

Una norma nacional de vivienda para trabajadores agrícolas inmigrantes en Canadá

**Un documento de
orientación consensuado**



Una norma nacional de vivienda para trabajadores agrícolas inmigrantes en Canadá

**Un documento de
orientación consensuado**

2025

2025

Susana Caxaj y Anelyse Weiler coordinaron este informe con la ayuda de Natasha Sofía Martínez y los investigadores enumerados en la lista de colaboradores.

Traducción

Del inglés al español: Edgar Manuel Baltazar Amigón

Del Inglés al Francés: Isabelle Vienneau

Fotos de Elise Hjalmarson

Diseño y diagramación: Patricia Pérez Ramírez



IMRC
International Migration
Research Centre



Lista de colaboradores

(por orden alfabético)

Gabriel Allahdua (DTMF - Association for the Rights of Household and Farmworkers)
Mohammed Rafi Arefin (University of British Columbia and UBC Centre for Climate Justice)
Raluca Bejan (Dalhousie University)
Erika Borrelli (University of Windsor)
C. Susana Caxaj* (Western University)
Donald C. Cole (University of Toronto & Occupational Health Clinic for Ontario Workers)
Théa Demmers (Université de Montréal)
Aaraón Díaz Mendiburo (CISAN, Universidad Nacional Autónoma de México)
Akim Edwards (Western University)
Evelyn Encalada Grez (Simon Fraser University)
Stacey Gomez (Centre for Migrant Worker Rights, Nova Scotia)
Jill Hanley (McGill University)
Lou Helps (University of Guelph)
Jenna L. Hennebry (Wilfrid Laurier University)
Mervyn Horgan (University of Guelph)
Saara Liinamaa (University of Guelph)
Kristin Lozanski (King's University College at Western University)
Natasha S. Martinez (York University)
Stephanie Mayell (University of Toronto)
Janet McLaughlin (Wilfrid Laurier University)
Damilola Paul Oyewale (University of Guelph)
Dominica Patterson (DTMF - Association for the Rights of Household and Farmworkers)
J. Adam Perry (St. Francis Xavier University and Brian Mulroney Institute of Government)
Laura Prada (RAMA Okanagan, British Columbia)
Geraldine Pratt (University of British Columbia and UBC Centre for Climate Justice)
Véronique Tessier (RATTMAQ, Québec)
Guillermo Ventura Sanchez (Concordia University)
Leah F. Vosko (York University)
Anelyse Weiler* (University of Victoria)

* Este informe se basa en una investigación original dirigida por la Dra. C. Susana Caxaj y la Dra. Anelyse Weiler, con la importante ayuda de Natasha Sofia Martinez, y financiada por el Consejo de Investigación de Ciencias Sociales y Humanidades de Canadá.



Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Canada

Índice

Normas nacionales de vivienda para los trabajadores agrícolas migrantes	9
Recomendaciones	10
Lista de acrónimos	12
Introducción	13
Sección 1: Ejecución y supervisión	17
Sección 2: Infraestructura general de la vivienda, cualidades de los inmuebles y normativa correspondiente	23
Sección 3: Climatización y ventilación	27
Sección 4: Privacidad, seguridad, accesibilidad y libertad de circulación	29
Sección 5: Espacios comunes	37
Sección 6: Dormitorios	41
Sección 7: Prevención de riesgos y propagación de enfermedades transmisibles	45
Sección 8: Instalaciones de aseo personal	49
Sección 9: Instalaciones de cocina	53
Sección 10: Lavandería	57
Sección 11: Una vía sostenible y eficaz	59
Sección 12: Recomendaciones para abordar la precariedad de condiciones	63
Referencias	67

Normas nacionales de vivienda para los trabajadores agrícolas migrantes

Décadas de investigación y defensa han demostrado inequívocamente que las condiciones de alojamiento de los trabajadores agrícolas migrantes (TAM) en Canadá son incoherentes, deficientes e indignas. Para defender los derechos laborales básicos y los derechos humanos, el gobierno federal debe desarrollar normas nacionales de vivienda para todos los trabajadores agrícolas contratados a través del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales. Las recomendaciones de este documento han sido elaboradas gracias al trabajo de más de 20 investigadores académicos, clínicos y defensores¹, y se basan en (i) nuestra investigación empírica original; (ii) la experiencia clínica y de defensa, y (iii) una recopilación de los estándares de vivienda de los trabajadores agrícolas migrantes de todo Canadá.

