, accidente que cree que se debió, al menos en parte, al mal estado de sus botas. Su empleador le ordenó que siguiera trabajando. Al día siguiente, tenía un dolor agudo y no podía moverse. Pidió a su empleador que lo llevara al médico, pero aquél se negó. Descansó siete días sin recibir atención médica, periodo en el que dice que no le pagaron.

Felipe dijo a Amnistía que su empleadora dejaba cadáveres de animales en una zona de la finca adyacente a donde trabajó durante tres meses. “Tenía que trabajar entre animales muertos. Le pedí que los sacara de allí. Le dije, por favor, esto es terrible, no soporto oler animales muertos todo el tiempo”.<sup>188</sup>

Varias personas que trabajaban en la agricultura dijeron a Amnistía Internacional que sus entidades empleadoras no les proporcionaban equipo para protegerlas de las sustancias químicas que usaban en sus campos e invernaderos.<sup>189</sup>

Jordan<sup>190</sup> denunció que no se permitía que los trabajadores y trabajadoras llevaran guantes cuando recogían tomates en el invernadero donde trabajaba, y que las sustancias químicas usadas en las plantas les provocaban erupciones cutáneas. No se les informó de qué sustancias químicas se estaban usando. También dijo que se pulverizaban productos químicos periódicamente en los invernaderos cuando estaba trabajando el personal, y que no les daban ninguna protección respiratoria a pesar de que muchas personas

<sup>180</sup> CESCR, Observación general núm. 23 (op. cit.), párrs. 25-30.

<sup>181</sup> Chloe, Amelia y Gabrielle (nombres ficticios) estaban contratadas como recolectoras de bayas en varias fincas y todas denunciaron que no les habían facilitado las rodilleras adecuadas. Tenían las rodillas hinchadas, lo que les causaba mucho dolor, y se vieron obligadas a comprar rodilleras por su cuenta.

<sup>182</sup> Mr. Justice (nombre ficticio) dijo a Amnistía Internacional que cuando llegó, en enero de 2018, en el marco del SAWP, no le dieron ninguna ropa de protección contra el frío que tenía que soportar en los campos.

<sup>183</sup> Daniel, soldador mexicano, denunció que tenía que trabajar con un equipo inadecuado y que estaba expuesto a los gases tóxicos que emanaban de la soldadura de aluminio. Richard denunció una situación similar en el vivero de árboles de Navidad donde trabajaba: tenía que trabajar en medio de fuertes tormentas de nieve sin botas, sin protección para la cara o las manos, y sin ropa de abrigo adecuada, y no se permitió que su equipo saliera de los campos en una tormenta especialmente fuerte y peligrosa para la vida debido a la caída de rayos muy cerca de los trabajadores.

<sup>184</sup> Las fotos y vídeos que vio Amnistía Internacional mostraban pintura química en la cara de Ismail. Entrevista por videollamada con Ismail, 22 de septiembre de 2023. Entrevista de seguimiento en persona con Ismail, Montreal, 10 de mayo de 2024.

<sup>185</sup> Registros hospitalarios de 24 y 28 de noviembre de 2020, en el archivo de Amnistía Internacional.

<sup>186</sup> Registros hospitalarios de 27 de julio y 21 de octubre de 2020, en el archivo de Amnistía Internacional. Entrevista en persona con Stacey, Montreal, 15 de septiembre de 2023.

<sup>187</sup> Entrevista en persona con Carlos, Montreal, 15 de septiembre de 2023.

<sup>188</sup> Entrevista de manera presencial con Felipe, Montreal, 16 Septiembre 2023.

<sup>189</sup> Chloe denunció que se pulverizaron productos químicos en los campos sin que se informara a los trabajadores y trabajadoras de qué eran, y muchas mujeres se desmayaron o sufrieron problemas respiratorios cuando estaban trabajando y se pulverizaron los productos.

<sup>190</sup> Entrevista en persona con Jordan, London, Ontario, 23 de septiembre de 2023.

se quejaron del impacto en su respiración. Tanto Jordan como otros trabajadores tenían afecciones respiratorias y tos excesiva.

## 2.5 LESIONES GRAVES Y FALTA DE ATENCIÓN MÉDICA

**“No llegué aquí lesionada [...] Canadá me ha destruido.”**

Gabrielle, de Jamaica

En varios casos, al exponer a trabajadores y trabajadoras a condiciones laborales inseguras o exigirles que llevaran a cabo tareas no incluidas en su permiso de trabajo, las entidades empleadoras los pusieron en peligro, lo que provocó lesiones graves. En algunos casos, la entidad empleadora no obtuvo asistencia médica para la persona herida.

Jack,<sup>191</sup> jamaicano que trabajaba en una plantación de fresas, dijo que él y quienes estaban en su campo estaban expuestos a productos químicos desconocidos sin contar con equipo protector adecuado y que, como consecuencia, se puso muy enfermo. Tras ser tratado en el hospital, volvió a la finca, pero, aunque lo pidió, no adaptaron sus tareas. Finalmente, un neumólogo le dijo que estaba desarrollando asma como consecuencia de la exposición a los productos químicos sin protección respiratoria.

### EL CASO DE HENRY

Henry,<sup>192</sup> de Guatemala, viajó a Canadá en 2019 como trabajador agrícola con un visado vinculado. Su entidad empleadora le ordenaba a menudo que hiciera diferentes tareas fuera de sus funciones, principalmente, pero no sólo, trabajo mecánico como manipulación, limpieza y sustitución de piezas de maquinaria agrícola. Henry dijo que su empleador nunca le dio equipo protector.

En septiembre de 2022, el empleador de Henry le exigió que lo ayudara con el drenaje de agua de la finca, algo que no era parte de su contrato y para lo que Henry carecía de formación y de equipo de protección. Su patrón, que había excavado un agujero de 5 m de profundidad, exigió a Henry que se metiera dentro, mientras él seguía excavando. Cuando Henry estaba dentro del agujero, la pared de tierra de uno de los lados se hundió y cayó sobre él: “La tierra me comprimía mi estómago. Yo ya no podía respirar. Perdí la respiración, perdí el conocimiento. Cuando el empleador me sacó, no sentía la parte de mi cuerpo entre mi cintura y mis piernas”.

Henry contó a Amnistía que su empleador lo dejó en el suelo, cerca del agujero. Consiguió arrastrarse hasta un árbol próximo, donde permaneció cerca de una hora. El empleador le dijo que enseguida estaría bien. Henry, dolorido, le rogó que lo llevara al hospital. Escuchó a su jefe hablando con alguien por teléfono negándose a llevarle al hospital. Finalmente, Henry telefoneó a un compañero y le pidió que lo llevara al hospital más próximo. En el hospital, los médicos le informaron de que el hundimiento de la pared de tierra le había provocado la fractura de la pelvis y que tenía parte del cuerpo paralizado. Al día siguiente, Henry fue operado.

Desde septiembre de 2022 hasta junio de 2024, Henry vivió y recibió rehabilitación en un centro de cuidados de larga duración (CHSLD). Con el tratamiento y la ayuda, ha conseguido volver a caminar. Sin embargo, sufre dolor crónico y los médicos consideran que el accidente le ha provocado limitaciones funcionales graves<sup>193</sup> que no sólo le imposibilitan volver a trabajar en la agricultura, sino que también tienen consecuencias profundas en su vida personal y diaria.

Gabrielle,<sup>194</sup> jamaicana que trabaja en Canadá con un permiso del SAWP, estaba contratada en una plantación de cerezas de la Columbia Británica. Al parecer, fue trasladada ilegalmente a otra finca sin su consentimiento. Un día, sus empleadores la llevaron junto con un grupo a una “finca cercana” para trabajar en los manzanos. Los trabajadores y trabajadoras tenían que trepar por unas escaleras altas apoyadas en el suelo fangoso y subir a los árboles para llegar a la parte de arriba. La escalera de Gabrielle resbaló en el fango y ella cayó del árbol. Además, la escalera cayó encima de ella. Como consecuencia, resultó gravemente herida.

<sup>191</sup> Entrevista por videollamada con Jack (nombre ficticio), 27 de septiembre de 2023.

<sup>192</sup> Entrevista en persona con Henry, Valleyfield, 14 de septiembre de 2023.

<sup>193</sup> Historial médico de Henry, junio de 2023 y noviembre de 2023. En el archivo de Amnistía Internacional.

<sup>194</sup> Entrevista en persona con Gabrielle (nombre ficticio), Pickering, 22 de septiembre.



## 2.6 VIVIENDA INADECUADA

**“No era una casa. No sé ni cómo llamarlo. Era inhumano.”**

Miguel, trabajador centroamericano

El artículo 11 del PIDESC garantiza el derecho a una vivienda adecuada. El CESCR ha aclarado que el concepto de adecuación incluye varios aspectos, entre otros: disponibilidad de servicios, materiales, facilidades e infraestructura; gastos soportables, y habitabilidad.<sup>195</sup>

En el marco del SAWP, así como de la rama Agrícola del TFWP, las entidades empleadoras deben proporcionar a los trabajadores y trabajadoras una vivienda “aceptable, adecuada y asequible” en la finca o fuera de ella (véase *supra*).<sup>196</sup> Las entidades empleadoras que contraten a personas migrantes en el marco de la rama de salarios bajos del TFWP tienen la obligación de disponer o garantizar que éstas disponen de una vivienda adecuada y asequible.<sup>197</sup>

El alojamiento para trabajadores y trabajadoras extranjeros en el marco del TFWP está regulado por cada provincia y las normas se definen y hacen cumplir a nivel provincial. Las inspecciones de viviendas competen por igual a los gobiernos provinciales y municipales.<sup>198</sup>

A lo largo de los años, organizaciones y sindicatos han denunciado públicamente las condiciones de hacinamiento, insalubridad y precariedad del alojamiento que proporcionan las entidades empleadoras a los trabajadores y trabajadoras migrantes en el TFWP.<sup>199</sup> Un análisis de la investigación sobre las condiciones del alojamiento de los trabajadores y trabajadoras agrícolas del TFWP entre 2000 y 2020 concluyó que éstos experimentaban diversos problemas relacionados con el alojamiento que ponían en peligro su salud física y mental, entre otros, falta de acceso a agua potable, falta de instalaciones sanitarias adecuadas, calefacción insuficiente, alojamientos inhabitables, hacinamiento, falta de intimidad y acceso limitado a servicios debido a su ubicación en lugares aislados y rurales.<sup>200</sup>

Las conclusiones de Amnistía Internacional son coherentes con los motivos de preocupación que ya se han enumerado y plantean serias dudas sobre la habitabilidad de algunos de los alojamientos facilitados a trabajadores y trabajadoras del TFWP. Diecisiete de las personas entrevistadas dijeron haber experimentado problemas de vivienda que abarcaban desde falta de espacio y hacinamiento hasta falta de calefacción/refrigeración adecuadas, pasando por falta de intimidad, instalaciones sanitarias insuficientes o falta de acceso a agua potable.

<sup>195</sup> CESCR, Observación general n° 4, El derecho a una vivienda adecuada, Doc. ONU 13 de diciembre de 2014.

<sup>196</sup> Las entidades empleadoras que contraten a trabajadores y trabajadoras en el marco de la rama agrícola del TFWP pueden deducir 30 dólares canadienses a la semana del salario del trabajador para alojamiento. ESDC, “Hire a temporary foreign worker through the Agricultural Stream: Program requirements” (op. cit.).

<sup>197</sup> ESDC, “Program requirements for low-wage positions” (op. cit.). Según Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC), se entiende por vivienda aceptable una vivienda que no requiera reparaciones importantes; por adecuada se refiere a una vivienda que tenga dormitorios suficientes para el tamaño y composición de las personas que van a residir en ella; y asequible significa que cuesta menos del 30% de los ingresos de estas personas antes del impuesto sobre la renta. CMHC, “The National Housing Strategy Glossary of Common Terms”, <https://www.cmhc-schl.gc.ca/nhs/guidepage-strategy/glossary> (consultado el 12 de junio de 2024).

<sup>198</sup> Las entidades empleadoras deben presentar ante el gobierno federal una prueba de la inspección del alojamiento por las autoridades municipales o provinciales competentes que deberá haberse realizado en el periodo máximo de ocho meses antes de que la entidad solicite contratar a un trabajador o trabajadora extranjero en aplicación del TFWP. ESDC, “Program requirements for the Agricultural Stream” (op. cit.); “Hire a temporary worker through the Seasonal Agricultural Worker Program: Program requirements” (op. cit.).

<sup>199</sup> Immigrant Workers Centre y Association of Migrant Workers of Quebec *Decent housing for migrants agricultural workers: Report submitted for the Stakeholder Consultations on Mandatory Requirements for Employer-Provided Accommodations in the TFW Program*, 2020, [https://iwc-cti.ca/wp-content/uploads/2021/07/Report-consultation-housing\\_CTI-2020.pdf](https://iwc-cti.ca/wp-content/uploads/2021/07/Report-consultation-housing_CTI-2020.pdf); Migrant Workers Alliance, *Decent & Dignified Housing for Migrant Farmworkers Food & Farmworkers: Working Group Submissions to Consultations on Mandatory Requirements for Employer-Provided Accommodations in the TFW Program*, 2020, [https://migrantworkersalliance.org/wp-content/uploads/2020/12/MRN-Submission-\\_-Decent-Dignified-Housing-for-Migrant-Farmworkers.pdf](https://migrantworkersalliance.org/wp-content/uploads/2020/12/MRN-Submission-_-Decent-Dignified-Housing-for-Migrant-Farmworkers.pdf); Cooper Institute, *Falling Short: Troubles with the Seasonal Agricultural Worker Program in Nova Scotia*, marzo de 2024, [https://www.cooperinstitute.ca/sitefiles/Documents/Migrant-Workers/Falling\\_Short\\_TFWMARITIMES\\_NS\\_March\\_27\\_2024.pdf](https://www.cooperinstitute.ca/sitefiles/Documents/Migrant-Workers/Falling_Short_TFWMARITIMES_NS_March_27_2024.pdf); Cooper Institute, *Unfree labour: Migrant workers in the Seafood Industry in New Brunswick*, March 2023, [https://www.cooperinstitute.ca/sitefiles/Documents/Migrant-Workers/Unfree\\_Labour\\_TFWMARITIMES\\_NB\\_2023.pdf](https://www.cooperinstitute.ca/sitefiles/Documents/Migrant-Workers/Unfree_Labour_TFWMARITIMES_NB_2023.pdf); Cajax et al., “Migrant agricultural workers’ death in Ontario from January 2020 to June 2021: a qualitative descriptive study”, *International Journal for Equity in Health* 21:98, 2022; Leah F. Vosko, Tanya Basok, Cynthia Spring, Guillermo Candiz, Glynis George, *COVID-19 Among Migrant Farmworkers in Canada: Employment Strain in a Transnational Context*, Documento de Trabajo de la OIT 79, septiembre de 2022; Migrant Workers Alliance, *Unheeded warnings: Covid-19 and migrant workers in Canada*, junio de 2020, <https://migrantworkersalliance.org/wp-content/uploads/2020/06/Unheeded-Warnings-COVID19-and-Migrant-Workers.pdf>; Cooper Institute, *Safe at work, unsafe at home: Covid-19 and Temporary Foreign Workers in Prince Edward Islands*, June 2021, [https://www.cooperinstitute.ca/sitefiles/Documents/Migrant-Workers/Report-Safe\\_at\\_Work\\_Unsafe\\_at\\_Home-TFWMARITIMES-PEI-2021.pdf](https://www.cooperinstitute.ca/sitefiles/Documents/Migrant-Workers/Report-Safe_at_Work_Unsafe_at_Home-TFWMARITIMES-PEI-2021.pdf).

<sup>200</sup> Caxaj, Weiler y Martynuk, “Housing Conditions and Health Implications for Migrant Agricultural Workers in Canada: A Scoping Review”, *Canada Journal of Nursing Review*, octubre de 2023.

Felipe explicó que vivía en la misma casa que su empleadora. En lugar de un dormitorio, dijo, vivía en un pasillo, con una cortina, y no tenía nada de intimidad, pues la gente pasaba por allí para salir de la casa. La falta de intimidad propició los malos tratos psicológicos y el control de su empleadora.<sup>201</sup>

Roberto y Miguel,<sup>202</sup> trabajadores centroamericanos, vivían junto con otros dos trabajadores en dos contenedores de transporte que no tenían calefacción adecuada, estaban infestados de ratones y carecían de agua potable. Habían juntado los contenedores para hacer cuatro habitaciones y un espacio común. No estaban bien aislados, a pesar de que el tiempo, en invierno, era muy frío. Cuando llovía, había goteras en el techo. Roberto y Miguel dijeron a Amnistía que les dejaban usar sólo un calentador para difundir el calor dentro de los contenedores. Sin embargo, había que tener la puerta de la habitación abierta para que se calentara, lo que significaba que tenían muy poca intimidad. A partir de abril, no pudieron calentar los contenedores porque el empleador confiscó el calentador para ahorrar gastos de electricidad. La ducha estaba sucia y en malas condiciones. Según Miguel, tenían que ducharse con el agua sucia que desaguaba del fregadero donde lavaban los platos. También tenían que usar un inodoro portátil, fuera del contenedor, incluso en invierno, con temperaturas muy por debajo de 0 °C. No tenían agua potable y tenían que comprar agua embotellada o hervir el agua del grifo. Tenían que cocinar con una placa eléctrica doble en la que sólo funcionaba un quemador. Había una cámara dentro del contenedor dirigida a los espacios comunes, con la que se los podía observar y vigilar. Miguel explicó que le dieron un colchón rasgado y que los ratones entraban por los agujeros. Pese a sus esfuerzos por limpiar los contenedores, había excrementos de ratón en los colchones, los armarios y los cajones.<sup>203</sup>

Mr. Justice,<sup>204</sup> de Jamaica, había viajado a Canadá con un permiso del SAWP, y enseñó a Amnistía Internacional fotografías de toallas manchadas y sucias, alacenas de alimentos infestadas de cucarachas con trampas adhesivas al lado de la comida y llenas de cucarachas muertas. Las literas no tenían intimidad y los hombres trataron de separar un pequeño espacio colgando unas cortinas improvisadas alrededor de sus camas. No tenían espacio de almacenamiento suficiente para sus efectos personales o siquiera la ropa. Mr. Justice dijo que tenía que caminar hasta la propiedad vecina para acceder a agua limpia.

Gabrielle<sup>205</sup> contó que en la plantación de bayas donde trabajó inicialmente, el barracón para las mujeres se levantaba del suelo con pilotes, pero el piso no estaba sellado y había grandes huecos entre las planchas donde era visible la tierra. Dijo que los “colchones” que les dieron para dormir eran ropa empaquetada y desechada de otros trabajadores que habían llegado y se habían marchado; en otras palabras, no les dieron colchones.

Richard <sup>206</sup>dijo que la casa en la que estaba tenía una entrada de agua de la que informó al propietario de la finca, pero no se hizo nada para que dejara de entrar agua o abordar el crecimiento de moho posterior. Denunció que enfermó con infecciones respiratorias durante mucho tiempo debido al moho.

La preocupación por la vivienda inadecuada ha persistido durante años. Ya en 2018, las autoridades iniciaron la Revisión de la Agricultura Principal (*Primary Agriculture Review*), que reconoció que “la vivienda inadecuada podía representar un riesgo para las personas trabajadoras”.<sup>207</sup> Esta revisión fue seguida de la consulta de ESDC de 2020 para mejorar las condiciones de alojamiento para los trabajadores y trabajadoras extranjeros temporales en todo Canadá.<sup>208</sup> Sin embargo, pese a las consultas y a que las autoridades conocen el problema, el auditor general de Canadá, que evaluó las condiciones de salud y seguridad de las personas trabajadoras migrantes durante la pandemia de COVID-19, concluyó en 2021 que ESDC no había abordado motivos de preocupación de larga data sobre el alojamiento de estas personas.<sup>209</sup> En septiembre

---

<sup>201</sup> Felipe contó que su empleadora hacía comentarios sexuales a menudo. También le preguntaba por su vida sexual y le habló de la suya sin que Felipe consintiera tener esa conversación. Entrevista en persona con Felipe, Montreal, 16 de septiembre de 2023.

<sup>202</sup> Entrevistas separadas por videollamada con Roberto (nombre ficticio), 19 y 22 de septiembre de 2023, y Miguel (nombre ficticio), 27 de octubre de 2023.

<sup>203</sup> Entrevista en persona con Miguel, 27 de octubre de 2023. Fotos en el archivo de Amnistía Internacional.

<sup>204</sup> Entrevista en persona con Mr. Justice, Ajax, 22 de septiembre de 2023.

<sup>205</sup> Entrevista en persona con Gabrielle, Pickering, 22 de septiembre de 2023.

<sup>206</sup> Entrevista en persona con Richard, Chatham, 25 de septiembre de 2023.

<sup>207</sup> ESDC, *What we heard: Primary Agriculture Review*, diciembre de 2019, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/reports/primary-agriculture.html>; National Home Inspector Certification Council, *National Housing Standard for Primary Agricultural Review (Temporary Foreign Worker Program)*, diciembre de 2018, <https://www.nationalhomeinspector.org/NHICReportRsum.pdf>. La consulta desembocó en recomendaciones para elaborar unas normas mínimas sobre alojamiento.

<sup>208</sup> Los resultados de la consulta están resumidos en ESDC, *What we heard: Consultations on accommodations for temporary foreign workers*, abril de 2022, [https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/images/services/foreign-workers/reports/what\\_we\\_heard\\_report.pdf](https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/images/services/foreign-workers/reports/what_we_heard_report.pdf)—

<sup>209</sup> Auditor General of Canada to the Parliament of Canada, 2021, Report 13, *Health and Safety of Agricultural Temporary Foreign Workers in Canada during the Covid-19 Pandemic*, 2021, [https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/docs/parl\\_oag\\_202112\\_02\\_e.pdf](https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/docs/parl_oag_202112_02_e.pdf).

de 2024, el gobierno canadiense lanzó otra consulta sobre el alojamiento facilitado por las entidades empleadoras a trabajadores y trabajadoras de la futura rama para la agricultura y la industria pesquera.<sup>210</sup>

## 2.7 MALOS TRATOS PSICOLÓGICOS Y FÍSICOS RACISTAS

El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) de la OIT<sup>211</sup> prohíbe el acoso basado en la discriminación, y en particular el acoso racial.<sup>212</sup> Por otra parte, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), define y prohíbe la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.<sup>213</sup>

Canadá define “acoso y violencia” en el lugar de trabajo como “cualquier acción, conducta o comentario, incluido de naturaleza sexual, del que quepa razonablemente esperar que cause ofensa, humillación u otra lesión o enfermedad física o psicológica a una persona empleada, incluido cualquier acción, conducta o comentario prescrito.”<sup>214</sup> Los códigos provinciales de derechos humanos también regulan las condiciones laborales contra el acoso.

Los trabajadores y trabajadoras migrantes entrevistados por Amnistía Internacional experimentaron formas entrecruzadas de discriminación, acoso y abuso que incluyeron xenofobia, racismo y discriminación basada en el sexo y en el género. La investigación de Amnistía Internacional halló varios casos de malos tratos psicológicos de índole racista y xenófoba, así como casos de agresión física y de peligro para la integridad física.<sup>215</sup>

Diecisiete personas dijeron a Amnistía Internacional que sus empleadores les gritaban, pronunciaban palabras ofensivas y despectivas, y usaban un lenguaje racista y xenófobo para humillarlas. Carlos, de Guatemala, contó que su empleador los insultaba a menudo a él y a otros trabajadores, pronunciando palabras malsonantes y llamándolos “animales” y diciéndoles: “si no les gusta cómo son las cosas aquí, regresen a su país”.<sup>216</sup> Anthony declaró que su empleador lo llamaba “mexicano de mierda” y usaba con frecuencia obscenidades para insultarlo. También dijo que el trato empeoró después de que denunciara los abusos al Servicio Nacional de Empleo de México.<sup>217</sup> Erick, guatemalteco con un visado de dos años para trabajar en la agricultura, denunció que normalmente lo llamaban “burro” e “indio” en lugar de usar su nombre, y que le decían cosas como: “aquí eres mierda, vales lo que una diarrea”.<sup>218</sup>

Gabrielle, jamaicana que trabajaba en la agricultura, denunció que, en su primera finca, los supervisores amenazaban al personal que estaba en los campos con la repatriación y decían insultos racistas para hacerlos trabajar más rápido. Recordaba frases como: “te enviaremos de vuelta al árbol del que vienes”.<sup>219</sup>

Algunas personas que trabajaban en lugares rurales y aislados subrayaron que se sentían intimidadas cuando los empleadores, que eran físicamente más grandes que ellas, les gritaban a corta distancia. Algunas personas denunciaron que sus empleadores las habían agredido físicamente.

Martin contó a Amnistía que su empleador lo agredió y lo empujó contra la pared. Mientras buscaba su cuchillo, el empleador le dijo: “Soy viejo, pero puedo matarte si quiero”.<sup>220</sup>

<sup>210</sup> Amnistía Internacional, *Canada: Submission on Housing Requirements for Migrant Workers*, AMR 20/8494/2024, 9 de septiembre.

<sup>211</sup> Artículo 1, OIT, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

<sup>212</sup> Según la Observación General (CEACR) de la OIT, adoptada en 2018 y publicada en la 108 reunión del CIT (2019), “El acoso racial se produce cuando una persona es objeto de una conducta física, verbal o no verbal basado en la raza que afecta su dignidad o que causa un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario. Además, la intersección de factores tales como la raza, la religión, el género, o la discapacidad aumentan el riesgo de acoso, en particular respecto de las mujeres jóvenes pertenecientes a minorías raciales o étnicas”.

<sup>213</sup> OIT, Convenio sobre la violencia y el acoso, 21 de junio de 2019 (núm. 190). El Convenio define la violencia y el acoso como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico. El Convenio exige, entre otras cosas, que los Estados prohíban este tipo de actos en la legislación, garantizando a las víctimas el acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo, y la investigación efectiva de los casos de violencia y acoso (artículo 4.2). El artículo 8 requiere que los Estados identifiquen los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y trabajadoras, y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y adopten medidas para protegerlos de manera eficaz.

<sup>214</sup> Artículo 122.1, Código Laboral de Canadá (R.S.C., 1985, c. L-2).

<sup>215</sup> Felipe contó a Amnistía que, en una ocasión, su empleador le dio una palmada en la mano. A Erik su supervisor le dio un golpe fuerte en la espalda después de una desavenencia sobre cuándo iba a regresar a Guatemala.

<sup>216</sup> Entrevista en persona con Carlos, Montreal, 15 de septiembre de 2023.

<sup>217</sup> Entrevista en persona con Anthony, Farnham, 15 de septiembre de 2023.

<sup>218</sup> Entrevista en persona con Erick (nombre ficticio), Leamington, 24 de septiembre de 2023.

<sup>219</sup> Entrevista en persona con Gabrielle, Pickering, 22 de septiembre.

<sup>220</sup> Entrevista en persona con Martin, Saint-Rémi, 14 de septiembre de 2023.

En algunos casos, la agresión física fue acompañada de lo que parece un trato cruel y degradante. En abril de 2023, Carlos huyó de la finca donde trabajaba después de que su empleador lo agrediera físicamente agarrándolo y empujándolo, gritando y amenazando con pegarle. Luego le puso las manos alrededor del cuello y lo arrojó al suelo fuera de su lugar de trabajo, obligándolo a sentarse en una silla en el frío del exterior durante dos horas. No era la primera vez que su empleador hacía esto a un trabajador guatemalteco. Según Carlos, castigaba a los trabajadores obligándolos a permanecer durante horas sentados en una silla en el frío del exterior.<sup>221</sup>

Richard<sup>222</sup> fue testigo de un incidente en el que su colega jamaicano fue humillado por su empleador cuando intentó hacer su descanso a su hora después de que el empleador hubiera recortado repetidamente minutos de sus pausas de 30 minutos para comer y de 15 minutos para descansar. El empleador abrió una manguera de agua y lo empapó hasta la piel, lo que afectó gravemente a su salud mental y le hizo llorar. El colega dejó el trabajo.

## 2.8 VIOLENCIA DE GÉNERO RACIALIZADA

La violencia de género (violencia dirigida contra una mujer por ser mujer o la que afecta a las mujeres de forma desproporcionada) es una forma de discriminación, como define el artículo 1 de la CEDAW.<sup>223</sup> El Manual de la OIT para abordar la violencia y el acoso contra las mujeres en el lugar de trabajo incluye diversas medidas que las empresas deben adoptar para prevenir y hacer frente a la violencia y el acoso, entre ellas adoptar políticas laborales con perspectiva de género o directrices que aborden la prevención, la gestión y la intervención en casos de violencia y acoso; ofrecer formación periódica; reintegrar a las víctimas de violencia y acoso; evaluar los factores de riesgo; elaborar una estrategia de prevención en el lugar de trabajo en consulta con las mujeres; permitir sistemas de denuncia confidenciales y anónimos, y garantizar la transparencia en la tramitación y comunicación de las denuncias de acoso sexual.<sup>224</sup>

Tres mujeres negras procedente de África, una mujer de Guatemala y un hombre de Latinoamérica denunciaron haber experimentado diferentes formas de violencia por motivos de género.

La violencia de género fue infligida por empleadores y, en algunos casos, por otros trabajadores o por supervisores, en la residencia del empleador o en el alojamiento de la persona trabajadora. Mujeres que desempeñaban tareas domésticas y trabajo de cuidados denunciaron ser objeto de tocamientos no deseados de naturaleza sexual por parte de sus empleadores. En algunos casos, las personas sufrieron comentarios sexuales racistas, proposiciones o preguntas invasivas sobre su vida sexual que fueron utilizados para infundir temor y control, e instrumentalizados como herramientas para la explotación racializada.<sup>225</sup> Las trabajadoras que experimentaron una agresión o acoso sexual a menudo no pudieron denunciar inmediatamente estos abusos a las autoridades debido al impacto psicológico de la violencia de género, a las propias características de su permiso de trabajo cerrado y a la falta de apoyo y de información.

Bénédicte,<sup>226</sup> camerunesa con un visado de trabajo de dos años para trabajar en la agricultura, fue agredida sexualmente por su empleador en varias ocasiones y el agresor siguió acosándola, controlándola y abusando psicológicamente de ella durante un año y medio. También tuvo que soportar comentarios racistas degradantes y comparaciones sobre “cánones de belleza blanca superiores” por parte de su empleador, que le hacía proposiciones sexuales, lo que perpetuó un clima de temor y explotación (véase su caso completo en el apartado 2.9).

<sup>221</sup> Entrevista en persona con Carlos, Montreal, 15 de septiembre de 2023.

<sup>222</sup> Entrevista en persona con Richard, Chatham, 25 de septiembre de 2023.

<sup>223</sup> Véanse: Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general n° 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general n° 19, 26 de julio de 2017, doc. ONU CEDAW/C/GC/35. El Comité ha declarado que “[e]l hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.” Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general núm. 19, La violencia contra la mujer, 30 de enero de 1992, doc. ONU A/47/38.

<sup>224</sup> OIT, *ILO Handbook on addressing violence and harassment against women in the workplace*, 4 de diciembre de 2019, <https://www.ilo.org/publications/addressing-violence-and-harassment-against-women-world-work>.

<sup>225</sup> Véase el caso de Felipe supra, 2.1, 2.2, 2.4.

<sup>226</sup> Entrevista en persona con Bénédicte, Montreal, 15 de septiembre de 2023.

Stacey,<sup>227</sup> camerunesa con un permiso de trabajo cerrado para trabajar en la agricultura, fue testigo de cómo el empleador acosó sexualmente a una compañera de trabajo que había llegado a Canadá con ella. Su compañera se marchó siete días después de su llegada. Stacey se quedó en la finca casi dos años y se sentía muy nerviosa y en riesgo de sufrir acoso sexual. Ella misma había sufrido una agresión sexual y acoso a manos de otro empleador (véase su caso completo en el apartado 3.4.1).

En otros casos, los empleadores no garantizaron un entorno seguro exento de abusos y acoso sexual o no proporcionaron apoyo, lo que incluye no adoptar un enfoque centrado en la víctima, no ofrecer asistencia médica ni asesoramiento psicológico y jurídico, no facilitar un alojamiento seguro y que tenga en cuenta el género o no investigar las denuncias de acoso sexual ni proteger a las trabajadoras de las consecuencias de denunciar.<sup>228</sup>

María,<sup>229</sup> guatemalteca con un visado de dos años en la agricultura, contó a Amnistía Internacional que experimentó acoso sexual y psicológico por parte de su supervisor, quien le dijo que, si deseaba seguir trabajando, tenía que hacer lo que él quisiera y le pidió que lo besara. María lo denunció a su empleador, junto con otra trabajadora, pues no era la única mujer que había sufrido proposiciones no deseadas. Su empleador no la creyó y no hizo nada. Sin embargo, la denuncia hizo que el supervisor tomara represalias contra ella.

## 2.9 RESTRICCIONES A LA LIBERTAD DE CIRCULACIÓN, VIGILANCIA Y FALTA DE INTIMIDAD

El artículo 17 del PIDESC garantiza el derecho a la privacidad. Como observó el CERD, la protección frente a cualquier interferencia en la vida privada de la persona es un elemento crucial de la definición del derecho a una vivienda adecuada.<sup>230</sup> El artículo 12 del PIDESC reconoce el derecho de las personas migrantes que estén legalmente en el territorio de un Estado a circular libremente por él. Los Estados deben garantizar la protección de este derecho de las interferencias de particulares.<sup>231</sup>

Diecinueve personas trabajadoras entrevistadas por la organización denunciaron experimentar alguna forma de control por parte de sus empleadores, desde limitaciones a su libertad de circulación hasta la retención de documentos, pasando por vigilancia e interferencias indebidas en su vida privada. Las interferencias en la vida privada consistían en que el empleador entrase en el alojamiento, pero también en otras formas de vigilancia, como cámaras o incluso, en dos casos, el control del empleador sobre las citas médicas y la información facilitada por el médico al trabajador.<sup>232</sup>

Algunos empleadores trataron deliberadamente de aislar a los trabajadores y trabajadoras controlando su capacidad para salir de su alojamiento y, en algunos casos, limitaron su libertad de circulación de forma

<sup>227</sup> Entrevista en persona con Stacey, Montreal, 15 de septiembre de 2023.

<sup>228</sup> Eva (nombre ficticio), joven africana, fue violada por un compañero de trabajo en el alojamiento mixto facilitado por su entidad empleadora. Compañeros de trabajo varones del mismo país denunciaron la violación a la empresa para la que trabajaba Eva. La empresa intentó identificar al perpetrador y, según una organización que ayudó a Eva, posteriormente despidió y deportó a cinco trabajadores de la presunta nacionalidad del perpetrador, pero al mismo tiempo no ofreció a Eva asistencia médica, psicológica ni jurídica. Dos meses después de la violación, la empresa ordenó a Eva y a otras tres mujeres del mismo país que se trasladaran a otro alojamiento mixto con decenas de hombres. Eva y sus compañeras se negaron, pues temían que un alojamiento mixto sería peligroso para ellas y pidieron a recursos humanos que las trasladara al alojamiento donde vivían sus conciudadanos varones. Sin embargo, en lugar de adoptar un enfoque centrado en la víctima y de satisfacer las necesidades de Eva, recursos humanos rechazó la propuesta y la retraumatizó acusándola de usar la violación para oponerse a una medida que iba en interés de la empresa. Eva no pudo soportar la presión de la empresa, que agravó el trauma de haber sido violada. En última instancia, asustada e incapaz de vivir en un alojamiento mixto donde había tal desproporción entre compañeros de trabajo varones y mujeres, no vio más alternativa que dejar la empresa. Entrevista por videollamada con Eva, 31 de enero de 2024. Véase también el caso de Erick en el capítulo 3, entrevista en persona en Leamington, 24 de septiembre de 2023.

<sup>229</sup> Entrevista en persona con María (nombre ficticio), Leamington, 24 de septiembre de 2023.

<sup>230</sup> CERD, Observación general n° 4, El derecho a una vivienda adecuada (op. cit.).

<sup>231</sup> Consejo de Derechos Humanos, Observación general núm. 27: Libertad de circulación (artículo 12), 1 de noviembre de 1999, doc. ONU CCPR/C/21/Rev.1/Add.9.

<sup>232</sup> Gabrielle dijo a Amnistía Internacional que, después de su accidente, fue atendida por un médico al que conocía su empleador y que habló con éste antes que con ella, permitiendo que el empleador controlara la información sobre su lesión. Rudy, guatemalteco que trabajaba en el procesamiento de carne, desarrolló una enfermedad en los dedos derivada de su trabajo, pero su empleador controló sus visitas médicas y la información médica que se le entregaba para ocultar que la enfermedad se debía al trabajo. (véase el capítulo 3).

indirecta, obligándolos a estar siempre disponibles.<sup>233</sup> Se denunció que algunos empleadores vigilaban a su personal, incluso con el uso de cámaras fuera de los barracones o haciendo que vigilasen los vecinos.

Su empleador prohibió a Gabrielle y al resto de los trabajadores y trabajadoras que salieran de la finca en ningún momento, recibiesen visitas o incluso que comprasen en el supermercado de su elección, pues los obligaba a hacer la compra tarde en la noche, en la tienda de un amigo suyo. Los propietarios de la tienda contaban el número de trabajadores y trabajadoras que iban a comprar y si faltaban, lo denunciaban al empleador.<sup>234</sup>

Richard<sup>235</sup> y Jack,<sup>236</sup> de Jamaica, denunciaron que sus empleadores limitaban las actividades que hacían en su tiempo libre y les prohibían invitar a personas a sus alojamientos. Richard vivía en la propiedad de un vecino de la finca que los vigilaba y los denunciaba al empleador si estaban “infringiendo las normas”, lo que incluía consumir alcohol. Tenía prohibido salir de su alojamiento después de las 11 de la noche. A veces jugaba al fútbol con otros amigos jamaicanos, pero el vecino se quejó al propietario de la finca y éste les prohibió seguir jugando. Jack denunció que había cámaras fuera del barracón para observar lo que hacían los hombres.

Algunos empleadores retenían los documentos de las personas trabajadoras alegando que “los guardaban en un lugar seguro”.<sup>237</sup>

---

<sup>233</sup> Santiago denunció que él y otros trabajadores eran controlados estrictamente por sus empleadores y tenía que pedir permiso para salir de la casa.

<sup>234</sup> Entrevista en persona con Gabrielle, Pickering, 22 de septiembre.

<sup>235</sup> Entrevista en persona con Richard, Chatham, 25 de septiembre de 2023.

<sup>236</sup> Entrevista por videollamada con Jack, 27 de septiembre.

<sup>237</sup> La entidad empleadora de Santiago le retuvo el pasaporte y otros documentos. A Gabrielle, Hilda y a cinco personas guatemaltecas que trabajaban en la misma finca sus empleadores les retuvieron el pasaporte.

## LOS CASOS DE ROBERTO Y MIGUEL

Roberto y Miguel,<sup>238</sup> centroamericanos con visados de dos años de la rama de salarios bajos del TFWP, fueron sometidos a un control estricto por su empleador, que les retuvo los pasaportes y tenía cámaras dentro y fuera de los contenedores donde vivían.

Ambos fueron engañados por su empleador, que les había prometido un empleo de 40 horas a la semana, un salario de 13,50 dólares canadienses la hora, alojamiento gratuito y la posibilidad de llevar a sus familias en el futuro. En realidad, vivían en condiciones totalmente inadecuadas, trabajaban entre 60 y 72 horas a la semana sin descanso suficiente y estaban muy mal pagados.<sup>239</sup>

El empleador asignó a Roberto y a Miguel tareas que estaban claramente fuera del ámbito de su permiso. Después del primer mes de trabajo, el empleador trasladó a Miguel a otra finca, diciéndole que ya no tenía trabajo suficiente para él. Miguel terminó teniendo en la práctica dos empleos: trabajaba en la finca, para otro empleador, y cuando regresaba, tenía que lavar los camiones. Tenían que estar disponibles en cualquier momento para su empleador, que a veces entraba en su alojamiento sin ser invitado y sin previo aviso y les decía: “Vamos, al trabajo”.

Eran frecuentes las amenazas y los insultos, incluidas amenazas de repatriación.

Miguel decidió documentar su situación y la denunció a la agencia de contratación en su país de origen. Cuando el empleador se dio cuenta, decidió rescindir sus contratos antes de tiempo. Les dio una última nómina y les informó de que iban a regresar a su país ese mismo día. Con el fin aparente de eliminar cualquier prueba de abusos, el empleador obligó a Roberto a darle su teléfono móvil personal. Uno de los conductores de la empresa llevó a Roberto y a Miguel al aeropuerto.

Éstos no subieron al avión y lograron quedarse en Canadá. Denunciaron los abusos que habían sufrido a la policía y les dieron sendos permisos de trabajo abiertos.

## EL CASO DE BÉNÉDICTE

**“No esperaba ser una esclava aquí. Me hicieron promesas. Lo soporté todo con la esperanza de tener a mis hijos [en Canadá] [...] Ya han pasado casi dos años y no sé si alguna de estas promesas va a hacerse realidad.”**

Después de que su posible empleador le prometió la residencia permanente en Canadá, Bénédicte,<sup>240</sup> camerunesa madre de dos hijos, pagó 10.000 dólares canadienses en tasas de contratación a un camerunés —su reclutador— antes de viajar a Canadá. Dijo a Amnistía que firmó un contrato que estipulaba un salario, periodos de descanso, vacaciones y preveía alojamiento, coche y estacionamiento.

Bénédicte llegó a Canadá en septiembre de 2016, con un visado vinculado de dos años para trabajar en una granja avícola. Dijo que, a su llegada, su empleador le dijo que su contrato anterior no era válido y le informó de que tenía que trabajar siete días a la semana y estar a su disposición. También le dijo que no podía salir de la casa ni tener teléfono móvil debido a su condición de migrante.

Bénédicte trabajaba unas 70-80 horas semanales haciendo trabajo doméstico y de jardinería en la vivienda del empleador, además de trabajo agrícola, aunque su contrato decía que sólo hacía trabajo agrícola. Dijo que nunca tuvo vacaciones ni días de descanso y que su empleador y su reclutador la controlaban estrechamente. Este último, incluso controlaba sus tarjetas bancarias y retiraba dinero de su cuenta. Contó que sólo le permitían salir de la casa una vez a la semana para hacer su compra, y siempre iba acompañada del contratador. El empleador entraba en su alojamiento sin previo aviso para inspeccionar su habitación.