Las pruebas son claras. Existe un atraso en el establecimiento de normas nacionales en materia de vivienda para esta población. En consecuencia, en este documento ofrecemos recomendaciones detalladas para una norma nacional de vivienda para los TAM que se pueda hacer cumplir. Nuestras directrices abarcan la aplicación; las cualidades de la propiedad y los códigos de construcción existentes; el control de climatización; la privacidad, la seguridad y la libertad; el acceso a los servicios y la comunicación; y lo esencial para un hogar sano y digno. En resumen, solicitamos:

¹ Estamos conscientes de la importancia del uso del lenguaje incluyente no obstante, a lo largo del presente texto se hará uso del género masculino para referir tanto a académicos como académicas, y trabajadores y trabajadoras, así como otras profesiones y oficios. Esto, debido al uso reiterado de los términos y la necesidad de facilitar la lectura de este documento.

Recomendaciones

<p>Vivienda adecuada y aplicación significativa</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Inspecciones independientes, periódicas y eficaces. Los trabajadores quieren que se ponga fin al montaje de inspecciones y que se garantice la mejoría en la confidencialidad y el seguimiento en caso de que deseen denunciar algún problema.▪ Viviendas residenciales bien construidas que reflejen la normativa provincial en materia de arrendamiento. No más garajes o cobertizos que se presenten erróneamente como viviendas. Ventanas, luces y aislamiento deben ser la norma para las viviendas de los trabajadores. No más excepciones.
<p>Privacidad, seguridad, acceso y libertad</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Transporte y comunicación fiables para acceder a los servicios y a la comunidad. Los trabajadores deben estar más conectados a las redes comunitarias de apoyo para reducir el aislamiento y los riesgos ligados a la vivienda, propiedad del empleador.▪ Mayor libertad, representación y protección de los derechos. No más toques de queda, retrasos en la atención médica, vigilancia y restricciones a la socialización que socavan los derechos básicos de los trabajadores.
<p>Condiciones de vida dignas</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Cantidad, espacio y calidad apropiada de muebles, electrodomésticos, utensilios e instalaciones. Los trabajadores deben estar protegidos contra el hacinamiento y la falta de recursos en la vivienda que provoquen falta de sueño, incapacidad para cocinar, lavar la ropa, guardar de forma segura las pertenencias personales o prestar atención a los cuidados personales.▪ Viviendas que concedan el espacio personal, la intimidad y la comodidad. Dormitorios privados, no más literas. Se deben proporcionar cortinas, ventanas, puertas y otros elementos de alojamiento esenciales para una vivienda digna.

<p>Salud y seguridad en la vivienda</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir la exposición a riesgos y garantizar el control en la climatización. Se debe vigilar la exposición a pesticidas, roedores y moho. Ante la previsión de olas de calor sin precedentes, el aire acondicionado y la ventilación son cruciales. ▪ Suministro de agua potable e instalaciones sanitarias adecuadas para mantener la higiene. Para salvaguardar la salud es necesario disponer de una proporción mayor de retretes, regaderas e instalaciones para cocinar, así como de instalaciones adecuadas para la limpieza de los equipos de protección individual (EPI) del lugar de trabajo.
<p>Todos los niveles de gobierno deben desempeñar un papel</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinación, financiación y formación. Una estrategia de cruce de datos y una mayor coordinación entre jurisdicciones pueden ayudar a detectar áreas de acción y prevención. La dotación de personal, recursos y formación es clave para su aplicación. ▪ Soluciones a través de políticas para abordar la precariedad de los trabajadores migrantes. Un salario digno, la representación sindical y la cobertura sanitaria pública inmediata, junto con la residencia permanente a la llegada, son vías importantes para que los trabajadores puedan abogar por sí mismos por una vivienda adecuada.

Lista de acrónimos

EDSC: Empleo y Desarrollo Social de Canadá.

El 14 de marzo de 2025 las responsabilidades del Departamento Federal de Empleo y Desarrollo Social de Canadá se concentraron en una sola entidad, el Ministerio de Empleos y Familias.

CCSS: Comités Conjuntos de Salud y Seguridad

TAM: Trabajador Agrícola Migrante

PNP: Programas de Nominación Provincial

CP: Consejo Práctico (Código de Edificación)

PTAT: Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales

PTET: Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales



Introducción

Los trabajadores agrícolas migrantes (TAM) en Canadá a menudo experimentan condiciones de vivienda deficientes que ponen en peligro su salud^[1-2], seguridad y dignidad. Los problemas de alojamiento incluyen la falta de calefacción, aire acondicionado y ventilación adecuados; problemas de saneamiento, como la falta de acceso a agua potable; instalaciones de aseo y cocina inadecuadas; y la exposición a plagas y otros peligros^[3-4]. Con frecuencia, el hacinamiento perjudica la capacidad de los trabajadores para dormir (por ejemplo, compartiendo literas en entornos colectivos), su intimidad (por ejemplo, la imposibilidad de mantener una conversación privada con un ser querido) y su seguridad (por ejemplo, la falta de espacio para guardar de forma segura sus pertenencias)^[5]. Además, los TAM a menudo afirman sufrir aislamiento social por vivir en zonas geográficamente remotas^[6-8]. Muchos TAM residen directamente en la propiedad de su empleador, lo que limita su libertad de movimiento, restringe su capacidad de establecer vínculos sociales, permite una vigilancia minuciosa por parte del empleador y aumenta el control sobre su trabajo^[9-10].

La existencia y persistencia de estas condiciones de infravivienda han sido ampliamente documentadas durante décadas a través de investigaciones académicas^[11-17], activismo dirigido por los trabajadores^[18-20], investigaciones periodísticas^[21-24], informes de organizaciones sin fines de lucro^[25-26], y auditorías gubernamentales^[27-29]. Dada la abrumadora evidencia de una crisis de vivienda sistémica que afecta a esta población, argumentamos **que el gobierno federal debe adoptar y hacer cumplir una norma nacional de vivienda para los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá**. Dado que el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (PTET) es una iniciativa federal, el gobierno federal tiene autoridad jurisdiccional para orientar a los empleadores de todas las provincias y territorios sobre las normas

adecuadas para apoyar y proteger la salud, la seguridad y los derechos humanos de los TAM.

Por ejemplo, en virtud de la Ley de Estrategia Nacional de Vivienda de 2019, la recién creada Oficina de la Defensoría Federal de la Vivienda se encarga de apoyar la «realización progresiva del derecho a una vivienda adecuada»^[30, p. 5]. Aunque dicha ley no aborda explícitamente la vivienda de los trabajadores migrantes, sí exige al Ministro de Vivienda que responda a los informes anuales de la Defensoría Federal de la Vivienda, así como a los informes relacionados con las revisiones de problemas sistémicos^[30]. La Defensoría Federal de la Vivienda ha elaborado una serie de informes^[31], pero aún no ha abordado directamente ninguna cuestión relacionada con la vivienda de los TAM. Consideramos que se trata de un descuido importante.

Además, la oficina de Empleo y Desarrollo Social de Canadá (EDSC), que desempeña un papel destacado en la supervisión del PTET, ha reconocido que el alojamiento de los TAM es incoherente y, en ocasiones, deficiente^[32]. Ha celebrado múltiples consultas con diversas partes interesadas para debatir la mejora de los requisitos de alojamiento. Se han propuesto varias intervenciones importantes, tanto en lo que respecta a las normas como a su aplicación, para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores migrantes^[32]. De hecho, hace unos años, el gobierno federal solicitó la opinión y el diálogo de las principales partes interesadas sobre el establecimiento de requisitos nacionales en materia de vivienda. Del 27 de octubre al 22 de diciembre de 2020, la EDSC lanzó una consulta nacional sobre alojamiento para trabajadores extranjeros temporales. Los comentarios se recogieron a través de presentaciones escritas^[25, 34-38] y diez teleconferencias con ministerios provinciales y territoriales, unidades locales de salud pública, socios gubernamentales internacionales, empleadores y asociaciones de empleadores, organizaciones de justicia migratoria, grupos laborales, expertos en materia de vivienda y académicos.

En 2022, el EDSC publicó el informe «**What We Heard**» (**Lo que hemos escuchado**)^[33] y expresó su intención de centrarse en los «requisitos esenciales de salud y seguridad» y reconoció que «un enfoque del alojamiento proporcionado por el empleador para los TAM requiere un

marco coherente a nivel nacional que aborde una lista clara de requisitos básicos.» Sin embargo, los requisitos de alojamiento propuestos en ese momento representaban una desviación significativa del marco sugerido por primera vez en la consulta de 2020. Y, en nuestra opinión, el informe de la EDSC «Lo que hemos oído» no reflejaba todos los detalles, la ambición o la urgencia de las propuestas de las partes interesadas centradas en los trabajadores.