Bénédicte sufrió acoso y agresiones sexuales a manos de su empleador. Explicó a Amnistía que, a su llegada a Canadá, su reclutador le dijo que tenía que estar disponible para prestar servicios sexuales para su empleador. Denunció que éste la sometió a abusos sexuales, física y psicológicamente. Cuando llegó otra joven camerunesa, Bénédicte fue asignada a labores agrícolas mientras que la nueva se quedaba en la casa del empleador haciendo tareas domésticas. Según Bénédicte, el empleador también abusó sexualmente de ella. Bénédicte trabajó y vivió en un clima de temor, intimidación y abusos. A pesar de estos abusos, creía que no tenía más remedio que cumplir su contrato, pues el empleador le había prometido patrocinar la entrada en Canadá de sus hijos y la amenazaba con la repatriación si se quejaba.

Después de un año y siete meses, Bénédicte cayó enferma.

**“Empecé a debilitarme, a enfermarme, con nuestros ritmos de trabajo también porque trabajaba en la ebanistería, trabajaba en el campo, él me llevaba a trabajar a la casa de su hijo y me necesitaba en casa, tenía que estar ahí. Se me hizo muy agotador”.**

Su empleador le dijo que, si enfermaba, la devolvería a su país. Tuvo que llevarla al hospital otro trabajador y el médico le diagnosticó una anemia grave.

Cuando Bénédicte se marchó finalmente de la granja, en julio de 2018, su empleador canceló el visado dejándola en una condición migratoria irregular. Bénédicte obtuvo la residencia permanente en 2021.

## 2.10 DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

**“No puedo trabajar en estas condiciones porque hay mucha discriminación. Son [las personas nacionales] mejores que nosotros? ¿No hacemos el mismo trabajo? Si ellos [los nacionales] están enfermos, te llaman para sustituirlos; si un africano cae enfermo, les dicen a los africanos que busquen a alguien para que venga a trabajar en su lugar”.**

Hélène, trabajadora marfileña

Varias personas dijeron que experimentaban discriminación en el lugar de trabajo: en comparación con las personas nacionales, les asignaban las tareas físicamente más exigentes, tenían que hacer más trabajo y/o tenían horarios de trabajo más pesados y se las obligaba a hacer horas extras.<sup>241</sup> En opinión de Amnistía Internacional, este trato discriminatorio se deriva de su visado: debido a este visado, no podían negarse a hacer esas tareas sin arriesgarse a perder su empleo, su visado y su condición migratoria.

Julien,<sup>242</sup> de Mauricio, con un visado vinculado en el marco del TFWP, tenía que hacer un trabajo físicamente exigente en una empresa de procesamiento de carne. Su trabajo conllevaba manejar grandes piezas de carne. Dijo a Amnistía que el permiso cerrado no le permitía negarse a hacer las labores más duras: “Con un permiso cerrado, incluso si [te duele el hombro] no tienes más remedio que trabajar”. Una trabajadora de Quebec que era delegada sindical en esa empresa dijo a Amnistía Internacional: “Veo que los empleadores abusan de los trabajadores extranjeros que tienen el permiso cerrado. [Las personas nacionales] tenemos trabajos más fáciles y ligeros. A la mayoría de los trabajadores extranjeros que llegaron con permisos cerrados los pusieron inmediatamente a hacer trabajos físicos pesados.” También subrayó que ella podía dejar el trabajo, pero las personas migrantes, no. “Están atrapados, están atados; es como si dijeran, como no puedes irte, te vamos a obligar a hacer trabajos físicos.”<sup>243</sup>

Hélène<sup>244</sup> y Sylvie,<sup>245</sup> dos cuidadoras marfileñas con sendos visados de dos años para trabajar en una residencia, denunciaron que no tenían un horario fijo, tenían que dividir turnos y su entidad empleadora les obligaba a hacer horas extras. Decían que esto sólo pasaba con el personal negro, en su mayoría de Costa de Marfil.<sup>246</sup> La documentación que ha examinado Amnistía Internacional muestra que las personas nacionales solían gozar de horarios más favorables, regulares e ininterrumpidos.<sup>247</sup> Los horarios, las horas

<sup>238</sup> Entrevista por videollamada con Roberto, 19 y 22 de septiembre de 2023; Entrevista por videollamada con Miguel, 27 de octubre de 2023.

<sup>239</sup> Miguel y Roberto no cobraron las cuatro primeras semanas. Cuando recibieron el primer pago, se dieron cuenta de que estaban mal pagados. El empresario nunca les dio nóminas. Cuando Roberto preguntó a su empleador por su salario, éste le respondió que sólo podía pagarle 40 horas semanales, según su contrato, ya que más horas acarrearían problemas con las autoridades. Registro de horas, documento en los archivos de Amnistía Internacional.

<sup>240</sup> Entrevista en persona con Bénédicte, Montreal, 15 de septiembre de 2023.

<sup>241</sup> CESCR, en su Observación general núm. 20, establece: “[...] Por discriminación se entiende toda distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferente que directa o indirectamente se base en los motivos prohibidos de discriminación y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos reconocidos en el Pacto.” CESCR, Observación general núm. 20: La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párr. 2), 2 de julio de 2009, doc. ONU E/C.12/GC/20, párr. 7.

<sup>242</sup> Entrevista en persona con Julien (nombre ficticio), Princeville, 17 de septiembre de 2023.

<sup>243</sup> Entrevista en persona con un trabajador de Quebec, Princeville, 17 de septiembre de 2023.

<sup>244</sup> Entrevista en persona con Hélène, ciudad de Quebec, 18 de septiembre de 2023.

<sup>245</sup> Entrevista por videollamada con Sylvie, 18 de septiembre de 2023.

<sup>246</sup> Hélène añadió que el empleador llamaba a las personas africanas en el último minuto, para cubrir bajas por enfermedad, y les obligaba a hacer horas extras. Ambas indicaron que tenían que estar disponibles y no podían negarse a hacerlas o a hacer turnos partidos.

<sup>247</sup> Fotos del horario semanal, en el archivo de Amnistía Internacional.



extras impuestas y la ausencia de descansos contractuales dificultaban que descansaran y se ocuparan de necesidades básicas como hacer la compra y cocinar.<sup>248</sup> Hélène se quejó a su entidad empleadora y pidió que se reconsiderase su horario. Su empleador ignoró su petición y amenazó con deportarla y cobrarle las tasas devengadas por su contratación.<sup>249</sup>

## 2.11 LA RESPONSABILIDAD DE CANADÁ RESPECTO DE LOS ABUSOS EN EL MARCO DEL TFWP

La obligación de proteger los derechos de las personas trabajadoras consagrada en el PIDESC conlleva tomar medidas para garantizar que terceras partes, como las entidades empleadoras del sector privado y las empresas, no interfieren en el disfrute del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Esto incluye la adopción de medidas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos mediante leyes y políticas eficaces y el sometimiento a la justicia.<sup>250</sup>

Los abusos que han sufrido trabajadores y trabajadoras migrantes a manos de los empleadores no son excepciones. La mayoría de las personas entrevistadas por Amnistía Internacional soportaron múltiples abusos en diferentes momentos a manos de uno o varios empleadores. Los abusos documentados afectaban a trabajadores y trabajadoras migrantes de diferentes nacionalidades, en diversas provincias y sectores. Los testimonios de estas personas, junto con otros documentos e informes producidos por organizaciones, miembros de la academia y sindicatos a lo largo de los años, revelan un patrón de abusos consistente que tiene una clara causa fundamental: los visados vinculados del TFWP. Los abusos infligidos en el marco del TFWP no pueden atribuirse únicamente a entidades empleadoras sin escrúpulos que actúan fuera de la ley. Por el contrario, son una consecuencia previsible de los visados vinculados, que derivan del poder que este tipo de visados confiere a las entidades empleadoras. Al mismo tiempo, son un producto sistémico del TFWP, pues los visados vinculados son un elemento fundamental del Programa.

A la luz del carácter sistémico de los abusos<sup>251</sup>, la conclusión de Amnistía Internacional es que la explotación laboral y otros abusos que se cometen en el TFWP son causados por la política, las leyes y las normas de inmigración de Canadá. No cabe atribuirlos a un puñado de entidades empleadoras sin escrúpulos ni cabe interpretarlos como incidentes aislados. Son directamente responsabilidad de Canadá en tanto que las autoridades canadienses han concebido, regulado e implementado un sistema de visados para el TFWP que intrínsecamente conlleva un mayor riesgo de explotación laboral. En su diseño actual, el TFWP es intrínsecamente explotador y, por tanto, viola la obligación internacional de Canadá de respetar, proteger y realizar el derecho a unas condiciones de trabajo justas y favorables, consagrado, entre otros, en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

La magnitud de estos abusos no sólo muestra que el Estado no está impidiendo que se cometan ni está protegiendo a los trabajadores y trabajadoras migrantes de la explotación laboral, sino también, como se verá en el siguiente capítulo, que las autoridades no proporcionan a estos trabajadores y trabajadoras un recurso efectivo.

<sup>248</sup> Los turnos partidos tenían un impacto desproporcionado en ellas. Las dos dijeron a Amnistía que tenían que quedarse en las instalaciones de la residencia entre los turnos partidos, y a menudo por la noche, hasta que había transporte disponible para llevar a las trabajadoras al alojamiento facilitado por la entidad empleadora. Sylvie dijo: “¿Cómo puede alguien trabajar desde las 3 pm hasta las 11 pm? Para cuando llega el transporte, llego a casa a la 1 am y tengo que volver habiendo dormido sólo 2 horas. Me dan ganas de llorar”.

<sup>249</sup> Mensajes vistos por Amnistía Internacional, en el archivo.

<sup>250</sup> CESCR, Observación general núm. 23 (citado anteriormente), párr. 59. El Comité también ha manifestado que: “La obligación de proteger significa que los Estados partes deben prevenir de manera eficaz toda conculcación de los derechos económicos, sociales y culturales en el contexto de las actividades empresariales. Ello requiere que los Estados partes adopten medidas legislativas, administrativas, educativas y otras medidas apropiadas para asegurar una protección eficaz contra las vulneraciones de los derechos consagrados en el Pacto relacionadas con actividades empresariales y que proporcionen acceso a recursos efectivos a las víctimas de esos abusos.” CESCR, Observación general núm. 24 (2017) sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales, 10 de agosto de 2017, doc. ONU E/C.12/GC/24.

<sup>251</sup> En una reunión celebrada el 20 de enero de 2024, un alto funcionario de la Oficina del Ministro de Empleo, Desarrollo de la Mano de Obra y Trabajo reconoció los abusos sistémicos derivados de los permisos de trabajo de corta duración e informó a Amnistía Internacional de que el Ministerio tenía previsto adoptar permisos sectoriales en el sector agroalimentario en 2026.

# 3. RECURSOS INEFICACES E INADECUADOS

“Aquí no hay justicia para los inmigrantes.”

Bénédicte, de Camerún

La mayoría de las personas entrevistadas por Amnistía Internacional no habían recibido un resarcimiento adecuado por los abusos a los que les habían sometido sus empleadores. Algunas creían que no podían marcharse ni denunciar a sus empleadores sin sufrir consecuencias negativas para su estatus y sus ingresos. Para quienes denunciaban, formular una reclamación laboral exigía poder permanecer en el país y participar en procedimientos largos, pues pasarían años antes de que tuvieran acceso a algún tipo de resarcimiento. Los recursos eran muy limitados para algunos trabajadores y trabajadoras —pues iniciar actuaciones por separado hacía que los abusos no se abordaran como un conjunto—, y elusivos o inexistentes para otros.

Bénédicte fue agredida sexualmente y acosada por su empleador, controlada y sometida a abusos psicológicos por él (véase el capítulo 2). Dijo a Amnistía Internacional que nunca se hizo justicia. Presentó quejas por acoso sexual contra su primer empleador; algunas mujeres que habían trabajado para el mismo empleador presentaron quejas similares. Aunque recibió algo de indemnización, su empleador fue sancionado sólo con una multa por no cumplir las condiciones de la LMIA y se le permite contratar de nuevo trabajadores y trabajadoras migrantes.

Eva, joven africana, fue violada por un compañero de trabajo en el alojamiento mixto facilitado por su entidad empleadora. Dejó su trabajo y pidió un permiso abierto para trabajadores y trabajadoras vulnerables (OWP-VW, véase *infra*), pero no se lo concedieron. Cuando habló con Amnistía Internacional, dijo:

**“No debería haberme quejado de mi agresor, debería haber escondido los moretones. Tuve tantas ideas en mi cabeza. Debería haberlo hecho. No debería haberlo hecho. La culpabilidad. Me superó. Era verano, durante unos ocho meses, no trabajé. Durante ocho meses no tuve apoyo”**.<sup>252</sup>

Este capítulo detalla los obstáculos que afrontan los trabajadores y trabajadoras del TFWP para denunciar los abusos, así como las deficiencias de los recursos de que disponen cuando denuncian. Los obstáculos están intrínsecamente ligados a las características fundamentales del TFWP, la forma en que son contratados y otros factores que pueden agravar su posición de desventaja y los factores de riesgo preexistentes.

Aunque todas las personas trabajadoras del TFWP están en una situación de riesgo estructural debido a su vinculación a una sola entidad empleadora (véase el apartado 3.1, Obstáculos estructurales inherentes al

<sup>252</sup> Entrevista por videollamada con Eva, 31 de enero de 2024.

TFWP), varios factores más agravan el riesgo de explotación laboral para algunas de ellas y aumentan los obstáculos para denunciar. Algunos de ellos son: La rama del TFWP (véase apartado 3.1.2 Obstáculos estructurales inherentes al SAWP); el sector de empleo (véase apartado 3.2 Obstáculos estructurales adicionales para trabajadores y trabajadoras agrícolas); las limitaciones impuestas al derecho a sindicarse (véase *infra*, El derecho a sindicarse para los trabajadores y trabajadoras agrícolas); la educación; la competencia lingüística; el género; la clase y la raza (véase apartado 3.3 Factores previos a la salida). Estos factores se entrelazan creando vulnerabilidades múltiples y entrecruzadas, y obstáculos para que las personas trabajadoras escapen de los abusos y denuncien.

Los sistemas de aplicación de la ley en Canadá dependen en gran medida de las denuncias individuales, es decir, las personas tienen la carga de la prueba y han de demostrar ante diferentes autoridades que han sufrido abusos. Los trabajadores y trabajadoras migrantes deben navegar por una compleja división de poderes y competencias entre autoridades federales, provinciales y municipales para obtener una reparación.

Los sistemas de supervisión y rendición de cuentas en Canadá ponen una carga excesiva en el trabajador o la trabajadora e ignoran los obstáculos estructurales para denunciar. Las personas trabajadoras racializadas en profesiones de “baja cualificación” no siempre tienen suficiente acceso a la información, conexiones, recursos y tiempo para navegar por los sistemas, pues están en una situación de condición migratoria precaria. Además, a veces no hablan la lengua. Como consecuencia, el sistema de denuncias vigente en Canadá no es ni accesible ni efectivo para muchas de estas personas, sobre todo debido a la situación vulnerable/precario en la que se hallan: las intersecciones múltiples que se solapan de nacionalidad, raza y etnia, género, clase y situación migratoria precaria afectan a su derecho a no ser objeto de explotación laboral en Canadá y condicionan su capacidad para denunciar cuando se violan sus derechos.

En los últimos años, las autoridades canadienses han adoptado algunas medidas para facilitar el acceso a mecanismos de denuncia y remedios. En particular, proporcionaron fondos a organizaciones para que facilitaran información y contrataran a trabajadores y trabajadoras de apoyo<sup>253</sup> y crearon un permiso de trabajo abierto de un año para personas trabajadoras que sufren abusos o corren el riesgo de sufrirlos en el contexto de su empleo (OWP-VW, véase *infra*). Sin embargo, estas medidas tienen un alcance limitado y no llevan aparejados cambios estructurales al TFWP ni modifican la naturaleza principalmente reactiva, individualizada y orientada a las denuncias del sistema. Como consecuencia, son en gran medida inapropiadas e insuficientes y, por tanto, no cumplen las obligaciones internacionales de Canadá.

El derecho internacional reconoce el derecho a buscar y obtener un recurso efectivo en el artículo 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), el artículo 2.3 del PIDCP y el artículo 6 de la ICERD. La reparación para violaciones del derecho a unas condiciones de trabajo justas y favorables incluye una reparación adecuada, la restitución, la compensación, la satisfacción y garantías de no repetición.<sup>254</sup> Las personas migrantes que sufren abusos o violaciones de derechos humanos deben tener acceso a la justicia y la posibilidad de denunciar y/o presentar una demanda judicial sin temor a la deportación ni a la repatriación, con independencia de su estatus.<sup>255</sup>

El CESCR también ha manifestado que “Los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional prevenible deberían tener derecho a una reparación, incluido el acceso a mecanismos adecuados de reclamación, como los tribunales, para resolver las controversias. En particular, los Estados partes deberían velar por que los trabajadores que sufran un accidente o se vean afectados por una enfermedad y, cuando proceda, las personas a su cargo, reciban una indemnización adecuada que incluya los gastos de tratamiento, la pérdida de ingresos y otros gastos, y tengan acceso a servicios de rehabilitación”.<sup>256</sup>

<sup>253</sup> El Programa de Apoyo a Trabajadores/as Migrantes (Migrant Worker Support Program) se inició en 2022, con un presupuesto de 49,5 millones de dólares canadienses. IRCC, “Migrant Workers Support Program”, 7 de febrero de 2024, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/transparency/committees/cimm-feb-7-2024/migrant-workers-support-program.html>.

<sup>254</sup> CESCR, Observación general núm. 23 (op. cit.), párr. 57.

<sup>255</sup> El Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW) de la ONU, recomienda que: “Los Estados establezcan canales eficaces y accesibles por cuyo conducto todos los trabajadores migratorios puedan presentar denuncias sobre violaciones de sus derechos, sin temor a que esa acción dé lugar a represalias basadas en que pueden encontrarse en una situación irregular”. CMW, Contribución del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares al Diálogo de alto nivel de la Asamblea General sobre la migración internacional y el desarrollo, doc. ONU A/61/120, 15.f.

<sup>256</sup> CESCR, Observación general núm. 23 (op. cit.), párr. 29.

## 3.1 OBSTÁCULOS ESTRUCTURALES INHERENTES AL TFWP

El TFWP pone a los trabajadores y trabajadoras migrantes en una situación que algunos miembros de la academia han calificado de “vulnerabilidad estructural”, pues tanto sus condiciones laborales como su condición migratoria dependen de su entidad empleadora.<sup>257</sup> Los permisos de trabajo cerrados consagran un desequilibrio de poder en favor de la entidad empleadora, que controla tanto la situación migratoria como las condiciones laborales de las personas trabajadoras, así como su acceso a la atención médica, la vivienda y la capacidad de ganar un salario. Cuando una entidad empleadora “no sólo es tu empleador, sino también tu arrendatario, tu acceso para salir de tu vivienda rural (proveedor de transporte para hacer la compra, obtener atención médica), tu único vínculo con la comunidad y tiene control sobre tu capacidad para permanecer en el país”,<sup>258</sup> la totalidad de la existencia de quienes participan en el TFWP está condicionada por la buena voluntad de su empleador.

### 3.1.1 AMENAZAS DE REPATRIACIÓN, REPRESALIAS Y TEMOR A LAS REPRESALIAS

**“Me sentí atrapado y aprisionado por mi necesidad de conservar mi trabajo. Me vi obligado a soportar todo este maltrato por miedo a perder la oportunidad de seguir trabajando en Canadá”.**

Carlos, trabajador guatemalteco.

La amenaza omnipresente de que la entidad empleadora rescinda el contrato y de la deportación (y la explotación de este temor por parte de los empleadores) dificulta mucho que quienes trabajan en el marco del TFWP denuncien tratos o condiciones de trabajo abusivas.<sup>259</sup> Tanto empleadores como trabajadores y trabajadoras saben que quienes trabajan en el marco del TFWP son de fácil sustitución.<sup>260</sup> En ese sentido, los visados vinculados hacen que estas personas sean “desechables”. Muchas personas entrevistadas por Amnistía Internacional dijeron que sus empleadores respondían a sus quejas amenazándolas con la repatriación a su país de origen.<sup>261</sup>

Henry denunció que su empleador le dijo en varias ocasiones: “Te vas a ir a Guatemala”. En un caso, su empleador le regañó, le ordenó que subiera al coche y luego empezó a golpear el volante con agresividad, y detuvo el coche en medio de la carretera. Cuando Henry abrió la puerta del vehículo, el empleador puso en marcha el motor y la puerta voló hacia atrás y golpeó a Henry. El empleador cerró las puertas del coche, aceleró y le dijo a Henry que era un inútil y que volvía a Guatemala al día siguiente.<sup>262</sup>

Erick,<sup>263</sup> guatemalteco, trabajaba en una finca y contó a Amnistía Internacional los actos graves de intimidación y acoso, y las agresiones físicas que había soportado a manos de tres supervisores. Uno de ellos solía hacer comentarios sexuales inapropiados sobre la esposa y la hija de Erick, acompañados de gestos obscenos. Erick lo denunció al propietario de la empresa en tres ocasiones, pero el acoso del supervisor empeoró. Al final, uno de los supervisores le dijo que entrara en su coche y dijo: “ok, te vas para

<sup>257</sup> McLaughlin and Hennebray, “Pathways to precarity: Structural Vulnerabilities and Lived Consequences in the Everyday Lives of Migrant Farmworkers in Canada”, en *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, University of Toronto Press, Toronto, 2013, pp. 175–194.