En 2024, la EDSC solicitó observaciones por escrito sobre un «Documento de debate acerca del alojamiento proporcionado por el empleador», que incluía 12 requisitos básicos que sugieren que pueden abordar la salud y la seguridad en las viviendas de los trabajadores. Estos requisitos propuestos que se pondrían en marcha en 2027, regirían a los empleadores que, en el marco de una nueva serie de contrataciones, empleen a trabajadores para la agricultura y el procesamiento de pescado. El [Grupo de Trabajo de Expertos en Salud de los Trabajadores Migrantes](#)^[40] afirma que estos 12 requisitos se quedan cortos a la hora de abordar muchos de los principales problemas de alojamiento a los que se enfrentan los TAM. En concreto, no abordan las cuestiones normativas y estructurales que podrían garantizar una vivienda de mayor calidad, como la protección de los TAM frente a la repatriación y las represalias ejercidas por los empleadores cuando plantean sus preocupaciones sobre las condiciones de trabajo y de vida.

Por lo tanto, es imperativo que la EDSC establezca una norma nacional de alojamiento aplicable para los TAM basada en propuestas rigurosas y exhaustivas redactadas por defensores y académicos enfocados en los trabajadores. Con este fin, hemos elaborado este documento consensuado que refleja una síntesis de pruebas académicas y testimonios de primera mano sobre el alojamiento de los TAM en Canadá. Para elaborar este texto, hemos consultado a académicos y defensores de migrantes de todo Canadá con el fin de garantizar una evaluación exhaustiva de todos los indicadores de calidad de la vivienda pertinentes. Hemos cotejado investigaciones empíricas sobre la vivienda de los trabajadores en la última década, así como directrices y recomendaciones para mejorar las condiciones de vivienda^[3].

25-29, 33-38, 40-46]. El objetivo de este informe es orientar a los responsables de la toma de decisiones en el desarrollo de una norma nacional de vivienda que, con una aplicación adecuada, defienda la salud y la dignidad de los TAM en Canadá. Este escrito también tiene el potencial de dar forma a la adopción de una norma nacional de vivienda en otros sectores que emplean a migrantes temporales, que a menudo se enfrentan a una situación precaria y a condiciones de vivienda deficientes.²

Aunque este documento se centra en el desarrollo de normas sólidas y exhaustivas para las viviendas de los TAM, hacemos hincapié en que dichas normas son ineficaces si sólo existen sobre el papel sin una aplicación y un cumplimiento adecuados. Por lo tanto, una fuerte inversión en el cumplimiento de las normas es crucial para garantizar la provisión de viviendas de calidad para los TAM. Investigaciones e informes previos ponen de manifiesto que los mecanismos reguladores actuales requieren mejoras significativas para ser eficaces^[27, 39]. Instamos al gobierno federal a que garantice una financiación adecuada y específica para la aplicación de cualquier norma dedicada a la vivienda y áreas relacionadas, y fomentamos la coordinación entre jurisdicciones (es decir, los niveles municipal, provincial y federal), dado que la regulación de la vivienda afecta a todos estos niveles. Un sistema de aplicación sólido y gestionado a nivel federal es clave para aplicar con éxito las siguientes recomendaciones.

² Este documento se centra exclusivamente en los problemas de calidad de la vivienda a los que se enfrentan los trabajadores agrícolas migrantes. No se abordan aquí de forma exhaustiva otros problemas comunes a los que se enfrenta este colectivo, como el acceso a la atención sanitaria y social, la protección jurídica, el transporte, la precariedad de la situación y el racismo sistémico. Sólo los mencionamos porque están más explícitamente relacionados con las condiciones de la vivienda.

Sección 1: Ejecución y supervisión

En sus palabras

«[El jefe] disimula un poco las cosas... Normalmente [los inspectores] le avisan de que van a venir, Y creo que eso es negativo porque le dan tiempo para organizarlo todo. Y debería ser de tal forma que le pillen con las manos en la masa».

—Trabajador agrícola migrante de México^[5].

1. Las inspecciones deben ser dinámicas, no anunciadas y realizarse periódicamente durante los contratos de los TAM. Esto incluirá, como mínimo:

- a) Una inspección cada cuatro meses, comenzando con el inicio de la estancia de los trabajadores y cada cuatro meses a partir de entonces (las inspecciones deben producirse dentro de la duración de la estancia de los trabajadores y no antes de su llegada).
- b) Las inspecciones deben producirse durante las temperaturas estacionalmente más altas, más bajas y/o los periodos de temperaturas extremas del contrato de un TAM (es decir, los picos de verano e invierno) para controlar la calefacción, ventilación y enfriamiento adecuadas en toda la instalación de alojamiento.
- c) No se debe avisar con antelación al empleador, supervisor o administrador de la propiedad de la fecha de la inspección.

2. Las inspecciones deben permitir que los propios TAM realicen participaciones significativas sobre el alojamiento de una forma segura, protegida y/o que mitigue el riesgo de represalias. Para ello es necesario que:

- a) Los derechos y normas de vivienda deben ser discutidos y explicados a los TAM a su llegada, en el idioma de los trabajadores, además de darles información básica de seguridad (por ejemplo, colocación y uso del extintor de incendios).
- b) Los inspectores se organizarán con intérpretes según sea necesario para hablar con los TAM en sus idiomas preferidos, especialmente en los casos en que los trabajadores no hablan el idioma oficial de la región (es decir, inglés y francés).
- c) Los inspectores facilitaran su información de contacto a todos los trabajadores disponibles para que puedan compartir voluntariamente más información tras su visita al lugar.
- d) Los inspectores seleccionaran al azar a los TAM (y no a través de la mediación del empleador/supervisor) para entrevistarlos en privado sobre el estado de su vivienda.
- e) Los inspectores deben organizar las entrevistas directamente con cada uno de los TAM de forma que se proteja la confidencialidad de cada persona entrevistada (es decir, que se les aborde individualmente, no en grupo/en presencia del supervisor/empleador).
 - i. Los inspectores deben organizar que los TAM hablen con ellos lejos de los empleadores (es decir, no se debe permitir que los empleadores estén presentes, o a una distancia en la que puedan oír/ver a los trabajadores).
- f) Los inspectores deben ir acompañados de personas de apoyo/defensores de trabajadores confiables cuando realicen las inspecciones. Este proceso puede ayudar a una comunicación significativa, con mayor posibilidad de apoyo y seguimiento después de la inspección.
 - i. Los TAM pueden solicitar un mecanismo alternativo de denuncia, a través del cual pueden informar de sus preocupaciones en materia de vivienda a miembros/grupos de confianza de la comunidad, a los que luego los inspectores buscarán para obtener más información.

- g)* Los inspectores deben distribuir información sobre organizaciones y grupos de defensa de trabajadores que puedan apoyar a los TAM en caso de que sufran represalias, dado que el riesgo de represalias no puede mitigarse totalmente.

3. Los inspectores deben mantener actualizados a los TAM cuando hayan interpuesto sus quejas sobre la vivienda. Como mínimo:

- a)* Cada persona será contactada cuando se tome una decisión sobre su reclamación de vivienda a través de un método accesible (por ejemplo, mensaje de texto, Whatsapp, llamada telefónica), en su idioma preferido.
- b)* Se deberá proporcionar la justificación de la decisión y recursos adicionales pertinentes para el trabajador que desee buscar opciones alternativas (por ejemplo, defensores de trabajadores para ayudar con las deficiencias de la vivienda).
- c)* Los inspectores deben vigilar la existencia de represalias, como empleadores que intentan desalojar a trabajadores o que los hacen trabajar bajo condiciones desfavorables (por ejemplo, menos horas de trabajo, peores condiciones laborales).
- d)* Debe protegerse a los TAM de otras formas de represalia (por ejemplo, que no se les solicite al año siguiente por haber interpuesto una queja) (véase el punto 6 de esta sección).
- e)* Debe colocarse una copia del informe más reciente de la inspección del alojamiento en la zona común de vivienda, para que todos los trabajadores puedan consultarlo en los idiomas que lean y entiendan

4. Una vez que sean documentadas las malas condiciones de alojamiento, los funcionarios del gobierno necesitan procedimientos de seguimiento claros para garantizar que todas las partes afectadas estén informadas de las medidas adoptadas para abordar los problemas detectados, incluido el asesoramiento a los funcionarios consulares de los países de origen de los TAM:

- a) Los inspectores deben notificar las malas condiciones de alojamiento a los funcionarios consulares de los países de origen de los TAM.
- b) Los inspectores deben estar preparados y ser capaces de dirigir a los trabajadores a los servicios de asistencia sanitaria y social de emergencia y a los servicios de alojamiento de emergencia cuando la seguridad o la dignidad de los trabajadores se vea comprometida.
- c) Debe existir una financiación específica para los servicios de emergencia que ayuden a los TAM forzados a abandonar el alojamiento en la propiedad de su empleador debido a (a) malas condiciones de alojamiento o (b) represalias por interponer quejas relacionadas con el alojamiento.

5. Las inspecciones no deben ser llevadas a cabo por inspectores privados vinculados a asociaciones empleadoras debido a los claros conflictos de intereses que suponen para el cumplimiento de la ley; en su lugar, los inspectores deben ser funcionarios públicos bien formados y al margen de la industria. Específicamente:

- a) Las inspecciones deben ser llevadas a cabo por agentes de salud pública sensatos frente al público en general y que posean el conjunto de habilidades específicas para evaluar los peligros sanitarios comunes, incluidas las competencias y los recursos necesarios para:
 - i. Adquirir y utilizar tecnología como monitores portátiles de temperatura y humedad para controlar el cumplimiento de los umbrales de calor descritos en este informe (véase la Sección 3: Control del climatización y ventilación).
 - ii. Advertir e intervenir si se descubre exposición a plaguicidas (véase la Sección 7: Prevención de riesgos).
 - iii. Evaluar y abordar los problemas de calidad y temperatura del agua (véase la Sección 8: Instalaciones de aseo y la Sección 9: Instalaciones de cocina).
- b) Lo ideal sería que los inspectores recibieran formación sobre intervenciones sensibles al trauma, las vulnerabilidades únicas a las

que se enfrentan los TAM y técnicas de entrevista para mejorar las auditorías e inspecciones.

6. Proteger los derechos de los TAM a la seguridad de la vivienda, a la no represalia y a la rendición de cuentas de los empleadores. Para ello es necesario que:

- a) Los empleadores no deben tomar represalias ni amenazar a un TAM con medidas disciplinarias o con el despido por ejercer cualquier derecho o cumplir cualquier obligación de estos requisitos.
 - i. A los TAM que sufran represalias o medidas disciplinarias por parte del empleador se les concederá un permiso de trabajo abierto y plurianual, con la oportunidad de renovarlo, que debería convertirse en una vía directa hacia la residencia permanente.
 - ii. Los empleadores deben estar sujetos a sanciones económicas si el inspector descubre que incumplen con la normativa y a la prohibición de contratar a TAM si no se pone remedio a la situación de forma rápida y adecuada.
 - iii. Los trabajadores que pierdan su empleo debido a que su empleador sea sancionado deberán recibir automáticamente permisos de trabajo abierto y plurianual, y recibir apoyo para encontrar un nuevo empleo a fin de garantizar que no sean castigados injustamente por el incumplimiento de los empleadores o impedidos de denunciar condiciones abusivas por temor a su estatus migratorio o por comprometer su sustento de vida.
- b) Se prohíbe a los inspectores compartir con la Agencia de Servicios Fronterizos de Canadá cualquier información obtenida sobre la situación de inmigración de los TAM.
- c) Los empleadores deben seguir siendo responsables (sin coste alguno para el trabajador) de proporcionar alojamiento a los trabajadores

que deban permanecer en cuarentena, estén de baja por enfermedad y/o lesionados, como mínimo, durante la duración de su contrato.

- d) Los trabajadores que hayan sufrido una lesión en el lugar de trabajo deben poder hacer uso del alojamiento proporcionado por el empresario más allá de la duración de su contrato si así lo desean.
- e) Los mecanismos de reclamación anónima deben ser accesibles (por ejemplo, idioma, horario) e incorporar apoyo en persona (por ejemplo, un asistente telefónico), para atender las necesidades de navegación de los TAM relacionadas con la vivienda.³
- f) Debe hacerse público un registro de empleadores de TAM y de cualquier infracción en materia de vivienda.