<sup>258</sup> PEI Action Team for Migrant Workers’ Rights, Presentation to the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology, 14 de septiembre de 2023, p.1, [https://sencanada.ca/Content/Sen/Committee/441/SOCI/briefs/2023-11-10\\_SOCI\\_SS-1\\_WORK\\_Brief\\_e.pdf](https://sencanada.ca/Content/Sen/Committee/441/SOCI/briefs/2023-11-10_SOCI_SS-1_WORK_Brief_e.pdf).

<sup>259</sup> En un informe del Senado de 2024 sobre mano de obra temporal y migrante en Canadá, una testigo pericial dijo: “La realidad es que, debido a que los/as trabajadores/as son tan precarios, cuando reivindican sus derechos, son despedidos, deportados y a menudo obligados a quedarse en esas condiciones laborales de explotación.” Comisión Permanente de Asuntos Sociales, Ciencia y Tecnología del Senado, “Act Now: Solutions for Temporary and Migrant Labour in Canada” (op. cit.), p.35.

<sup>260</sup> Los trabajadores y trabajadoras del SAWP, en concreto, pueden ser sustituidos con facilidad debido a que el país de origen tiene que mantener una reserva de trabajadores listos para enviar. Una persona trabajadora citada por Binford dijo: “Si protestamos, incluso si lo hiciéramos los 3.000 trabajadores y trabajadoras que vivimos en Leamington [Ontario], nos devolverían a México. Pueden hacerlo porque hay otros 3.000 trabajadores y trabajadoras mexicanos preparados para venir a trabajar a Canadá.” Arthur Leigh Binford, “Assessing temporary foreign worker programs through the prism of Canada’s Seasonal Agricultural Worker Program: can they be reformed or should they be eliminated?”, *Dialect Anthropol* 43, 347-366 (2019), 21 de mayo de 2019, p. 8 (op. cit.).

<sup>261</sup> Walter contó a Amnistía Internacional que lo habían amenazado con la repatriación y no podía quejarse; entrevista en persona, Laval, 16 de septiembre de 2023. El primer empleador de Bénédicte fomentó un clima de temor en el que la amenazaba con la repatriación si se atrevía a quejarse o si caía enferma; entrevista en persona, Montreal, 15 de septiembre de 2023. El empleador de Hélène la amenazó con la repatriación cuando ésta se quejó de su horario; entrevista en persona, ciudad de Quebec, 18 de septiembre de 2023. Richard denunció que su empleador lo amenazaba a menudo con la repatriación; entrevista en persona, Chatham, 25 de septiembre de 2023.

<sup>262</sup> Entrevista en persona con Henry, Valleyfield, 14 de septiembre de 2023.

<sup>263</sup> Entrevista en persona con Erick, Leamington, 24 de septiembre de 2023.

Guatemala, ya no te queremos aquí”. El hermano del empleador metió el equipaje en el vehículo y le llevaron al aeropuerto. Erick no pudo escapar porque las puertas del coche estaban bloqueadas. Al llegar al aeropuerto, intentaron obligarlo a colocarse en la fila de embarque y facturar su equipaje. Erick informó a la persona del mostrador que no quería subir al avión. Cuando se llamó a las autoridades, el supervisor y el hermano del empleador desaparecieron.

Varias personas dijeron a Amnistía Internacional que, tras quejarse a sus empleadores o a otros actores del trato o las condiciones laborales abusivas que experimentaban ellas u otras personas, habían sufrido represalias: amenazas y hostigamiento a manos de sus empleadores o supervisores, despidos injustos y/o pérdida de ingresos.<sup>264</sup> En algunos casos, los empleadores incluso hicieron amenazas de muerte.<sup>265</sup>

El temor a la repatriación, a la no renovación del contrato o del visado, o a la exclusión del programa por las agencias de contratación silenciaba a menudo a los trabajadores y trabajadoras y los coaccionaba para aceptar condiciones laborales injustas y abusivas.<sup>266</sup> Henry contó a Amnistía Internacional:

**“El empleador tiene el poder aquí. Él decide si regresas o no. Él decide si su comportamiento fue bueno piensa: ‘este es de aguante’. Pero si usted habla algo en contra de ellos [los empleadores], ellos ya no lo llaman. Ese es el miedo que muchos, tienen. Tienen el miedo de hablar”.**<sup>267</sup>

Carlos habló del miedo de que las agencias de contratación lo pusieran en la lista negra:

**“El mayor miedo que tengo es regresar a Guatemala por estas empresas de reclutamiento. Si yo llego así a Guatemala, con un contrato que no lo cumplo, me pondrán en una lista negra y no podré volver a Canadá.”**<sup>268</sup>

Este miedo estaba fundado. Hay especialistas que han señalado que quienes denuncian abusos corren el riesgo de sufrir una deportación sumaria sin ningún procedimiento ni derecho a recurrir: una consecuencia devastadora para muchas personas que a menudo contraen deudas para obtener un empleo y viajar.<sup>269</sup>

### 3.1.2 OBSTÁCULOS ESTRUCTURALES INHERENTES AL SAWP

Además de los obstáculos estructurales para obtener un resarcimiento que experimentan todas las personas trabajadoras en el marco del TFWP, las que trabajan en el SAWP tienen obstáculos específicos debido a las características de su programa.

En primer lugar, la corta duración de los permisos de trabajo del SAWP —máximo de ocho meses— limita la capacidad de muchas personas de emprender acciones por abusos o lesiones, pues sencillamente no tienen tiempo para participar en procedimientos de quejas o buscar una reparación.<sup>270</sup>

En segundo lugar, la duración de los visados del SAWP también dificulta el acceso a prestaciones de las que sólo se beneficia la persona mientras está en Canadá, como el seguro de empleo y cuidados continuos

<sup>264</sup> Daniel fue despedido injustamente por su primer empleador después de que denunciara el robo de sus salarios al sindicato y a una organización de apoyo. Su empleador le cambió de turno sin darle tiempo para encontrar un medio de transporte al lugar de trabajo, pero prometió organizar y pagarle el transporte. Daniel dijo que, durante dos días consecutivos, el conductor no lo recogió a la hora convenida. Cuando fue a trabajar el tercer día, le dijeron que estaba despedido; entrevista en persona, ciudad de Quebec, 18 de septiembre de 2023. A Santiago, trabajador mexicano, su empleador le dijo que iba a regresar a México en una semana después de que interviniera en una discusión entre un supervisor y otro trabajador. Santiago cree que esto también fue consecuencia de haber exigido salarios justos y el pago de las horas extras; entrevista por videollamada, 15 de diciembre de 2023.

<sup>265</sup> Roberto y Miguel indicaron que en, varias ocasiones, su empleador hizo amenazas físicas implícitas. Entrevista por videollamada con Roberto, 19 y 22 de septiembre de 2023; entrevista por videollamada con Miguel, 27 de octubre de 2023. Felipe, trabajador agrícola mexicano, dijo que, después de quejarse a FERME de que no le estaban pagando el salario, su empleador amenazó con echar veneno para ratas en su comida; entrevista en persona, Montreal, 16 de septiembre de 2023.

<sup>266</sup> Martin contó a Amnistía Internacional que no quiso quejarse después de sufrir un accidente en el trabajo porque temía que no le renovaran el contrato. Dijo: “Vuelvo a Guatemala en dos meses. Si me quejo, estoy 100% seguro de que perderé mi empleo pues mi empleador no me volverá a llamar”; entrevista en persona, Saint-Rémi, 14 de septiembre de 2023. Anthony declaró a Amnistía Internacional: “¿Qué pasa si un trabajador del campo está en contra de las condiciones que tiene su empleador? No le vuelven a dar trabajo el año siguiente. Ese es el peor miedo”; entrevista en persona, Farnham, 15 de septiembre de 2023. Miguel también dijo a Amnistía que creía que no tenía opción, pues denunciar significaba que podía perder su trabajo e ingresos, y tenía que pagar la deuda contraída para viajar a Canadá; entrevista por videoconferencia, 27 de octubre de 2023.

<sup>267</sup> Entrevista en persona con Henry, Valleyfield, 14 de septiembre de 2023.

<sup>268</sup> Entrevista en persona con Carlos, Montreal, 15 de septiembre de 2023.

<sup>269</sup> Cohen, A. & Cajax, C. S., “A Lifeline in troubled waters: A support intervention for migrant farm workers. *International Migration*, vol. 00, pp. 1-16, 2022; y Ruhs, M., *The Price of Rights: Regulating International Labor Migration*. Woodstock, Oxfordshire: Princeton University Press, 2013, p. 146.

<sup>270</sup> Trabajadores y trabajadoras entrevistados por Amnistía Internacional dijeron que habían tardado meses y años en que se resolvieran sus quejas y recibir algún tipo de reparación. Sobre la discriminación y la falta de acceso de los trabajadores y trabajadoras del SAWP al seguro de empleo debido a la naturaleza de su visado, véase Escrito de demanda, *Kevin Palmer y Andrel Peters vs. la Fiscalía General de Canadá [...] (op. cit.)*.

adecuados en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.<sup>271</sup> En teoría, una persona que trabaja en el marco del TFWP podría beneficiarse de prestaciones normales o por enfermedad mientras está en Canadá.<sup>272</sup> Sin embargo, en muchos casos, el trabajador o trabajadora lesionado no puede acceder a prestaciones por enfermedad, pues cuando su empleador considera que ya no es capaz o apto para el trabajo, suele repatriarlo enseguida.<sup>273</sup> Las personas que trabajan en el marco del SAWP se ven afectadas desproporcionadamente por el requisito de estar en Canadá para beneficiarse de las prestaciones debido a la naturaleza estacional de su contrato. Una demanda presentada en diciembre de 2023 por varias personas que trabajaban en el SAWP calculaba que, en los últimos 15 años, Canadá había recaudado casi 500 millones de dólares canadienses en deducciones por seguro de empleo de trabajadores y trabajadoras de ese programa, pero les había negado el acceso a estas prestaciones debido a la brevedad de su visado.<sup>274</sup>

En tercer lugar, además del desequilibrio de poder en favor del empleador que experimentan todas las personas trabajadoras del TFWP, las que están en el SAWP tienen, además, que superar un desequilibrio de poder en favor del “funcionario/a de enlace” (funcionario gubernamental que representa al país de origen de la persona que participa en el SAWP). Los trabajadores y trabajadoras del SAWP deben asegurarse de que siguen en buenos términos con su funcionario/a de enlace, que desempeña un papel en acordar su regreso a Canadá año tras año, factor que desincentiva aún más a los primeros de protestar por unas condiciones de trabajo abusivas o de explotación.<sup>275</sup> Algunas personas dijeron que habían pedido ayuda a los representantes consulares o funcionarios/as de enlace de su país. De las dieron este paso, cuatro informaron de que su esfuerzo no sirvió de nada y que no recibieron ningún apoyo efectivo de su consulado.

## 3.2 OBSTÁCULOS ESTRUCTURALES ADICIONALES PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AGRÍCOLAS

El aislamiento, debido a lo remoto del lugar de trabajo y a la dependencia de las personas trabajadoras de los empleadores para el transporte, es un factor de riesgo importante para todos los trabajadores y trabajadoras agrícolas del TFWP (tanto dentro como fuera del SWAP) y un obstáculo para denunciar.<sup>276</sup>

Otro factor que contribuye a la situación desfavorecida de estas personas es la exención de la aplicación de las normas laborales para el trabajo agrícola en algunas provincias, algo que es contrario a las obligaciones legales internacionales de Canadá: hay excepciones generales en Ontario, donde las entidades empleadoras no tienen que cumplir las normas sobre salarios, horas extras y descanso; y exenciones limitadas en Alberta para fincas pequeñas, así como en Quebec, donde los empleadores están eximidos de pagar las horas extras a los trabajadores y trabajadoras agrícolas.

Además, un factor importante que aumenta tanto el riesgo de sufrir abusos contra los derechos humanos como los obstáculos para denunciar son las limitaciones legisladas sobre el derecho a la negociación colectiva de trabajadores y trabajadoras agrícolas en Ontario, Alberta y Quebec.

---

<sup>271</sup> El seguro de empleo es una prestación contributiva para apoyar a las personas que no pueden trabajar debido a una causa ajena a su voluntad, como una lesión o un despido. Los trabajadores y trabajadoras hacen aportaciones a este programa mediante deducciones de su salario.

<sup>272</sup> La normativa actual indica que: “Por lo general, las prestaciones ordinarias y de enfermedad sólo pueden cobrarse mientras el trabajador o la trabajadora se encuentra en Canadá. Los trabajadores temporales extranjeros tienen derecho a percibir prestaciones ordinarias y por enfermedad del Seguro de Empleo si están desempleados, tienen un permiso de trabajo válido y cumplen los criterios de admisión, entre ellos, haber trabajado un número suficiente de horas.” Canadian Employment Insurance: Eligibility for Temporary Foreign Workers, [https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2022/edsc-esdc/HS24-40-2008-eng.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2022/edsc-esdc/HS24-40-2008-eng.pdf).

<sup>273</sup> Gabrielle dijo a Amnistía Internacional que tenía mucho dolor y que no pudo trabajar después de haberse caído de un árbol cuando estaba trabajando. Su empleador reservó su vuelo de regreso a Jamaica; entrevista en persona, Pickering, 22 de septiembre. Sobre la repatriación de trabajadores y trabajadoras lesionados, véase Aaron M. Orkin, Morgan Lay, Janet McLaughlin, Michael Schwandt y Donald Cole, “Medical repatriation of migrant farm workers in Ontario: a descriptive analysis”, *CMAJ*, 17 de septiembre de 2014, 2 (3).

<sup>274</sup> Escrito de demanda, *Kevin Palmer y Andrej Peters vs. la Fiscalía General de Canadá [...]* (op. cit.).

<sup>275</sup> Hay observadores que señalan que los “funcionarios/as de enlace” dependen de las buenas relaciones con las entidades empleadoras para mantener su propia posición en Canadá y en el país de origen. Arthur Leigh Binford, “Assessing temporary foreign worker programs...”, (op. cit.), p. 9.

<sup>276</sup> Amnistía Internacional observó en concreto los riesgos y vulnerabilidades que experimentaban los trabajadores y trabajadoras guatemaltecos del sector de la agricultura, muchos de los cuales no hablaban inglés ni francés, trabajaban en lugares remotos y denunciaron la ausencia de apoyo e información de su consulado.

## **EL DERECHO A SINDICARSE DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AGRÍCOLAS: GRAVEMENTE LIMITADO EN QUEBEC, PROHIBIDO EN ONTARIO Y EN ALBERTA**

En Quebec, el derecho a la negociación colectiva y a sindicarse está limitado para los trabajadores y trabajadoras agrícolas. Sólo quienes trabajan en fincas que cuentan como mínimo con tres personas empleadas permanentes pueden formar sindicatos y unirse a ellos.<sup>277</sup> Esta disposición tiene un efecto discriminatorio en los trabajadores y trabajadoras contratados por fincas pequeñas y por fincas que dependen en su mayor parte de mano de obra de temporada no permanente. También tiene un efecto discriminatorio claro en las personas trabajadoras agrícolas migrantes cuyo trabajo en el marco del TFWP se considera temporal.

El Código de Relaciones Laborales (Labour Relations Code) de Alberta excluye del derecho a sindicarse y a la negociación colectiva a las personas que trabajan en explotaciones agrícolas y ganaderas.<sup>278</sup>

En Ontario, las personas que trabajan en la agricultura no pueden organizarse y negociar colectivamente, pues están excluidas de las protecciones laborales generales que establece la Ley de Relaciones Laborales (Labour Relations Act) de 1995.<sup>279</sup> La Ley de Protección de los Trabajadores y Trabajadoras Agrícolas (*Agricultural Employees Protection Act*; AEPA, por sus siglas en inglés)<sup>280</sup> permite que éstos formen, y se unan a, asociaciones de trabajadores que pueden formular protestas ante sus empleadores, que han de examinarlas de buena fe y en la oportunidad apropiada. En 2009, la Unión Internacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Alimentación y el Comercio (*United Food and Commercial Workers International Union*; UFCW, por sus siglas en inglés) presentó una denuncia ante la OIT alegando que la AEPA negaba el derecho a la negociación colectiva a todas las personas que trabajaban en la agricultura en Ontario.<sup>281</sup> La OIT resolvió que Canadá había violado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998)<sup>282</sup> y estimó la denuncia recordando a las autoridades que:

**“Todos los trabajadores sin distinción alguna (con la única posible excepción de las fuerzas armadas y de la policía) deben gozar del derecho de sindicación en virtud del Convenio. Por consiguiente, debería enmendarse toda la legislación provincial que deniegue o limite la aplicación del Convenio en relación con la libertad sindical de los trabajadores agrícolas.”<sup>283</sup>**

Lamentablemente, en 2012, el Tribunal Supremo de Canadá concluyó que la AEPA no infringía la Carta de Derechos y Libertades Fundamentales canadiense.<sup>284</sup>

En opinión de Amnistía, tanto la AEPA como las disposiciones de los Códigos de Trabajo de Quebec y de Alberta constituyen restricciones desproporcionadas e ilegítimas del derecho de los trabajadores y trabajadoras agrícolas a la negociación colectiva, son ilegales en virtud del derecho internacional, e incumplen las obligaciones internacionales contraídas por Canadá tanto en virtud del PIDESC como en virtud del Convenio núm. 87 de la OIT. Las autoridades deben derogar esta legislación y proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras a sindicarse.

<sup>277</sup> El Código de Trabajo de Quebec (Quebec Labour Code) se refiere a las personas que trabajan de forma habitual y continua en empresas agrícolas. Capítulo V.3, 111.27-11.32 del Código de Trabajo prevé disposiciones especiales para las empresas agrícolas. Los trabajadores y trabajadoras agrícolas afectados por estas disposiciones pueden formar asociaciones y unirse a ellas, pero estas asociaciones no tienen derecho a la negociación colectiva y, por tanto, a hacer huelga.

<sup>278</sup> Código de Relaciones Laborales, RSA 2000, cL-1.

<sup>279</sup> Ley de Relaciones Laborales, 1995, S.O., c.1, Sched. A.

<sup>280</sup> Ley de Protección de los Trabajadores y Trabajadoras Agrícolas, 2002, S.O. 2002, c. 16. El artículo 1 dice: “El propósito de esta ley es proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras agrícolas al mismo tiempo que se tienen en cuenta las características únicas de la agricultura que incluyen, entre otras, su carácter estacional, su sensibilidad al tiempo y al clima, el carácter perecedero de los productos agrícolas y la necesidad de proteger la vida animal y vegetal.”

<sup>281</sup> Caso núm. 2704 (Canadá), 23 de marzo de 2009, Unión de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio-Canadá (UFCW Canadá) con el apoyo del Congreso del Trabajo del Canadá y de Uni Global Union.

<sup>282</sup> OIT, *Informe provisional, Informe núm. 358*, noviembre de 2010 (pp. 335-361).

<sup>283</sup> Observación (CEACR) - Adopción: 2011, Publicación: 101ª reunión CIT (2012). Los materiales conexos están a su disposición en el siguiente enlace:

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_COUNTRY\\_ID:2698634,102582](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2698634,102582).

<sup>284</sup> *Ontario (Attorney General) v. Fraser*, 2011 SCC 20 (CanLII), [2011] 2 SCR.

### 3.3 FACTORES PREVIOS A LA SALIDA

Muchas de las personas que participan en el TFWP ya están en una situación desfavorecida en su país de origen. Gran número de ellas son pobres, racializadas, han tenido poco acceso a la educación formal y no hablaban inglés ni francés antes de ir a Canadá. Algunas proceden de grupos marginados, como las comunidades indígenas. Estos factores se combinan y exacerban los riesgos de sufrir explotación laboral y los obstáculos para buscar y obtener reparación cuando sufren abusos.

Once personas contaron a Amnistía Internacional que querían trabajar en Canadá para resolver sus dificultades económicas, salir de situaciones de pobreza, pagar deudas preexistentes y huir del conflicto o de situaciones de abuso. Veintiséis mencionaron la dependencia de su familia de sus ingresos para pagar la educación, la vivienda u otros productos básicos en su país de origen. Estos factores colocan a las personas trabajadoras migrantes en una situación en la que se sienten obligadas a soportar abusos con el fin de cumplir compromisos anteriores, en su mayoría por el bien de su familia.

Los factores previos a la salida asociados directamente con el TFWP y las prácticas de contratación en el país de origen agravan la vulnerabilidad de estas personas. La necesidad de devolver préstamos asociados con gastos de contratación afecta a su capacidad de escapar de los abusos y denunciar. En ocho casos, las personas tuvieron que obtener préstamos para pagar a sus agencias de contratación de personal.<sup>285</sup>

Varias personas entrevistadas por Amnistía Internacional afirmaron que carecían de información suficiente y precisa sobre las condiciones de su trabajo en Canadá antes de salir de su país. Diecinueve personas dijeron que habían recibido una descripción distorsionada del trabajo para el que eran contratados. En algunos casos —que afectan especialmente a trabajadores y trabajadoras de Guatemala y el Caribe—, las personas dijeron que habían recibido muy poca información sobre el trabajo que iban a hacer y las condiciones. Algunas personas denunciaron que no les habían dado una copia de su contrato antes de la salida y otras dijeron que se lo habían dado en el aeropuerto.<sup>286</sup>

Las barreras lingüísticas y la falta de información surgieron en varias ocasiones antes de viajar a Canadá y una vez en el país. Siete personas dijeron que habían recibido el contrato en un idioma que no entendían. Walter dijo que le pidieron que firmase un montón de documentos que no entendía la víspera del viaje: “Trajeron una especie de folleto donde había que firmar, pero no sabes si estás firmando tu condena a muerte”.<sup>287</sup>

Las barreras lingüísticas y la falta de información también afectan a la capacidad de las personas trabajadoras de acceder a sistemas de denuncia y navegar por ellos una vez en Canadá. Entre los factores que mejoran el acceso a la información para navegar en el sistema figuran trabajar en empleos de “alta cualificación” y en sectores sindicados, así como hablar inglés o francés.

Rudy, guatemalteco que trabajaba en el procesado de alimentos, tenía un horario muy largo y desarrolló rigidez en las manos como consecuencia del trabajo mecánico repetitivo que tenía que hacer habitualmente.<sup>288</sup> Visitó a un par de médicos acompañado por representantes de la empresa, pero ni la empresa ni ninguno de los médicos que visitó le informaron de que su estado era consecuencia de su trabajo. Así, Rudy no pudo presentar una queja para que se le reconociera su afección como enfermedad profesional hasta que recibió ayuda de una organización.<sup>289</sup>

---

<sup>285</sup> Walter dijo a Amnistía Internacional que, para inscribirse en el programa, contrajo una deuda de 5.000 dólares canadienses; Stacey contrajo una deuda de 8.000 dólares canadienses; Eva tuvo que pedir un préstamo al banco. Entrevista en persona con Walter, Laval, 16 de septiembre de 2023; en persona con Stacey, Montreal, 15 de septiembre de 2023; y entrevista por videollamada con Eva, 31 de enero de 2024. Hilda tuvo que pedir dinero prestado para pagar 6.500 dólares canadienses a la agencia de contratación de personal; entrevista en persona, Leamington, 24 de septiembre de 2023.

<sup>286</sup> Henry dijo a Amnistía Internacional que había recibido su contrato en el aeropuerto; entrevista en persona, Valleyfield, 14 de septiembre de 2023.

<sup>287</sup> Entrevista en persona con Walter, Laval, 16 de septiembre de 2023.

<sup>288</sup> Rudy dijo a Amnistía que tenía que trabajar 60-70 horas semanales, a menudo sábados incluidos y, a veces, incluso domingos, y que no podía negarse a hacer horas extras. Dijo que, en una ocasión, durante la pandemia de COVID-19, la empresa obligó a los trabajadores a trabajar siete días a la semana durante tres semanas, bajo amenaza de despido. Entrevista en persona con Rudy, St-Hyacinthe, 17 de septiembre de 2023.

<sup>289</sup> Aunque Rudy presentó su queja fuera de plazo, el Tribunal Administrativo de Trabajo (Tribunal Administrative du Travail; TAT, por sus siglas en francés) la admitió teniendo en cuenta las dificultades lingüísticas. Tribunal Administrativo de Trabajo (División de higiene y seguridad en el trabajo), expediente 1246728-62B-2110, Saint-Hyacinthe, 6 de diciembre de 2022.



## 3.4 APLICACIÓN DE LAS NORMAS, MECANISMOS DE DENUNCIA Y RECURSOS

**“Las quejas y la justicia requieren tiempo. Pero algunos trabajadores y trabajadoras no pueden permitirse un procedimiento judicial. Simplemente no pueden quedarse en Canadá o no tienen tiempo.”**

Viviana, trabajadora social de CIW

Los mecanismos existentes en Canadá para hacer cumplir las normas laborales, de salud y de seguridad, y proteger a las personas trabajadoras migrantes del TFWP y proporcionarles recursos, son en gran medida insuficientes.

En primer lugar, el sistema de aplicación de las normas laborales de Canadá es principalmente reactivo, lo que significa que depende mucho de que la persona afectada inicie una queja y demuestre ante diferentes autoridades que ha sufrido abusos.<sup>290</sup> Por las razones explicadas más arriba en este capítulo, un sistema que depende principalmente de las quejas individuales es enormemente insuficiente para proteger a las personas trabajadoras migrantes en empleos precarios y con una condición migratoria precaria.

En segundo lugar, el sistema se caracteriza por un marco normativo complejo y la división de poderes. La aplicación de la mayoría de las normas laborales, de salud y de seguridad, y de las leyes contra la discriminación depende de organismos provinciales. El gobierno federal, responsable del TFWP y, por tanto, de la política que vincula a las personas trabajadoras a un solo empleador y facilita los abusos, tiene facultades limitadas para hacer cumplir las protecciones laborales salvo que estén incluidas en las condiciones para contratar a trabajadores y trabajadoras migrantes.

Este sistema también compartimenta una multiplicidad de abusos y, en muchos casos, no evalúa cómo éstos interactúan y se combinan para afectar a personas en situación de desventaja de formas múltiples y entrecruzadas, como su posición económica, condición migratoria, raza y género.<sup>291</sup>

En el mejor de los casos, el sistema sólo puede proporcionar algún tipo de recurso (a menudo insuficiente) para quienes se atreven a denunciar, sin ninguna garantía de que no se repetirán los abusos; en el peor, no sólo no desmantela las estructuras de poder que facilitan y perpetúan esos abusos, sino que también deja a las personas trabajadoras sin un recurso efectivo.

Veintiuna personas trabajadoras entrevistadas por Amnistía Internacional<sup>3</sup> habían presentado denuncias laborales, todas ellas con ayuda y apoyo de organizaciones, y sólo en un caso con el apoyo de su consulado. Algunas habían tardado meses e incluso años en presentar una denuncia. Debido a las múltiples violaciones, y dada su posición de desventaja, el agotamiento y la falta de tiempo, algunas personas trabajadoras dieron prioridad a recuperar parte de sus salarios o algún tipo de compensación económica más que perseguir otras reclamaciones.<sup>292</sup> En al menos 14 casos, parece que los informes y las denuncias —contra el empleador, una agencia de contratación de personal o las autoridades— fueron seguidas de represalias, como la no renovación del contrato, el despido improcedente y el intento de repatriación.

En algunos casos, obtener una reparación llevaría demasiado tiempo.

<sup>290</sup> Marsden, Sarah; Tucker, Eric; y Vosko, Leah F., "Flawed by Design?: A Case Study of Federal Enforcement of Migrant Workers' Labour Rights in Canada", *Canadian Labour and Employment Law Journal* 23:1, 2021, pp. 71-102.

<sup>291</sup> Atrey, Shreya, y Peter Dunne, ed. *Intersectionality and Human Rights Law*. Oxford: Hart Publishing, 2020.

<sup>292</sup> Como dijo un trabajador: "Inicialmente me decidí por la mediación porque la persona mediadora podía llegar antes a un acuerdo sobre el pago. Si voy al tribunal, puede tardar dos o tres años." Entrevista por videollamada con Miguel, 27 de octubre de 2023.

## MECANISMOS DE DENUNCIA FEDERALES Y PROVINCIALES

Existen varios mecanismos de denuncia en los niveles federal y provincial para que las personas trabajadoras migrantes denuncien abusos, pero están repartidos por jurisdicciones y zonas.

En el ámbito federal, las personas trabajadoras bajo el TFWP pueden denunciar abusos ante ESDC mediante una línea de información confidencial, cumplimentando un informe online, por correo electrónico o en persona en una oficina de Service Canada. También pueden denunciar abusos ante ESDC terceras partes.<sup>293</sup> Sin embargo, los inspectores e inspectoras de ESDC no pueden hacer determinaciones de violaciones de las normas laborales, sino que se limitan a valorar si el empleador cumple lo establecido en la LMIA o en el contrato del SAWP (véase el apartado 3.4.2, Inspecciones laborales).

Si un empleador incumple las normas laborales (horas extras, salario mínimo, descanso y vacaciones), las normas sobre salud y seguridad, o las relativas al alojamiento, las personas trabajadoras en empleos regulados provincialmente pueden presentar una reclamación ante un organismo provincial.

En Quebec, las personas trabajadoras y las organizaciones sin ánimo de lucro que las representan pueden presentar una denuncia de salud profesional o una denuncia laboral ante la CNESST.<sup>294</sup> Las denuncias de acoso sexual y psicológico, y de prácticas prohibidas, son examinadas por el tribunal administrativo de trabajo (*Tribunal administrative du travail*; TAT, por sus siglas en francés) si fracasa la mediación. La CNESST traslada las denuncias de discriminación a la Comisión de Derechos de las Personas y de Derechos de la Juventud (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*).

En Ontario, las personas trabajadoras migrantes participantes del TFWP pueden presentar una denuncia ante el Ministerio de Trabajo, Inmigración, Capacitación y Desarrollo de Conocimientos por violaciones de la Ley de Normas Laborales (ESA)<sup>295</sup> y de la Ley de Protección del Empleo de Personas Extranjeras (EPFNA).<sup>296</sup> Las denuncias de discriminación son examinadas por el Tribunal de Derechos Humanos de Ontario. Las denuncias de salud y seguridad son competencia de la Junta de Seguridad y Seguros (*Safety and Insurance Board*; WSIB, por sus siglas en inglés).

## 3.4.1 ALIVIO TEMPORAL: EL PERMISO ABIERTO PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS VULNERABLES (OWP-VW)

Las personas trabajadoras migrantes con permisos de trabajo cerrados que sufren abusos o corren el riesgo de sufrírselos pueden pedir un permiso de trabajo abierto a las autoridades federales.<sup>297</sup> El permiso de trabajo abierto para trabajadores y trabajadoras vulnerables (OWP-VW) no está vinculado a una entidad empleadora y tiene una duración de un año, después del cual la persona titular tiene que obtener un nuevo permiso de trabajo para seguir trabajando en Canadá.

Según la información oficial facilitada por el gobierno, desde enero de 2019 hasta mayo de 2023, las autoridades recibieron 6.248 solicitudes de OWP-VW: 458 en Quebec y el resto de otras provincias o de lugares no especificados.<sup>298</sup> En ese mismo periodo, se aprobaron 126 solicitudes en Quebec y se denegaron 310, mientras que el total de OWP-VW concedidos en otras provincias canadienses y lugares no especificados fue de 3.207.<sup>299</sup> La cifra total de solicitudes denegadas en otras provincias canadienses y en lugares no especificados fue de 2.301.<sup>300</sup> Entre mayo de 2019 y mayo de 2021, las principales profesiones de las personas a las que se concedió el OWP-VW fueron las de conductor/a de camiones, trabajadores/as

<sup>293</sup> ESDC, "How to report abuse of temporary foreign workers", <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/report-abuse.html> (consultado el 26 de noviembre).

<sup>294</sup> Los trabajadores tienen un año para presentar una reclamación por salarios impagados, 2 años para presentar una reclamación por acoso sexual o psicológico, y 45 días para presentar una reclamación por despido injusto, discriminación o represalia. Estas reclamaciones son examinadas e investigadas por la CNESST.

<sup>295</sup> Ley de Normas Laborales, S.O. 2000, c.41. Esto incluye reclamaciones de salarios, festivos, indemnización por despido, descanso.

<sup>296</sup> Ley de Protección Laboral de Personas Extranjeras, S.O. 2009. La Ley prohíbe a las entidades de contratación de personal y entidades empleadoras imponer gastos de contratación o deducciones injustas, la retención de documentos, las represalias y la intimidación. Immigration and Refugee Protection Regulations (SOR/2002-227), artículo 207.

<sup>298</sup> IRCC, Vulnerable Worker Open Permit Applications (including extensions), received between January 2019 and May 31, 2023, broken down by year, month, and province/ territory of destination. En el archivo de Amnistía Internacional.

<sup>299</sup> Gobierno de Canadá, Vulnerable Worker Open Permit Applications (including extensions), processed between January 2019 and May 2023... (op. cit.).

<sup>300</sup> Gobierno de Canadá, Vulnerable Worker Open Permit Applications (including extensions), processed between January 2019 and May 2023... (op. cit.).

agrícolas generales, proveedores/as de cuidado infantil en el hogar, y trabajadores/as de viveros e invernaderos.<sup>301</sup>

Veinte personas entrevistadas por Amnistía Internacional habían recibido un OWP-VW.<sup>302</sup> Dijeron a la organización que tardaron entre dos y tres meses en obtenerlo.

Sin embargo, el permiso abierto no proporciona ningún recurso por los abusos cometidos ni protege a las personas trabajadoras de abusos futuros. Aunque el OWP-VW ha permitido que algunas personas trabajadoras migrantes hayan escapado de empleadores abusivos, el plan tiene limitaciones graves y no puede considerarse una solución a los riesgos sistémicos a los que están expuestas las personas trabajadoras migrantes con visados vinculados.<sup>303</sup> De hecho, su mera existencia pone más de relieve la omnipresencia de los abusos que se cometen contra estas personas.

En primer lugar, las personas trabajadoras del TFWP tienen los mismos obstáculos estructurales al solicitar un OWP-VW que los que tienen para acceder a otros recursos (véase *supra*).

En segundo lugar, las personas trabajadoras sólo pueden pedir un OWP-VW mientras sigue siendo válido su permiso de trabajo. Aunque pueden solicitarlo después de dejar un trabajo abusivo, dejar un trabajo sin la seguridad de que las autoridades concederán un OWP-VW también conlleva riesgos, pues la persona puede encontrarse sin ingresos ni apoyo. Para algunas personas, dejar su empleo también implica perder su alojamiento.

En tercer lugar, una vez que haya expirado el OWP-VW de un año, quien quiera seguir trabajando en Canadá debe obtener un nuevo permiso de trabajo y tienen pocas opciones salvo la de estar vinculado a una nueva entidad empleadora y, por tanto, en riesgo de sufrir abusos. Las entidades empleadoras y las contratadoras pueden aprovechar la necesidad de la persona de un nuevo permiso de trabajo cerrado y pedir cantidades de dinero exorbitantes para contratarla. Como consecuencia, en muchos casos el ciclo de abusos persiste, incluso después de que se conceda a la persona un permiso abierto (véase a continuación el recuadro de texto).

---

<sup>301</sup> IRCC, Number of Work Permit and Extension Applications under Vulnerable Workers Program (Exemption Code A72) received and processed since June 1, 2019 (Program Start Date) to January 31, 2021, by Application Type, National Occupation Classification (NOC) Associated to the Valid Work Permit at the Time the A72 Application was Received, Quebec or Other Destination Province and Final Decision. En el archivo de Amnistía Internacional.

<sup>302</sup> De 24 personas que la habían solicitado, fue denegada a 4. En un caso, Rudy no fue considerado “vulnerable” a pesar de los intentos de la empresa de ocultar que su incapacidad laboral fue consecuencia de su trabajo. El caso de Rudy se detalla anteriormente en el apartado 3.3.

<sup>303</sup> Eugénie Depatie-Pelletier, Hannah Deegan u Katherine Berze, “Band-Aid on a Bullet Wound—Canada’s Open Work Permit for Vulnerable Workers Policy”, in *Laws* 11(3), 36, 20 de abril de 2022, <https://www.mdpi.com/2075-471X/11/3/36>; Danièle Bélanger, Véronique Tessier, Amanda Aziz et al., *Sortie de secours ou cul-de-sac? Une analyse des impacts du permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables au Canada*, noviembre de 2024, <https://dynamiques-migratoires.chaire.ulaval.ca/wp/wp-content/uploads/2024/11/FR-Sortie-de-secours-ou-cul-de-sac-Numerique-web.pdf>.

## ABUSOS SIN FIN: EL CASO DE STACEY

**“Es bastante traumatizante [volver] a un permiso cerrado”.**

Stacey, aprendiz de enfermera camerunesa que trabajó en una finca entre diciembre de 2019 y febrero de 2021, dejó su trabajo tras sufrir una serie de abusos a manos de su empleador, entre ellos desempeñar funciones no incluidas en su permiso de trabajo, control e injerencia en su vida privada, condiciones de trabajo inseguras, acoso psicológico y amenazas de repatriación (véanse también apartados 2.4 y 2.8). En marzo de 2021, las autoridades le concedieron un OWP-VW. Pese a tener un permiso abierto, sufrió abusos a manos de sus dos empleadores posteriores, que se aprovecharon de su necesidad de obtener otro permiso cerrado para seguir trabajando en Canadá.

Unos meses antes de que expirase su permiso abierto, Stacey pidió a su empleador que solicitase un permiso cerrado para seguir trabajando en Canadá. Cuando su empleador le pidió que pagase 5.000 dólares canadienses para gestionar su permiso trabajo —algo ilegal según la legislación aplicable—, Stacey dejó el empleo.

Stacey encontró un tercer empleo como cuidadora de un anciano en un domicilio particular. Según comentó a Amnistía Internacional: “Este empleador quería a alguien vulnerable [...] pensaba que, como no soy una residente permanente, tengo una necesidad real de conseguir este trabajo y me veré obligada a aceptar todo lo que haga y diga.” Stacey dijo que durante siete meses soportó abusos como horas extras no pagadas, control, falta de intimidad y acoso sexual y agresión sexual. Aun así, se sintió obligada a permanecer en el trabajo porque su empleador le había prometido gestionarle un nuevo permiso de trabajo. Cuando se dio cuenta de que éste la había engañado sobre el permiso, decidió marcharse.

## 3.4.2 LAS INSPECCIONES DE TRABAJO NO CUMPLEN SU PROPÓSITO

Unas inspecciones de trabajo efectivas, proactivas y selectivas pueden disuadir de que se cometan abusos, proteger a las personas trabajadoras migrantes y ayudar a que se cumplan las normas laborales y de salud y seguridad. Sin embargo, organizaciones y miembros de la academia coinciden en que, en Canadá, en la mayoría de los casos, el sistema de inspecciones de trabajo que debería proteger a las personas trabajadoras migrantes no las ha protegido.

El sistema de inspecciones de Canadá está compartimentado con arreglo a la división de poderes en los niveles federal y provincial. Las inspecciones en el ámbito provincial tienen como fin hacer cumplir las normas laborales y sobre salud y seguridad. En el ámbito federal, están encaminadas a contribuir a hacer cumplir las normas sobre inmigración.<sup>304</sup> Aunque ESDC puede valorar si la entidad empleadora cumple lo establecido en la LMIA o en el contrato del SAWP, no puede hacer determinaciones de violaciones de las normas laborales.<sup>305</sup>

Así, la paradoja es que las autoridades federales han creado y afianzado unas estructuras de vulnerabilidad para las personas trabajadoras migrantes —principalmente los visados vinculados en el marco del TFWP— y, al mismo tiempo, se han exonerado tradicionalmente de toda responsabilidad de abordar las infracciones de la legislación laboral y los abusos contra los derechos humanos,<sup>306</sup> que han de ser constatados y sancionados principalmente por las autoridades provinciales.

Entre el 2023 de abril de 31 y el 31 de marzo de 2024, el Ministerio de Trabajo, Inmigración, Capacitación y Desarrollo de Conocimientos de Ontario hizo 1.025 inspecciones, investigó 10.515 reclamaciones y enjuició

<sup>304</sup> Las entidades empleadoras que se incumplan las condiciones de empleo de los trabajadores y trabajadoras pueden ser multadas y expulsadas del TFWP. Las entidades empleadoras que han sido penalizadas figuran en una lista online que incluye detalles sobre sus incumplimientos, la pena, si ha sido abonada y estatus de elegibilidad actual para seguir contratando a través del TFWP. IRCC, “Employers who were found non-compliant”, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/employers-non-compliant.html#table1> (consultado el 26 de noviembre).

<sup>305</sup> La ESDC puede investigar quejas relacionadas con amenazas verbales y físicas, intimidación y acoso, limitaciones de la circulación del trabajador a su lugar de trabajo y alojamiento, retención de pasaportes por entidades empleadoras, pago no acorde con el salario acordado, tiempo libre o problemas relativos a personas contratadas para funciones diferentes de las descritas en la LMIA. ESDC, “How to report abuse of temporary foreign workers”, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/report-abuse.html>. Las inspecciones sólo pueden comprobar si la autoridad provincial ha hecho esa determinación. En ese sentido, las inspecciones federales dependen de, o se basan en, la eficacia de las inspecciones provinciales para encontrar abusos. E incluso en esos casos, las personas que las hacen no pueden dictar órdenes de cumplimiento.

<sup>306</sup> Tucker, Eric; Marsden, Sarah; y Vosko, Leah, *Federal Enforcement of Migrant Workers’ Labour Rights in Canada: A Research Report*, 15 de mayo de 2020.

a 92 entidades empleadoras por incumplimiento de las normas laborales.<sup>307</sup> Sin embargo, los datos disponibles públicamente no están desglosados en función de la participación en el TFWP o la nacionalidad de la persona denunciante. Las autoridades de Ontario dijeron a Amnistía Internacional que, aunque las inspecciones de salud y seguridad no se solían anunciar previamente, las de trabajo sí se anunciaban, pues los inspectores o inspectoras necesitaban que las entidades empleadoras les entregaran documentación (es decir, contratos, nóminas) para identificar las infracciones de la legislación y las normas laborales.<sup>308</sup> También aclararon que no recogían datos demográficos sobre las personas que presentaban quejas como nacionalidad, etnia, estatus o participación en el TFWP. Explicaron que lo hacían así para facilitar el acceso a las denuncias, pues consideraban que recoger información de este tipo podía impedir que las personas trabajadoras denunciaran por miedo a que esta información llegase a las autoridades federales.