7. Las inspecciones deben abarcar los requisitos establecidos en este documento e incluir la evaluación de varios problemas de alojamiento que experimentan particularmente los TAM, como (a) vigilancia/restricciones a la libertad de movimiento; (b) experiencias de abuso y/o acoso; y (c) represalias por parte del empleador.

8. Deben restringirse la generación de costes adicionales a los TAM. Por ejemplo, dado que los salarios de los trabajadores son bastante bajos, no deberían sufrir más deducciones para la mejora de la vivienda.

³ Esto puede incluir mejoras en los instrumentos de reporte de la EDSC, pero también puede incluir a las agencias provinciales, de salud pública y las líneas telefónicas/instrumentos de reporte de los inspectores municipales.

Sección 2: Infraestructura general de la vivienda, cualidades de los inmuebles y normativa correspondiente

En sus palabras

«Porque las condiciones para la salud no eran las adecuadas. Estaba, repito, donde pasaban las aguas negras [por el lavabo]. Era un garaje, estaba sucio. Había telarañas, polvo, había de todo [suciedad], y entraba mucho frío».

—Trabajador agrícola migrante de El Salvador ^[47].

Los siguientes requisitos deben cumplirse para garantizar un alto nivel de infraestructura de vivienda, teniendo plenamente en cuenta todos los reglamentos existentes que son relevantes para la vivienda de los TAM. Específicamente:

1. Viviendas bien construidas:

- a) Las viviendas TAM deben estar bien construidas de acuerdo con las normativas pertinentes existentes (es decir, códigos de construcción provinciales/territoriales/municipales, códigos de incendios, legislación sanitaria y de seguridad y normativas de arrendamiento). No deben aplicarse exenciones a las viviendas de los TAM.
 - i. Deben cumplirse todas las normas locales y provinciales en materia de vivienda.
 - ii. Se establecerán y aplicarán las normas más estrictas en materia de derechos de arrendamiento y protección residencial para las viviendas de los trabajadores inmigrantes.
 - iii. Los empleadores deben ser conscientes de sus obligaciones en virtud de la normativa provincial en materia de arrendamiento residencial.



2. Características estructurales adecuadas y suficientes:

- a) La vivienda proporcionada debe estar destinada a uso residencial (garajes, graneros, cobertizos, contenedores, casas rodantes y remolques son inaceptables).
- b) Las directrices deben especificar el número mínimo y los tipos de puertas (interiores/exteriores).
- c) En caso de que un TAM necesite una vivienda totalmente accesible debido a una discapacidad o lesión, el empleador es responsable de proporcionar dicha vivienda.
- d) Debe haber ventanas y luz que funcionen y estén en buen estado en absolutamente todas las zonas; en concreto, debe abrirse al menos una ventana por hogar, o bien, el 20% de las ventanas de una unidad de vivienda (lo que sea mayor); estas ventanas deben estar provistas de mosquiteras protectoras.
- e) Deben establecerse normas mínimas de acceso a la luz natural utilizando LEED e ISO 2014a.
- f) Todas las habitaciones (incluidos salones, dormitorios, cocina) estarán aisladas para protegerlas de las condiciones climáticas durante todo el año.
- g) Todos los suelos tendrán un revestimiento duradero y resistente, como pisos cerámicos o de linóleo.

3. Cumplimiento de los códigos de edificación e incendios:

- a) Las viviendas deben cumplir con los más altos estándares dentro de los códigos de construcción para viviendas residenciales: puertas, ventanas, iluminación, calefacción/refrigeración y ventilación adecuadas, electricidad, fontanería y otros elementos físicos.
- b) No debe permitirse el almacenamiento o uso de materiales inflamables dentro o en las proximidades de las viviendas de los TAM.
- c) Las viviendas deben cumplir con los códigos de incendios del más alto nivel, e incluir extintores, alarmas y salidas suficientes y señalizadas.

- d) Al inicio de cada temporada, todos los alojamientos deberán disponer de carteles informativos y formación complementaria, en el idioma preferido de los TAM, sobre cómo utilizar los extintores y cómo llamar a los servicios de emergencia (es decir, ambulancia, bomberos y policía).
- e) Los departamentos de bomberos locales deben inspeccionar el cumplimiento de las normas mientras los TAM estén en el lugar.
- f) Todos los edificios deben tener salidas de emergencia bien iluminadas y señalizadas en el idioma preferido de los TAM.
- g) Los edificios deben estar equipados para la conexión a Internet.
- h) Los edificios deben estar adecuadamente alejados de peligros como vertederos del lugar, almacenamiento de productos químicos (por ejemplo, pesticidas) o zonas donde se apliquen productos químicos.