En Quebec, en cambio, la CNESST recoge algunos datos desglosados. La CNESST recibió 1.026 reclamaciones de personas trabajadoras temporales extranjeras (31% de mujeres y 69% de hombres). Del total, 169 fueron presentadas por inmigrantes que trabajaban en la agricultura, la pesca y la caza, y 70 en el sector sanitario y asistencial.<sup>309</sup> La CNESST realizó 300 inspecciones en 2023, 108 de ellas en agricultura. Del total de inspecciones, 46 se iniciaron a raíz de la presentación de una denuncia y 254 fueron iniciadas proactivamente por la CNESST. La CNESST detectó 111 infracciones de las normas laborales.<sup>310</sup>

Según las autoridades federales, desde el 1 de abril de 2023 hasta el 31 de marzo de 2024, ESDC hizo 2.122 inspecciones en el marco del TFWP y constató que el 94% de las entidades empleadoras cumplían la normativa. Además, se impusieron 2,1 millones de dólares en sanciones pecuniarias administrativas a entidades empleadoras infractoras por incumplir normas del Programa y 12 entidades empleadoras fueron excluidas del TFWP.<sup>311</sup> De un total de 8.426 informaciones investigadas por ESDC, el 57% dio origen a una inspección.<sup>312</sup> Entre 2023 y 2024, sólo el 9% de las inspecciones se hicieron sin previo aviso y el 69% fueron virtuales.<sup>313</sup>

Un informe de 2021 del auditor general de Canadá expuso graves deficiencias en el sistema federal de inspecciones de trabajo. El auditor general concluyó que las inspecciones eran incompletas, la calidad de los datos era mala y que ESDC no abordó motivos de preocupación de larga data sobre el alojamiento de las personas trabajadoras.<sup>314</sup> En esa línea, algunos miembros de la academia han observado una significativa ausencia de vigilancia del gobierno del SAWP/TFWP y de inspecciones efectivas de lugares de trabajo.<sup>315</sup> Algunos estudios han constatado motivos de preocupación similares sobre las inspecciones provinciales en Ontario.<sup>316</sup>

Cuatro personas trabajadoras migrantes entrevistadas por Amnistía Internacional informaron de visitas de inspección de trabajo a sus lugares de trabajo. En dos casos, dijeron que un inspector había visitado las instalaciones donde trabajaban, pero no había hablado con las personas trabajadoras. En algunos casos, las personas trabajadoras dijeron que sus entidades empleadoras les habían dado instrucciones para que mintieran a los inspectores. Esto se hace eco de los motivos de preocupación recabados por Amnistía Internacional de organizaciones de la sociedad civil.<sup>317</sup>

---

<sup>307</sup> Gobierno de Ontario, "Employment standards enforcement statistics", <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/employment-standards-enforcement-statistics#March24> (consultado el 28 de noviembre).

<sup>308</sup> Reunión con representantes del Ministerio de Trabajo, Inmigración, Formación y Desarrollo de Capacidades de Ontario, 21 de noviembre de 2024.

<sup>309</sup> Entre las denuncias presentadas por personas trabajadoras temporales extranjeras, 307 eran pecuniarias —salarios impagados—, 267 denunciaban acoso psicológico o sexual y 177 se referían a despidos sin causa justificada.

<sup>310</sup> Información recibida de la CNESST, 14 de noviembre de 2023. En el archivo de Amnistía Internacional. El documento del CNESST "Programmation des interventions 2023", identifica a las personas trabajadoras temporales extranjeras como un colectivo afectado por factores de riesgo acumulativos y vulnerabilidades que aumentan las probabilidades de sufrir un accidente laboral.

<sup>311</sup> ESDC, "Government of Canada continues to take action to protect Temporary Foreign Workers, non-compliant employer penalties increased by 36%", 26 de junio de 2024, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2024/06/government-of-canada-continues-to-take-action-to-protect-temporary-foreign-workers-non-compliant-employer-penalties-increased-by-36.html>.

<sup>312</sup> ESDC, "Temporary Foreign Worker Program Compliance Regime", 26 de junio de 2024, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2024/06/temporary-foreign-worker-program-compliance-regime.html>.

<sup>313</sup> Relator especial sobre formas contemporáneas de esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, Visita al Canadá, 22 de julio de 2024, doc. ONU A/HRC/57/46/Add.1, párr. 35.

<sup>314</sup> Auditor general de Canadá al Parlamento de Canadá, *Health and Safety of Agricultural Temporary Foreign Workers...* (op. cit.).

<sup>315</sup> Cohen, A. & Cajax, C. S., "A Lifeline in troubled waters: A support intervention for migrant farm workers" (op. cit.). Tucker, Eric; Marsden, Sarah; y Vosko, Leah, *Federal Enforcement of Migrant Workers' Labour Rights in Canada* (op. cit.).

<sup>316</sup> Vosko, Leah F.; Tucker, Eric & Casey, Rebecca. "Enforcing Employment Standards for Temporary Migrant Agricultural Workers in Ontario, Canada: Exposing Underexplored Layers of Vulnerability". *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 35, núm. 2, 2019, pp. 227–254.

<sup>317</sup> Organizaciones y especialistas dijeron a Amnistía que las inspecciones no son proactivas, sino que se hacen sobre todo cuando hay una queja; a menudo se anuncian, por lo que las entidades empleadoras tienen tiempo para preparar a trabajadores y trabajadoras y ocultar cualquier prueba de abuso; y no dan lugar al cumplimiento de las normas ni a castigos, pues hay falta de conexión o de coordinación entre el nivel federal y el provincial. Grupos de enfoque organizados por Amnistía Internacional con representantes de organizaciones, sindicatos y académicos/as con sede en las provincias de Quebec, Ontario, Alberta, Columbia Británica, Nuevo Brunswick, Nueva Escocia y la isla del Príncipe Eduardo entre abril y mayo de 2023.

## EL CASO DE WALTER

**“Casi he pagado con mi propia vida. Mi permiso de trabajo y mi trabajo casi me mataron [...] Si no obedecíamos, nos deportaban.”**

Walter<sup>318</sup> y otra docena de trabajadores guatemaltecos están a la espera de obtener una reparación desde 2016. Sufrieron graves abusos como captadores de pollos y, además, una agencia de colocación de Quebec los engañó, pues les prometió nuevos permisos de trabajo y los sometió a formas extremas de explotación.

Walter llegó a Canadá con un visado vinculado de dos años en el marco de la rama agrícola del TFWP. Él y otros trabajadores trabajaban unas 12 horas al día, 5 días a la semana. Los horarios eran impredecibles y extensos, lo que les dificultaba dormir y descansar. Los supervisores obligaban a Walter a trabajar lo más rápido posible y amenazaban habitualmente a los trabajadores con la cárcel y la repatriación si no eran suficientemente rápidos o si hacían daño a los pollos. Los trabajadores tenían prohibido comer, beber o descansar salvo durante el transporte.<sup>319</sup>

Walter estaba muy mal pagado: la Comisión de Derechos Humanos de Quebec calcula que su empleador le debe más de 8.000 dólares canadienses en salarios y deducciones.<sup>320</sup> Walter dijo también que trabajaba en condiciones peligrosas. El empleador no facilitó a los trabajadores equipos de protección. Atrapar los pollos le causó quemaduras en las manos y problemas de espalda. Estaba expuesto a diario a amoníaco y a veces no podía respirar debido a los que llamaba “humo blanco”. A veces le sangraba la nariz; también tosía sangre y tenía dolores de cabeza.

Como soportaba unas condiciones de trabajo insufribles, no le fue difícil al propietario de una agencia de colocación ilegal/no autorizada<sup>321</sup> hacerle creer que podía ayudarlo a cambiar legalmente de empleo. Durante un año, Walter vivió en el sótano del propietario de esta agencia, sin calefacción y sin poder usar el agua caliente. El propietario de la agencia lo controlaba estrictamente, no le permitía comprar comida ni salir de la casa, y limitaba severamente su capacidad de hablar con otras personas, incluso por teléfono. Después de él llegaron otra docena de trabajadores guatemaltecos, engañados del mismo modo.

El propietario de la agencia de colocación subcontractaba la mano de obra de los trabajadores a diversas explotaciones agrícolas y empresas. Walter trabajó dos meses en una plantación de arándanos y después para otra empresa. La agencia de colocación pagaba a los trabajadores sólo 300 dólares canadienses a la semana con independencia de las horas trabajadas, alegando deducciones para pagar la deuda de los trabajadores con un “abogado de inmigración” que les iba a conseguir nuevos permisos de trabajo.<sup>322</sup>

Walter pasó un año y medio sufriendo explotación y malos tratos psicológicos por parte del propietario de la agencia de colocación. Cuando la policía registró su casa, las autoridades canadienses detuvieron a Walter y a los demás trabajadores y los mandaron a un centro de detención de inmigrantes por infringir las condiciones de su permiso de trabajo. Walter pasó 26 días detenido pese a ser víctima de una grave explotación.

En 2018, Walter desarrolló una enfermedad poco frecuente potencialmente mortal por la que estuvo en cuidados intensivos varios meses con pocas esperanzas de sobrevivir. Él cree que esta enfermedad fue consecuencia de las condiciones de trabajo y de vida insalubres y abusivas, el estrés y las dificultades que experimentó durante dos años.

Las denuncias que presentó Walter no han desembocado hasta el momento en un resarcimiento adecuado por estos abusos. En 2019, el tribunal administrativo de trabajo de Quebec concluyó que Walter y otros trabajadores guatemaltecos habían sufrido un acoso discriminatorio por parte de la

<sup>318</sup> Entrevista en persona con Walter, Laval, 16 de septiembre de 2023.

<sup>319</sup> Comisión de Derechos de las Personas y de Derechos la Juventud de Quebec, solicitud presentada ante el Tribunal Superior, 30 de septiembre de 2022, en el archivo de Amnistía Internacional.

<sup>320</sup> Comisión de Derechos de las Personas y de Derechos de la Juventud de Quebec, solicitud presentada ante el Tribunal Superior (op. cit.).

<sup>321</sup> Decisión del Tribunal Administrativo de Trabajo, *Prado Paredes et Entreprise de placement Les Progrès inc.* 18 de octubre de 2019, 2019 QCTAT 4593.

<sup>322</sup> El propietario de la agencia de colocación hizo firmar a Walter y a otras personas contratos con un “consultor de inmigración” al que presentó como abogado de inmigración, para presentar una solicitud para cambiar sus permisos de trabajo. Walter tuvo que pagar al “abogado” 3.250 dólares canadienses en cinco plazos y 150 dólares canadienses por la consulta, pero éste nunca hizo ningún intento de pedir a las autoridades que cambiasen el permiso de Walter. Por el contrario, el propietario de la agencia de colocación usó las cantidades que pagaron Walter y otros trabajadores guatemaltecos para pagar al “abogado” con el fin de obtener su autorización para contratar trabajadores extranjeros. Entrevista en persona con Walter, 16 de septiembre de 2023. Decisión del Tribunal Administrativo de Trabajo, *Prado Paredes et Entreprise de placement Les Progrès inc.* (op. cit.).

agencia de colocación. El tribunal reconoció la vulnerabilidad estructural creada por el TFWP y la naturaleza discriminatoria de los abusos que habían sufrido Walter y otros trabajadores racializados.<sup>323</sup> Aun así, el alcance del caso se limitó a la agencia de colocación, cuyo propietario se declaró que quiebra, lo que impidió el pago de indemnizaciones por daños. Además, otros tres guatemaltecos no pudieron continuar las actuaciones porque las autoridades canadienses los habían deportado con anterioridad.

El caso de Walter sigue tramitándose ante el Tribunal Superior de Quebec tras un escrito presentado por la Comisión de Derechos Humanos de Quebec en septiembre de 2022. Walter obtuvo la residencia permanente en 2023. Cuando se hizo la entrevista, llevaba nueve años sin ver a su familia.

---

<sup>323</sup> Decisión del Tribunal Administrativo de Trabajo, *Prado Paredes et Entreprise de placement Les Progrès inc.* (op. cit.).

# 4. DISCRIMINACIÓN Y EXPLOTACIÓN: TRABAJOS ESENCIALES REALIZADOS POR TRABAJADORES Y TRABAJADORAS “DESECHABLES”

**“El empleador obtiene lo que quiere, pero cuando ya no le sirve un trabajador, simplemente lo que hace es regresarlo. Y pues yo siento que es como desechar basura y decir ‘ya no me sirve’”.**

Francisco, trabajador mexicano.<sup>324</sup>

Como se ha detallado *supra* (véase el apartado 1.3), los visados de trabajo temporal en el marco del TFWP se conceden en su mayor parte a mujeres y hombres racializados de países de renta baja y media del Sur Global para cubrir la demanda de mano de obra en sectores que a menudo se consideran indeseables y ofrecen salarios bajos, como la agricultura, los cuidados, la limpieza y los servicios alimentarios. En 2023, los primeros países de origen de los trabajadores y trabajadoras en el TFWP fueron México, India, Filipinas, Guatemala y Jamaica, que en total representaban casi el 70% de los permisos de trabajo concedidos. La mayoría de los visados del TFWP se conceden a mujeres y hombres de algunos países del Sur Global con mayoría de personas negras, latinoamericanas y otras poblaciones racializadas. En otras palabras, hay una correlación entre la nacionalidad de los trabajadores y trabajadoras del TFWP y sus identidades racializadas, pues la mayoría de estas personas proceden de países donde la mayor parte de la población es racializada.

La sobrerrepresentación de nacionalidades concretas no es accidental. Los documentos de política oficial que ha examinado Amnistía Internacional muestran que el gobierno canadiense designó expresamente el

<sup>324</sup> Entrevista en persona con Francisco (nombre ficticio), Parkhill, 23 de septiembre de 2023.



TFWP —y lo distinguió del Programa de Movilidad Internacional— usando las aptitudes y la nacionalidad como indicadores de la clase y la raza. A propósito, el TFWP ofrece visados vinculados a trabajadores y trabajadoras poco cualificados de “países en desarrollo”, mientras que el IMP está pensado para ofrecer mayor movilidad relativa y permisos abiertos sobre todo a personas de alta cualificación / salarios altos de países “muy desarrollados”. Este mecanismo es especialmente evidente dentro del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (SWAP), una de las ramas del TFWP que contrata a trabajadores y trabajadoras agrícolas. Basándose en acuerdos bilaterales que el gobierno canadiense ha suscrito con sus países de origen y que rigen las condiciones de contratación y empleo, el SWAP está limitado a personas procedentes de México, Jamaica y otros países participantes del Caribe. La posición de México y Jamaica entre los cinco primeros países de origen está directamente ligada a acuerdos bilaterales de Canadá con estos países que tienen por objetivo la contratación de personas de estas nacionalidades específicas para realizar trabajos temporales mediante el SWAP. En términos más generales, la migración desde estos países y desde otros países de origen está configurada por historias de colonización y expropiación que los situaron en una posición subordinada globalmente.

Esta investigación muestra que el racismo y otros sistemas de opresión configuran de varias formas la política migratoria de Canadá: la forma en que está concebido y aplicado el TFWP; la experiencia de las personas trabajadoras participantes en este programa en Canadá y la forma en que está concebido y se aplica el sistema de puntos.

En primer lugar, el TFWP, aunque aparentemente es neutral respecto de la raza, se aplica de tal forma que crea efectos racialmente discriminatorios, pues el programa perjudica desproporcionadamente a grupos racializados (véase el apartado 4.1). En segundo lugar, esos sistemas de opresión también aumentan el riesgo de las personas trabajadoras migrantes de sufrir abusos contra los derechos humanos a nivel individual, lo que incluye formas directas de discriminación racial. Además, como se documenta en este informe, las personas trabajadoras migrantes que participan en el TFWP corren un riesgo mayor de sufrir una explotación laboral que afecta desproporcionadamente a personas de ciertas nacionalidades que son racializadas. El TFWP también reproduce las desigualdades de género (véase el apartado 4.2). En tercer lugar, el acceso a la residencia permanente, que también es, aparentemente, neutral respecto de la clase y la raza, es limitado y esquivo para muchas de las personas que están en un sistema de puntos de inmigración que devalúa su experiencia y sus aptitudes (véase infra el apartado 4.3).

Amnistía Internacional concluye que la política migratoria de Canadá, expresada en el TFWP y en la relación entre el TFWP y otros cauces de migración, es estructuralmente discriminatoria. Al basarse en “aptitudes”, esta política parece neutral respecto de la raza y aparentemente aplicable por igual a todas las personas. De hecho, la aplicación de esta política “neutral respecto de la raza” tiene resultados discriminatorios al exponer a las personas trabajadoras racializadas a un riesgo mayor de explotación laboral y exacerbar las desigualdades y las desventajas existentes. En otras palabras, el racismo sistémico está incorporado en los niveles estructural e institucional del TFWP.

El derecho internacional prohíbe el trato discriminatorio basado en la raza, el color de la piel, la ascendencia, el origen nacional o étnico, el sexo, el género, la condición migratoria u otros motivos prohibidos que a menudo son racializados. La prohibición de la discriminación racial es una norma imperativa del derecho internacional consuetudinario (conocido también como *jus cogens*) y da lugar a obligaciones a cuyo cumplimiento los Estados no pueden establecer excepciones.<sup>325</sup> También está codificada en instrumentos como la DUDH (artículos 2 y 16); el PIDCP (artículos 2, 4, 20, 24 y 26);<sup>326</sup> y el PIDESC (artículos 2 y 13).

El instrumento internacional más importante dedicado a abordar la discriminación racial es la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD), que establece unas disposiciones legales exhaustivas con el fin de responder al racismo y a situaciones de discriminación racial basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico.<sup>327</sup> Al convertirse en parte en la ICERD, Canadá se comprometió a cumplir la obligación de “prohibir y

<sup>325</sup> Case Concerning *the Barcelona Traction, Light and Power Company, Limited (Belgium v Spain)* (sentencia), Corte Internacional de Justicia Rep. 3 (1970), párrs. 33 y 34.

<sup>326</sup> El Comité de Derechos Humanos, que vigila la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, declaró que los derechos y protecciones incluidos en el Pacto son aplicables a todas las personas que están en el territorio de, o sometidas a, la jurisdicción de un Estado Parte, con independencia de su nacionalidad o situación de apatridia. El Comité aclaró que “la norma general es que se garanticen todos y cada uno de los derechos reconocidos en el Pacto, sin discriminación entre nacionales y extranjeros”, incluida la prohibición de la discriminación del artículo 2 del PIDCP, que engloba la prohibición de ser discriminado por motivos de raza, color, origen nacional u otra condición. Comité de Derechos Humanos de la ONU, Observación general núm. 15, La situación de los extranjeros con arreglo al Pacto, 11 de abril de 1986, párrs. 1 y 2.

<sup>327</sup> La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial ha sido ratificada por más de 180 países, lo que confiere al tratado una aplicabilidad casi total.

eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de [...] i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria”.<sup>328</sup> La ICERD prohíbe la discriminación racial tanto directa (uso explícito de categorías raciales con la intención de discriminar) como indirecta (políticas teóricamente neutrales y prácticas que tienen efectos discriminatorios).

El artículo 2.1.c de la ICERD exige que cada Estado parte tome “medidas efectivas para revisar las políticas gubernamentales nacionales y locales, y para enmendar, derogar o anular las leyes y las disposiciones reglamentarias que tengan como consecuencia crear la discriminación racial o perpetuarla donde ya exista”. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) recomendó a los Estados “Velar por que las políticas [de inmigración] no tengan el efecto de discriminar contra las personas por motivos de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico”.<sup>329</sup> La Declaración y Programa de Acción de Durban pide a los Estados “que examinen y, de ser necesario, revisen todas las políticas de inmigración que sean incompatibles con los instrumentos internacionales de derechos humanos, a fin de eliminar todas las políticas y prácticas discriminatorias contra los migrantes”.<sup>330</sup>

## 4.1 EL TFWP COMO RACIALIZACIÓN DE LA EXPLOTACIÓN

El TFWP es teóricamente “racialmente neutral” porque no tiene en cuenta expresamente la raza ni el color de la piel. Aun así, tiene el efecto de afectar desproporcionadamente a ciertos grupos racializados debido a la nacionalidad de las personas trabajadoras que participan en el programa, exponiéndolos a un riesgo mayor de explotación laboral.

El TFWP está pensado expresamente para trabajadores y trabajadoras racializados “poco cualificados” de países de renta baja y media del Sur Global. Como ya se ha mencionado, la “reforma” de 2014 del TFWP incluyó una distinción política expresa entre el TFWP, dirigido a trabajadores y trabajadoras poco cualificados de “países en desarrollo” y el IMP, dirigido sobre todo a trabajadores y trabajadoras altamente cualificados / de salarios altos de países “muy desarrollados” (véase el apartado 1.3). Usando las aptitudes y la nacionalidad como indicadores de la clase y la raza, la política migratoria de Canadá distingue expresamente el TFWP del IMP basándose en la clase y la raza.

Las personas trabajadoras son racializadas mediante la asociación/identificación de su nacionalidad con profesiones de baja cualificación específicas: por ejemplo, la asociación de los hombres mexicanos, guatemaltecos y jamaicanos con el trabajo duro en la agricultura, y la de las mujeres filipinas con los cuidados.<sup>331</sup> En algunos casos, esto es el resultado de un proceso de pérdida de cualificación mediante el que no se reconoce en Canadá las capacidades formales de las personas trabajadoras y éstas ocupan empleos por debajo de su nivel de cualificación.

El TFWP afianza la discriminación de las personas trabajadoras racializadas “poco cualificadas” a las que se dirige debido a las condiciones de su visado, que conllevan de forma inherente riesgos de explotación y otros abusos. Debido a la correlación entre la nacionalidad de las personas trabajadoras del TFWP y su identidad racializada, este programa impone un riesgo mayor de explotación laboral sobre todo de las personas trabajadoras racializadas. Por un lado, el carácter vinculado de su visado expone a las personas trabajadoras del TFWP a un mayor riesgo de sufrir explotación laboral en comparación con las de nacionalidad canadiense y otras personas trabajadoras con visados abiertos. Por otro lado, tanto el carácter vinculado de los visados como su naturaleza temporal dificulta que los trabajadores y trabajadoras accedan a prestaciones a las que tienen derecho y obtengan una reparación cuando sufren explotación laboral y

<sup>328</sup> Artículo 5 del ICERD.

<sup>329</sup> CERD, Recomendación general 30, La discriminación contra los no ciudadanos (op. cit.).

<sup>330</sup> Declaración y Programa de Acción de Durban, párr. 38.

<sup>331</sup> Sobre la racialización de las personas participantes en el TFWP, véase Nandita Sharma, *Home Economics: Nationalism and the making of 'Migrant Workers' in Canada*, University of Toronto Press, 2006. Véase también: Anna Romina Guevarra, “Supermaids: The Racial Branding of Global Filipino Care Labour”, en Anderson, B., Shutes, I. (eds.) *Migration and Care Labour: Theory, Policy and Politics*. Palgrave Macmillan, London, 2014. [https://doi.org/10.1057/9781137319708\\_8](https://doi.org/10.1057/9781137319708_8)

otras violaciones de derechos humanos. Como ha señalado el tribunal administrativo de trabajo de Quebec respecto del caso de Walter, uno de los trabajadores entrevistados por Amnistía Internacional:

**Estos comportamientos vejatorios no se habrían cometido de no haber sido por las características específicas de los denunciantes y cuya condición de trabajadores extranjeros temporales los diferencia de otros trabajadores quebequeses. De hecho, ese estatuto, vinculado a un permiso cerrado, sólo se atribuye a personas de distinto origen étnico.**<sup>332</sup>

Al limitar la capacidad de las personas trabajadoras de cambiar de entidad empleadora, los visados vinculados limitan su derecho, protegido internacionalmente, a escoger y aceptar libremente el trabajo.

El artículo 6 del PIDESC establece “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”. El CESCR señaló que los trabajadores migrantes “están expuestos a la explotación, a largas jornadas de trabajo, salarios injustos y entornos de trabajo peligrosos e insalubres. Dicha vulnerabilidad se ve agravada por prácticas laborales abusivas que confieren al empleador control sobre la situación de residencia del trabajador migrante o que vinculan a los trabajadores migrantes con un empleador específico”.<sup>333</sup>

La relatora especial sobre formas contemporáneas de esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias recomendó que los Estados abolieran los regímenes de inmigración en los que se conceda el visado bajo el “patrocinio” de un único empleador.<sup>334</sup> Igualmente, los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT establecen que “Los trabajadores deberían ser libres de poner término a una relación de trabajo y, en el caso de los trabajadores migrantes, de regresar a su país. Los trabajadores migrantes no deberían necesitar la autorización del empleador o del reclutador para cambiar de empleador.”<sup>335</sup>

Los visados vinculados suelen justificarse con la necesidad de las entidades empleadoras de recuperar los gastos de contratar a personas migrantes, que conllevan inversiones importantes en el billete de avión, el transporte, las tasas del visado y, en algunos casos, alojamiento, gastos de contratación y tramitación de la LMIA.<sup>336</sup> Si la persona trabajadora migrante deja el trabajo antes de que finalice su contrato, la entidad empleadora no puede recuperar sus inversiones. Sin embargo, los elevados gastos que lleva aparejado contratar a gente en el marco del TFWP pueden impulsar a la entidad empleadora a trasladar sus gastos económicos al propio trabajador o trabajadora, aumentando el riesgo de remuneración insuficiente, deducciones improcedentes y otros abusos laborales.

Debido a la naturaleza de sus visados, el TFWP contribuye a la formación en Canadá de una subclase social de personas trabajadoras migrantes racializadas de “baja cualificación” que ocupan una posición subordinada en la división social del trabajo y, al mismo tiempo, mantiene jerarquías raciales.<sup>337</sup>

## 4.2 EL IMPACTO EN EL GÉNERO DE LA EXPLOTACIÓN RACIALIZADA

El racismo, el patriarcado y otros sistemas de opresión no configuran únicamente la política migratoria de Canadá y la forma en que está concebido e implementado el TFWP, sino que configuran todos los aspectos de la experiencia individual en Canadá de los trabajadores y trabajadoras del Programa, exacerbando el riesgo de sufrir violaciones de derechos humanos. Como ya se ha explicado (véanse los capítulos 2 y 3), las violaciones de derechos humanos documentadas en este informe —principalmente la explotación laboral y la ausencia de un recurso efectivo— tienen efectos desproporcionados en las personas trabajadoras

<sup>332</sup> Decisión del Tribunal Administrativo de Trabajo, *Prado Paredes et Entreprise de placement Les Progrès inc.*, (op. cit.), párr. 19.

<sup>333</sup> CESCR, Observación general núm. 23 (op. cit.), párr. 47.e.

<sup>334</sup> Informe de la relatora especial sobre formas contemporáneas de esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias ante el Consejo de Derechos Humanos, doc. ONU A/HRC/15/20, 18 de junio de 2010, párr. 96.

<sup>335</sup> OIT, *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*, 2019, parte I(III), párr. 12.

<sup>336</sup> Sobre el coste de la LMIA, véase el capítulo 1. Pueden consultar un resumen de las opiniones de varios representantes de entidades empleadoras sobre los gastos de contratar trabajadores y trabajadoras extranjeros en Comisión Permanente de Asuntos Sociales, Ciencia y Tecnología del Senado, “Act Now: Solutions for Temporary and Migrant Labour in Canada” (op. cit.), pp. 34, 45, 46.

<sup>337</sup> Sobre la clase, véase Philip F. Kelly, “Migration, transnationalism and the Spaces of Class Identity”, *Philippine Studies: Historical and Ethnographic Viewpoints*, Vol. 60 N2, 2012.

migrantes racializadas. Este apartado se centra en los aspectos relativos al género de la explotación racializada.

El CEDAW prohíbe la discriminación basada en el género.<sup>338</sup> El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ha subrayado que las trabajadoras migrantes tienen derecho a la protección de los derechos humanos, incluido el relativo a no sufrir discriminación basada en la raza, la etnia, las particularidades culturales, la nacionalidad y otras condiciones. Esta observación general también señala que “[l]as trabajadoras migratorias a menudo padecen formas interrelacionadas de discriminación, no sólo sexual o por motivo de género, sino también causadas por la xenofobia y el racismo. La discriminación por motivos de raza, origen étnico, particularidades culturales, origen nacional, idioma, religión u otra condición puede manifestarse también en los planos sexual y de género.”<sup>339</sup>

La violencia de género es una de las manifestaciones del impacto en el género de la explotación laboral. La investigación de Amnistía Internacional documentó varios casos de agresión sexual, acoso sexual y otras formas de violencia de género contra trabajadores y trabajadoras del TFWP, sobre todo mujeres (véase *supra*, el apartado 2.8). En estos casos, la violencia no sólo se basa en el género, sino que también tiene una motivación racial al estar enraizada en un sesgo racial y en creencias racistas sobre cánones de belleza, la hipersexualización de las mujeres negras, suposiciones sobre los deseos y necesidades de las personas trabajadoras migrantes, y la explotación de su precario estatus migratorio.

Otra manifestación del impacto en el género de la explotación laboral es la discriminación de género en las prácticas de contratación de personal. Como ya se ha mencionado, la gran inversión económica que lleva aparejado contratar a gente en el marco del TFWP puede empujar a la entidad empleadora a la explotación como una forma de trasladar estos gastos al trabajador o trabajadora. En un marco de opresión sistémica racial y de género, este mecanismo no evita los costes del permiso de maternidad. Hélène y Sylvie, dos ciudadanas marfileñas, tuvieron que firmar, antes de viajar a Canadá, unos documentos en los que se comprometían a pagar las tasas de contratación en que había incurrido la agencia de contratación de personal en Costa de Marfil y la entidad empleadora en Canadá en el caso de que incumplieran sus “compromisos”, incluido los de no estar embarazada en el momento de la salida y no abandonar el empleo debido al embarazo.<sup>340</sup> La agencia de contratación de personal justificó esto en las experiencias con otras trabajadoras del TFWP, que habían dejado su empleo antes de que finalizara su contrato.

El caso de Hélène y Sylvie no es un caso aislado. El TFWP reproduce las divisiones de trabajo en función del género en las que los hombres son los principales contratados para la agricultura, mientras que las entidades empleadoras buscan sobre todo mujeres para el trabajo doméstico y de cuidados. Por ejemplo, al menos hasta 2016, las autoridades mexicanas exigían a las futuras personas trabajadoras del SAWP “[s]er hombre o mujer casado o que viva en unión libre, y preferentemente con hijos. Asimismo, podrán ser candidatos los solteros que demuestren tener dependientes económicos.”<sup>341</sup> En el marco de otros planes de migración temporal, las autoridades han impuesto requisitos similares sobre responsabilidades familiares para asegurarse de que la persona trabajadora regresaría a su país de origen al término de su contrato.<sup>342</sup> En el TFWP y el SAWP, este requisito perpetúa divisiones del trabajo en función del género, limitando la participación de las mujeres en trabajos agrícolas pues, en la mayor parte de los casos, las mujeres, responsables tradicionalmente de la crianza de hijos e hijas, se quedarán en casa mientras su pareja masculina viaja a Canadá para trabajar.

Aunque la separación familiar pesa sobre la mayoría de los trabajadores y trabajadoras migrantes, para las mujeres en concreto, la separación de sus hijos e hijas se instrumentaliza a veces como herramienta de explotación. Las falsas promesas de los empleadores de patrocinar a los hijos e hijas se usan para atrapar más a las mujeres en situaciones abusivas (véase el caso de Bénédicte, en el apartado 2.9).

<sup>338</sup> El artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece que la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

<sup>339</sup> CEDAW, Observación general núm. 26 sobre las trabajadoras migratorias, 5 de diciembre de 2008, doc. ONU CEDAW/C/2009/WP.1/R.

<sup>340</sup> Documentos en el archivo de Amnistía Internacional.

<sup>341</sup> Consulado General de México en Montreal, *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales*, <https://consulmex.sre.gob.mx/montreal/index.php/es/ptat>, (consultado el 8 de octubre de 2024).

<sup>342</sup> Carmen González Enríquez y Miquel Reynés Ramón, *Circular Migration between Spain and Morocco: Something more than agricultural work?*, European University Institute, 2011, <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/19721>.

## 4.3 LA RACIALIZACIÓN DE CLASE: VÍAS LIMITADAS A LA RESIDENCIA PERMANENTE PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS “POCO CUALIFICADOS”

Como ya se ha expuesto (véase el apartado 1.1), la adopción de un “sistema de puntos” basado en aptitudes y cualificaciones caracterizó el paso de Canadá de unas políticas migratorias explícitamente racistas a una política aparentemente “neutral respecto de la raza” con resultados discriminatorios. Al mismo tiempo que se dirigen a inmigrantes con orígenes de clase privilegiada, los programas de residencia permanente excluyen de hecho a una población significativa de trabajadores y trabajadoras migrantes “poco cualificados”. Dado que los trabajadores y trabajadoras racializados están sobrerrepresentados en los “trabajos poco cualificados”, el trato desigual en las vías de acceso a la residencia permanente produce resultados discriminatorios en cuanto a la clase y la raza.

Los programas de migración económica permanente federales y de la provincia de Quebec dan prioridad a las profesiones clasificadas como de cualificación media o alta, y exigen niveles elevados de educación y de idioma, ahorros y ofertas de empleos no estacionales, favoreciendo así a inmigrantes con orígenes de clase privilegiada, como graduados y graduadas del Norte Global y nacionales de países con sectores de tecnologías de la información y de negocios de importancia creciente, como China e India.<sup>343</sup>

El acceso a la residencia permanente para trabajadores y trabajadoras “poco cualificados” con visados del TFWP, por otra parte, es muy limitado, pues suelen afrontar barreras insuperables para cumplir los requisitos para obtener la residencia permanente. Requisitos aparentemente neutrales —como un diploma de educación y un nivel de competencia en la lengua— exigen una inversión considerable de tiempo y dinero, recursos de los que carecen muchas personas trabajadoras migrantes con un estatus precario. Estos requisitos, por tanto, actúan como barreras a la residencia permanente para los trabajadores y trabajadoras “poco cualificados”.

Como consecuencia de los requisitos vigentes, sólo una minoría muy pequeña de trabajadores y trabajadoras migrantes con profesiones “poco cualificadas” logra obtener la residencia permanente. Las nacionalidades sobrerrepresentadas en el TFWP están infrarrepresentadas como residentes permanentes.<sup>344</sup> En 2023, fueron admitidas como residentes permanentes sólo 275 personas procedentes de Guatemala (el 0,06% del total de admisiones); 4.340 de Jamaica (0,9%) y 5.735 de México (1,2%).<sup>345</sup> Hay estudios oficiales que confirman índices bajos de transición de la residencia temporal a la permanente para titulares del visado TFWP en la agricultura.<sup>346</sup> Los índices de transición son “considerablemente más bajos” para las personas trabajadoras migrantes con una profesión designada en un nivel de cualificación inferior que para las que tienen una profesión designada en un nivel de cualificación superior. Quienes participan en el SAWP tienen los índices de transición más bajos a la residencia permanente.<sup>347</sup>

El “sistema de puntos” es teóricamente neutral en cuanto a la raza. Sin embargo, devalúa la experiencia y las aptitudes de las personas trabajadoras migrantes de “baja cualificación”. Dado que las personas trabajadoras racializadas están sobrerrepresentadas en el “trabajo de baja cualificación”, el sistema tiene efectos discriminatorios basados en la raza y la clase. Las personas trabajadoras racializadas del TFWP tienen más obstáculos a la hora de intentar obtener la residencia permanente. Esto es así especialmente en el caso de las personas trabajadoras del SAWP, que están en una situación de riesgo estructural mayor no

<sup>343</sup> Los principales programas económicos de residencia permanente de Canadá — Canadian Experience, Federal Skilled Worker Program y Federal Skilled Trades Program— exigen un nivel de conocimientos medio o alto (NOC 0/1/2/3) y excluye los trabajos poco cualificados (NOC 4 and 5).

<sup>344</sup> La mayoría de las personas contratadas en las ramas de agrícolas del TFWP accedieron a la residencia permanente a través de la clase familiar en 2023, especialmente las de origen jamaicano, mexicano y guatemalteco. Además, un número significativo personas jamaicanas obtuvo la residencia permanente a través del Programa de Candidaturas Provinciales (*Provincial Nominee Program*), mientras algunas de las procedentes de México lo hicieron a través de la clase económica, concretamente a través del Programa Experiencia Canadiense. Sólo 65 personas guatemaltecas accedieron a la residencia permanente a través de la clase económica en 2023. Estadísticas Canadá, Permanent Residents by Country of Citizenship and Immigration Category, January 2015- September 2024 (op. cit.).

<sup>345</sup> Estadísticas Canadá, Permanent Residents by Country of Citizenship and Immigration Category, January 2015- September 2024 (op. cit.).

<sup>346</sup> Li Xu, Yuqian Lu y Jianwei Zhong, “Temporary foreign workers in primary agriculture in Canada: Transition from temporary residency to permanent residency and industry retention after transition”, 27 de marzo de 2024, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/36-28-0001/2024003/article/00001-eng.pdf?st=bdY6yedC>.

<sup>347</sup> “Prácticamente el 100% de los/as trabajadores/as del TFW contratados en aplicación del SAWP tienen una profesión designada en una cualificación inferior, y sus oportunidades de obtener la residencia permanente son limitadas. Más del 90% de los TFW que llegaron a Canadá a través del SAWP y obtuvieron la residencia permanente lo hicieron mediante el patrocinio familiar, mientras que la mayoría de los/as trabajadores/as de otros sectores del TFWP y del IMP hicieron la transición a la residencia permanente sobre todo mediante programas de inmigración en la Clase Económica.” Li Xu, Yuqian Lu y Jianwei Zhong, “Temporary foreign workers in primary agriculture in Canada” (op. cit.).

sólo por sus visados vinculados, sino también por la corta duración de los permisos de trabajo del SAWP y las limitaciones provinciales de las normas laborales y el derecho a la negociación colectiva de las personas que trabajan en la agricultura. Como ya se ha explicado, la inseguridad relacionada con la condición migratoria temporal a corto plazo tiene efectos negativos en la posibilidad de recibir una reparación adecuada en caso de abusos, lo que afecta a estas personas trabajadoras racializadas de forma desproporcionada. La infrarrepresentación de las personas trabajadoras del TFWP, sobre todo de las que están en el SAWP, entre las que tienen la residencia permanente refuerza el establecimiento de las primeras como clase laboral subordinada y sostiene las jerarquías raciales.

Las autoridades han puesto en marcha diversos programas piloto especiales a lo largo de los años, permitiendo el acceso a la residencia permanente de personas trabajadoras “de baja cualificación” que tienen que acumular experiencia laboral antes de poder solicitarla (véase el recuadro infra). La mayoría del pequeño número de personas trabajadoras “de baja cualificación” que obtienen la residencia permanente lo hacen a través de Programas de Candidaturas Provinciales<sup>348</sup> y programas piloto especiales. Sin embargo, los programas piloto tienen limitaciones en cuanto a elegibilidad y duración, y tienen por ley un máximo de 2.750 solicitudes al año. En conjunto, el acceso a la residencia permanente de personas cuyo trabajo es designado como “de baja cualificación” sigue siendo bajo. En 2023, el total de programas piloto de agroalimentación y de cuidadoras representaron sólo el 1,7% de personas titulares de residencia permanente admitidas a través de la clase económica.<sup>349</sup>

---

<sup>348</sup> El Programa de Candidaturas Provinciales (Provincial Nominee Program; PNP, por sus siglas en inglés) permite que cada provincia fije sus propios requisitos para acceder a la residencia permanente. La mayoría de estos programas establecidos por provincias incluyen ranas que permiten a trabajadores/as “poco cualificados” acceder a la residencia permanente, sobre todo en profesiones muy demandadas en la provincia. Sin embargo, un estudio oficial sobre el Programa reconoció que muchas de las personas candidatas eran seleccionadas basándose en su grado de cualificación B y A (O del NOC): “En Nueva Escocia, Saskatchewan y Alberta predominaban las personas candidatas provinciales cualificadas y técnicas, mientras que la Columbia Británica, Nuevo Brunswick y la isla del Príncipe Eduardo tenían una proporción más alta de personas candidatas provinciales profesionales y de gestión [...] Manitoba era la provincia donde las personas candidatas provinciales de baja cualificación (grado C o D del NOC) superaban a las profesionales o a las personas candidatas cualificadas y técnicas.” Garnett Picot, Feng Hou y Eden Crossman, “The Provincial Nominee Program: Provincial differences”, Estadísticas Canadá, 27 de marzo de 2024.

<sup>349</sup> Estadísticas Canadá, Admissions of Permanent Residents by Province/Territory of Intended Destination and Immigration Category, January 2015 - April 2024 (op. cit.).

## VÍAS ESPECIALES A LA RESIDENCIA PERMANENTE PARA PERSONAS TRABAJADORAS “DE BAJA CUALIFICACIÓN”

El Programa Piloto de Agroalimentación, iniciado en 2020, creó una vía a la residencia permanente para las personas que trabajan en la agricultura.<sup>350</sup> Sin embargo, tenía un máximo de 2.750 solicitudes al año y diversos requisitos que limitaban considerablemente la elegibilidad.<sup>351</sup>

Desde 1981, diferentes programas piloto han ofrecido a cuidadoras migrantes una vía a la residencia permanente.<sup>352</sup> En junio de 2024, el gobierno anunció que las cuidadoras tendrán su estatus a su llegada.<sup>353</sup>

Quebec, que gestiona su propia selección de inmigrantes económicos, también ha introducido programas piloto específicos para algunas personas trabajadoras “de baja cualificación”. El Programa Piloto de Inmigración Permanente para Trabajadores y Trabajadoras del Sector Alimentario (Permanent Immigration Pilot for Food-Processing) se basa en la experiencia, pero exige un dominio elevado del francés hablado,<sup>354</sup> lo que excluye de entrada a muchas personas que trabajan actualmente en el sector agroalimentario. El Programa Piloto de Inmigración Permanente para Auxiliares (*Permanent Immigration Pilot for Orderlies*) está dirigido a auxiliares de clínica con un diploma de formación profesional y experiencia, pero también exige un dominio elevado del francés hablado.<sup>355</sup> Los programas de inmigración provinciales y regionales de otras provincias para los cuales son elegibles personas trabajadoras migrantes en puestos “de baja cualificación” también tienen requisitos de idioma; sin embargo, estos requisitos son especialmente altos en Quebec.<sup>356</sup>

Las limitadas vías para acceder a la residencia permanente para trabajadores y trabajadoras “poco cualificados” implican que quienes, a lo largo de los años, continúan viajando a Canadá y trabajando en el país, tendrán oportunidades limitadas de movilidad ascendente. Lo que es más importante: también mantendrán su posición subordinada durante años y, en muchos casos, seguirán vinculados a sus empleadores y, por tanto, en riesgo de explotación laboral.

<sup>350</sup> IRCC, “Agri-Food Pilot”, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/agri-food-pilot.html> (consultado el 29 de noviembre de 2024).

<sup>351</sup> Los requisitos se refieren al idioma, la educación y a los fondos para establecerse, y a una oferta de trabajo no estacional. A febrero de 2024, el programa piloto aceptaba el requisito de educación o el de la oferta de trabajo si el o la solicitante ya estaba en Canadá en el momento de presentar la solicitud. También aceptaba la experiencia laboral obtenida mientras era titular de un OWP-VW y permitía a los sindicatos dar fe de la idoneidad del trabajador o trabajadora en lugar de las entidades empleadoras. IRCC, “Agri-Food Pilot: Who can apply”, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/agri-food-pilot/pr-eligibility.html#education> (consultado el 29 de noviembre de 2024).

<sup>352</sup> Los programas y programas piloto anteriores son el de Cuidadora Interna, el Programa Piloto Cuidados a la Infancia, el Programa Piloto Cuidados a Personas con Necesidades Médicas Elevadas, el Programa Vía Provisional para Cuidadoras (Interim Pathway for Caregivers Program), <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/caregivers.html> (consultado el 29 de noviembre de 2024).

<sup>353</sup> IRCC, “Canada announces new pilot programs to support caregivers and Canadian families, intends to make the caregivers program permanent”, 3 de junio de 2024, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2024/06/canada-announces-new-pilot-programs-to-support-caregivers-and-canadian-families.html>.

<sup>354</sup> Gobierno de Quebec, “Permanent immigration pilot program for workers in food processing”, <https://www.quebec.ca/en/immigration/permanent/skilled-workers/food-processing> (consultado el 29 de noviembre).

<sup>355</sup> Esta vía puede permitir que algunas trabajadoras de países francófonos africanos obtengan acceso a la residencia permanente. Gobierno de Quebec, “Permanent immigration pilot program for orderlies”, <https://www.quebec.ca/en/immigration/permanent/skilled-workers/orderlies> (consultado el 29 de noviembre).

<sup>356</sup> Todas las demás provincias que permiten que trabajadores y trabajadoras migrantes “poco cualificados” pidan la residencia permanente a través de programas de candidaturas provinciales o regionales exigen el nivel 4 del Canadian Language Benchmark, mientras que los programas piloto de Quebec exigen el nivel 7 de francés. Además, los requisitos de idioma actúan como barrera para quienes trabajan en actividades que exigen muchas horas (lo que no les deja tiempo suficiente para ir a clases de idioma), en lugares aislados o rurales sin transporte para llegar a las clases, o a las personas de estatus socioeconómico más bajo que suelen tener menos educación formal. Aunque el gobierno de Quebec anunció en 2023 una iniciativa para garantizar que todas las personas inmigrantes y migrantes pudieran acceder a clases de francés, en octubre de 2024 se hizo público que la iniciativa estaba en crisis y no cumplía lo prometido, y muchas personas recién llegadas no podían acceder a clases para aprender el idioma. *Le Devoir*, “Plus de 2000 élèves en francisation toujours en «attente» de relocalisation”, <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/822543/plus-1500-eleves-francisation-sont-deja-relocalises>, 28 de octubre de 2024.

# CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

**“Los trabajadores y trabajadoras extranjeros temporales desempeñan un papel vital en muchos sectores de la economía, como la agricultura y la agroalimentación [...] Garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras extranjeros temporales, y garantizar que no sufren ningún tipo de abuso mientras están en Canadá son prioridades clave. Unas condiciones laborales sin riesgos, saludables, justas e inclusivas y unas relaciones cooperativas en el lugar de trabajo son prioridades para todos los trabajadores y trabajadoras en Canadá.”**

ESDC, Plan Departmental Canadá 2024 a 2025<sup>357</sup>

Este informe documenta toda una serie de abusos contra los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes racializadas con visados vinculados del TFWP: desde el robo de salarios y el exceso de horas de trabajo hasta los abusos racistas y la violencia de género, pasando por la vigilancia, la falta de privacidad y el alojamiento inadecuado. Cuando se analizan acumulativamente, los abusos que se documentan en este informe muestran un entorno en el que las personas trabajadoras migrantes del TFWP son deshumanizadas y se “extrae” su trabajo. Los trabajadores y trabajadoras migrantes del TFWP son totalmente desechables: afrontan la rescisión de su contrato y una repatriación rápida cuando caen enfermos, sufren lesiones o contraen enfermedades profesionales, pues dejan de ser considerados “capaces” para el trabajo.

Los abusos que sufren las personas trabajadoras migrantes racializadas en el marco del TFWP no son incidentes aislados ni los actos de un puñado de entidades empleadoras perversas que actúan fuera de las normas establecidas. Por el contrario, son sistémicos: son el resultado previsible de los visados vinculados, un elemento fundamental del diseño actual del TFWP. Por un lado, el carácter vinculado de su visado expone a las personas trabajadoras del TFWP a un mayor riesgo de sufrir explotación laboral en comparación con las de nacionalidad canadiense y otras personas trabajadoras con visados abiertos. Por

<sup>357</sup> ESDC, *Canada 2024 to 2025 Departmental Plan*, mayo de 2024, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/departmental-plan/2024-2025.html>.



otro lado, tanto el carácter vinculado de los visados como su naturaleza temporal dificulta que los trabajadores y trabajadoras accedan a prestaciones a las que tienen derecho y obtengan una reparación cuando sufren explotación laboral y otras violaciones de derechos humanos. **Amnistía Internacional concluye, por tanto, que, en su diseño actual, el TFWP de Canadá es intrínsecamente explotador y viola la obligación internacional de Canadá de respetar, proteger y realizar el derecho a unas condiciones de trabajo justas y favorables consagrado, entre otros, en el artículo 7 del PIDESC.**

Aunque todas las personas trabajadoras del TFWP están en una situación de riesgo estructural debido a su vinculación a una sola entidad empleadora, varios aspectos más de la legislación federal y provincial de Canadá agravan el riesgo de explotación laboral para determinados grupos de trabajadores y trabajadoras y aumentan los obstáculos para denunciar. Entre ellos figuran las características de algunas ramas del TFWP, unas normas laborales provinciales menos estrictas en la agricultura y limitaciones provinciales impuestas al derecho a sindicarse. Estos factores se entrelazan con las desventajas múltiples e interseccionales de las personas trabajadoras (educación, competencias lingüísticas, género, clase y raza) y crean barreras para escapar de los abusos y denunciar.

Este informe ofrece pruebas de que las leyes y políticas que regulan actualmente el TFWP, que en teoría son neutrales respecto de la raza, tienen en realidad impactos desproporcionados en los grupos racializados, causando así efectos discriminatorios (mayor riesgo de explotación laboral), lo que, según el derecho internacional, constituye discriminación indirecta. El TFWP es teóricamente “racialmente neutral” porque no tiene en cuenta expresamente la raza ni el color de la piel. No obstante, está pensado expresamente para trabajadores y trabajadoras racializados “poco cualificados” de países de renta baja y media del Sur Global. Debido a las condiciones anexas a su visado, que conllevan de forma inherente riesgos de explotación y otros abusos, el TFWP impone un mayor riesgo de explotación laboral, sobre todo a los trabajadores y trabajadoras racializados. **Amnistía Internacional concluye, por tanto, que, en su diseño y aplicación actuales, el TFWP de Canadá consolida los casos de discriminación y afecta desproporcionadamente a los trabajadores y trabajadoras racializados “poco cualificados” basándose en su raza y clase, lo que viola la prohibición internacional de la discriminación racial, consagrada, entre otros, en el artículo 2 del ICERD.**

Esta investigación muestra también que el racismo y otros sistemas de opresión configuran no sólo la forma en que está concebido y aplicado el TFWP, sino también la forma en que está concebido y se aplica el sistema de puntos, y, más en general, la experiencia de las personas trabajadoras del TFWP en Canadá. Al basarse en “aptitudes”, esta política migratoria parece neutral respecto de la raza y la clase, aparentemente aplicable por igual a todas las personas. Sin embargo, el “grado de aptitud” funciona como indicador de la raza y la clase, relegando a la mayoría de las personas trabajadoras migrantes del Sur Global a programas de trabajo temporal, a veces por debajo de sus aptitudes reales. De hecho, la aplicación de esta política “neutral respecto de la raza” y el trato desigual en el acceso a la movilidad permanente tiene resultados discriminatorios al exponer a las personas trabajadoras racializadas a un riesgo mayor de explotación laboral y exacerbar las desigualdades y las desventajas existentes.

El TFWP perpetúa una estratificación racializada de la mano de obra que hunde sus raíces históricas en políticas exclusión anteriores y en el legado de la esclavitud en Canadá, donde las políticas migratorias han limitado históricamente las oportunidades de movilidad para las personas migrantes racializadas. En este sentido, la explotación de las personas trabajadoras en el contexto del TFWP es una de las manifestaciones actuales de una larga historia de discriminación y abusos contra las personas migrantes racializadas en Canadá.

Los abusos documentados en el informe no son desconocidos para las autoridades canadienses. Durante décadas, organizaciones de migrantes, sindicatos, miembros de la academia y otros actores de la sociedad civil han producido amplias investigaciones, han expresado su preocupación y han luchado infatigablemente exigiendo que se ponga fin a los visados vinculados. Sin embargo, las autoridades canadienses, no han hecho hasta ahora cambios sistémicos en su política y se niegan a abolir los permisos de trabajo cerrados,<sup>358</sup> adoptando en cambio medidas limitadas y fragmentadas. La propuesta de sustituir los permisos vinculados por permisos sectoriales en el sector agroalimentario es una de ellas. Las reformas limitadas pueden proporcionar cierto alivio, pero su utilidad es escasa a la hora de abordar las causas profundas de los abusos. Como tales, las reformas limitadas son parches para un problema sistémico.

Como característica principal del TFWP, los visados vinculados son la causa fundamental más evidente de la explotación laboral y la discriminación racial de los trabajadores y trabajadoras migrantes. La prevención y erradicación de la explotación laboral y la discriminación racial de las personas trabajadoras migrantes del

<sup>358</sup> Ministro de Inmigración, Personas Refugiadas y Ciudadanía, y ministro de Empleo, Desarrollo de la Mano de Obra y Lenguas Oficiales, “Minister of Immigration, Refugees and Citizenship response to the Open Work Permit campaign”, 13 de febrero de 2024,

<https://www.openworknow.ca/post/the-government-responds>.

TFWP en Canadá exige, como mínimo, la abolición del sistema de visados vinculados. Este sistema debe ser sustituido con urgencia por un sistema de visados abiertos que pueda proteger plenamente a las personas trabajadoras racializadas de la explotación laboral y de la discriminación.

## RECOMENDACIONES

### A LAS AUTORIDADES FEDERALES DE CANADÁ

**Garanticen que el sistema de migración canadiense respeta, protege y promueve los derechos de todas las personas trabajadoras migrantes sin discriminación de clase, género, nacionalidad u origen nacional, etnia o raza. En concreto, que:**

- Reformen el TFWP para prevenir y abordar la discriminación sistémica de las personas trabajadoras debido a su clase, género, nacionalidad, origen nacional, etnia y raza.
- Concedan permisos de trabajo abiertos a las personas migrantes participantes en el TFWP, garantizando que pueden cambiar libremente de entidad empleadora y de trabajo.
- Supriman todos los demás permisos cerrados/visados vinculados, concediendo en su lugar permisos abiertos.
- Eliminen todos los criterios de elegibilidad para obtener la residencia permanente que discriminen a las personas trabajadoras migrantes “poco cualificadas” debido a su clase, género, nacionalidad o raza.
- Revisen la política migratoria del país para responder mejor a la realidad del mercado laboral, garantizando que la migración temporal a corto plazo no se basa en satisfacer la demanda de mano de obra que es estructural para la economía.

**Previengan la discriminación y garanticen la igualdad de trato de las personas trabajadoras migrantes mientras estén en Canadá. En concreto, que:**

- Codifiquen el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en la legislación.
- Se adhieran sin demora al Protocolo Facultativo del PIDESC, a la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) de la OIT y a la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia.
- Reúnan y supervisen datos estadísticos desglosados por sexo, género, raza, etnia, nacionalidad y origen nacional, educación edad y condición socioeconómica.
- Garanticen que las personas trabajadoras migrantes que se lesionen en el trabajo o que desarrollen discapacidades como consecuencia de su trabajo pueden permanecer en Canadá el tiempo necesario para recibir atención médica adecuada, incluso a través de la financiación de asistencia letrada para solicitudes de residencia permanente por motivos humanitarios o compasivos, y que las personas responsables de la toma de decisiones tienen en cuenta las lesiones y discapacidades derivadas del trabajo en Canadá a la hora de valorar las solicitudes por motivos humanitarios y compasivos.
- Garanticen que todas las personas trabajadoras migrantes tienen acceso a las prestaciones de la seguridad social, incluido el seguro de empleo; y eliminen las limitaciones para las personas trabajadoras migrantes que se hayan marchado de Canadá.
- Trabajen con las autoridades provinciales para garantizar que las personas trabajadoras migrantes tienen acceso efectivo a atención de salud adecuada.
- Trabajen con las autoridades provinciales para garantizar que las normas sobre vivienda para personas trabajadoras migrantes cumplen las obligaciones y normas internacionales, en concreto las relativas a la habitabilidad y la asequibilidad, y garanticen unas condiciones de vida dignas.

- Trabajen con las autoridades provinciales para garantizar el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva para todas las personas trabajadoras migrantes en todas las provincias.

**Garanticen que las personas trabajadoras migrantes en Canadá obtengan una reparación por las violaciones de derechos humanos a las que han sobrevivido. En concreto, que:**

- Trabajen con las autoridades provinciales para garantizar que las denuncias de personas trabajadoras migrantes de explotación laboral y otras violaciones de derechos humanos se examinan y resuelvan imparcialmente, con rapidez y de forma efectiva.
- Garanticen que las personas trabajadoras migrantes que han sobrevivido a la explotación laboral y a otros abusos contra los derechos humanos tienen acceso a asistencia letrada gratuita y que las organizaciones que las ayudan reciben la financiación necesaria.
- Adopten medidas de protección cuando se presente una denuncia, lo que incluye, cuando sea necesario, ofrecer a la persona denunciante su salida del lugar de trabajo y el traslado a un refugio seguro de emergencia con niveles adecuados de ayuda jurídica y de otro tipo.
- Impedir la repatriación de personas trabajadoras migrantes que hayan sido despedidas de forma injusta a fin de permitirles recurrir contra su despido en el nivel provincial.
- Hasta que se supriman los permisos cerrados, amplíen los motivos para la concesión del OWP-VW a fin de incluir situaciones de lesiones y enfermedades profesionales asociadas con el trabajo para que las personas trabajadoras puedan buscar empleo en otros sectores.
- Concedan a las personas trabajadoras migrantes que hayan sobrevivido a la explotación laboral y otros abusos contra los derechos humanos permisos de residencia y de trabajo abiertos durante el tiempo necesario para buscar y obtener una reparación efectiva.
- Mejoren y aumenten el número de inspecciones federales y garanticen que son proactivas, se hacen en el lugar cuando sea posible y no se anuncian previamente. Aborden los sectores donde los riesgos son altos y las personas trabajadoras son más vulnerables a los abusos, como por ejemplo, la agricultura. Garanticen que los y las inspectores pueden hablar y hablan directamente con las personas trabajadoras migrantes y que éstas no son objeto de ninguna forma de represalia como consecuencia.
- Trabajen con las autoridades provinciales para que mejoren y aumenten el número de inspecciones provinciales y garanticen que son proactivas, se hacen en el lugar cuando sea posible y no se anuncian previamente.

**A LAS AUTORIDADES PROVINCIALES DE CANADÁ**

- Trabajen con las autoridades federales para revisar las normas provinciales de empleo sobre agricultura para asegurarse de que cumplen las obligaciones internacionales de Canadá y las normas pertinentes respecto de los derechos en el trabajo.
- Deroguen las disposiciones y la legislación que limita los derechos de las personas trabajadoras agrícolas a la negociación colectiva y las barreras para que las personas trabajadoras migrantes se afilien a, y formen, sindicatos. Entre otras reformas:
  - **Ontario** debe derogar la Ley de Protección de los Trabajadores y Trabajadoras Agrícolas, reformar la sección 3 de la Ley de Relaciones Laborales para eliminar la exclusión de los trabajadores y trabajadoras agrícolas de su protección y reformar la Ley de Normas Laborales para garantizar que sus protecciones se aplican a todas las personas que trabajan en la agricultura.
  - **Quebec** debe reformar el Código de Trabajo y derogar los artículos reformados con anterioridad por el Proyecto de ley 8.
  - **Alberta** debe garantizar la plena inclusión de las personas que trabajan en el campo en el Código de Relaciones Laborales, lo que incluye derogar su exclusión en el art. 1.1.I.iv y en el Código de Normas Laborales, incluso derogando su exclusión del artículo 2.1.
- Garanticen que las normas sobre vivienda para personas trabajadoras migrantes cumplen las obligaciones y normas internacionales, en concreto las relativas a la habitabilidad y la

asequibilidad, y garantizar unas condiciones de vida dignas. Garanticen que el régimen de alojamiento tiene en cuenta el género.

- Garanticen que las denuncias de personas trabajadoras migrantes de explotación laboral y otros abusos contra los derechos humanos se examinan y resuelvan imparcialmente, con rapidez y de forma efectiva.
- Revisen, aumenten y refuercen las inspecciones de trabajo provinciales, incluso, en caso necesario, mediante el examen de la legislación para garantizar que las inspecciones se hacen sin previo aviso y las personas que las hacen tienen amplias facultades para hacer cumplir las normas laborales. Garanticen que los y las inspectores pueden hablar y hablan directamente con las personas trabajadoras migrantes y que éstas no son objeto de ninguna forma de represalia como consecuencia.
- Reúnan y supervisen datos estadísticos desglosados en las reclamaciones laborales presentadas por personas trabajadoras migrantes ante organismos provinciales, desglosados por sexo, género, raza, etnia, nacionalidad y origen nacional, tipo de visado y sector.
- **Quebec** debe eliminar todos los criterios de elegibilidad para obtener la residencia permanente que discriminen a las personas trabajadoras migrantes “poco cualificadas” debido a su clase, género, nacionalidad o raza, incluyendo requisitos lingüísticos prohibitivos.

#### **A LOS PAÍSES DE ORIGEN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES DEL TFWP**

- Garanticen que el marco legislativo y normativo sobre la contratación de posibles trabajadores y trabajadoras migrantes en su país de origen respeta y protege adecuadamente sus derechos. Garanticen, en concreto, que las agencias de contratación de personal proporcionan información suficiente, precisa y oportuna a los trabajadores y las trabajadoras, así como documentación pertinente, incluida una copia de su contrato en un idioma que entiendan.
- En su caso, garanticen que los sindicatos tanto en Canadá como en el país de origen son parte de los acuerdos bilaterales entre los Estados respectivos y participan en su aplicación y vigilancia.

**AMNISTÍA INTERNACIONAL  
ES UN MOVIMIENTO GLOBAL  
DE DERECHOS HUMANOS.  
LAS INJUSTICIAS QUE AFECTAN  
A UNA SOLA PERSONA NOS  
AFECTAN A TODAS LAS DEMÁS.**

## CONTÁCTANOS



[contactus@amnesty.org](mailto:contactus@amnesty.org)



+44 (0)20 7413 5500

## ÚNETE A LA CONVERSACIÓN



[www.facebook.com/amnesty](https://www.facebook.com/amnesty)



@Amnesty

# “CANADÁ ME HA DESTRUIDO”

## EXPLOTACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS MIGRANTES EN CANADÁ

Decenas de miles de trabajadores y trabajadoras migrantes viajan cada año a Canadá con la esperanza de proporcionar una vida mejor a sus familias. Se les prometen oportunidades de trabajo y unas condiciones laborales de las que con mucha frecuencia no pueden disfrutar en sus países de origen. Sin embargo, muchas de esas personas encuentran una realidad diferente a su llegada: se les hace trabajar un sinnúmero de horas sin descanso, se les paga mal, sufren abusos físicos y psicológicos, y a menudo se las somete a estereotipos y suposiciones acerca de sus aptitudes, conductas o identidades. Sus visados están vinculados a un único empleador, lo que les dificulta dejar el trabajo y cambiar de empleador, o denunciar abusos y acceder a recursos efectivos.

En este informe se investiga el impacto en los derechos humanos del Programa de Trabajadores y Trabajadoras Extranjeros Temporales (TFWP), un régimen de migración temporal que permite a las entidades empleadoras contratar a trabajadores y trabajadoras migrantes, principalmente en actividades mal pagadas. La investigación de Amnistía Internacional concluye que la política migratoria de Canadá ha concebido, regulado y aplicado el TFWP de tal forma que aumenta de forma inherente el riesgo de que los trabajadores y trabajadoras racializados sufran explotación laboral y otros abusos, lo que genera consecuencias discriminatorias en violación de sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.