4. Gastos de vivienda:

- a) El costo total de la vivienda (incluidos los costos directos e indirectos) y su mantenimiento correrá a cargo de los empresarios, con el apoyo de incentivos financieros gubernamentales aprobados, según proceda:
 - i. Los TAM no deben contraer costos asociados al cumplimiento de las normas de alojamiento por parte del empleador en ningún momento de su contrato.

Sección 3: Climatización y ventilación

En sus palabras

«Y ahora mismo, la calefacción de la casa no funciona y no podemos ajustarla porque el dueño de la granja la instaló [el termostato] y se llevó el control y la llave a su despacho. Sólo eso ya te produce estrés».

—Trabajador agrícola migrante de Jamaica^[15].

Las normas de calefacción, aire acondicionado y ventilación deben tenerse en cuenta en los alojamientos de los TAM. Dados los cambios adversos en la temperatura, la humedad y la calidad del aire que estamos empezando a ver como resultado del cambio climático, así como el hecho de que la mayoría de los TAM tienen una exposición prolongada a temperaturas extremas durante su jornada laboral, son necesarios requisitos adicionales para abordar su salud, seguridad y dignidad. Los requisitos específicos deben incluir:

1. Climatización:

- a) Los sistemas de aire acondicionado, calefacción y ventilación deben mantenerse en buenas condiciones, con un servicio mínimo anual tanto para los sistemas de enfriamiento como de calefacción.
 - i. Los sistemas de calefacción, refrigeración y ventilación deben proporcionarse como necesidades de la vivienda; los costos de modernización, mejoras, funcionamiento y mantenimiento no deben correr a cargo de los TAM.
- b) Los sistemas de calefacción/enfriamiento permanentes y preferiblemente mecánicos deben estar en operación en todo momento y extenderse a todas las zonas de la vivienda (por ejemplo, salón, cocina, lavabo, dormitorios).

- c) Para permitir la recuperación del trabajo al aire libre, los sistemas permanentes de calefacción y enfriamiento deben funcionar de forma constante para lograr:
 - i. Una temperatura mínima de 20°C en invierno.
 - ii. Una temperatura máxima de 23°C en verano.
 - iii. Una temperatura comprendida entre 20 y 23°C en los demás casos.
- d) La calefacción, el enfriamiento y la ventilación interiores deben diseñarse de forma que se limiten a un límite máximo del 60% de humedad (según las recomendaciones de la EPA) para garantizar el confort térmico e inhibir el crecimiento microbiano.
- e) Las lecturas de temperatura por encima o por debajo del umbral y las lecturas de humedad dentro del 5% del límite superior deben activar un plan de acción implementado para garantizar que las temperaturas estén dentro de los rangos de confort térmico en un rango de 48 horas.
- f) Debe instalarse un aislamiento adecuado, sombra exterior y bombas de calefacción/enfriamiento según sea necesario para garantizar un confort térmico suficiente en las viviendas.

2. Ventilación:

- a) Un número mínimo de ventanas de la vivienda, concretamente el 20%, o al menos una por unidad de vivienda, lo que sea mayor (según se especifica en la Sección 2: Infraestructura general de la vivienda, calidades del inmueble y normativa correspondiente) deben abrirse y tener un mosquitero que ayude a la ventilación.
- b) En el caso de incendios forestales, se debe proporcionar a los trabajadores un número adecuado de máscaras N-95 o de calidad superior para uso único diario en sus unidades de vivienda, si así lo desean.

Sección 4: Privacidad, seguridad, accesibilidad y libertad de circulación

En sus palabras

«Es un problema muy difícil, porque no podemos salir del trabajo, irnos a casa, preparar la cena, descansar y olvidarnos del trabajo durante un rato. Aquí, bajo este sistema, siempre estoy trabajando, aunque no esté trabajando, siempre estoy trabajando.»

—Trabajador agrícola migrante de México^[17].

1. Seguridad, privacidad y uso autónomo de los alojamientos:

- a) Los trabajadores deben disponer de alojamientos que puedan cerrarse con llave o entrada codificada para garantizar la seguridad de sus viviendas y dormitorios.
 - i. Todos los trabajadores deben tener puertas cerradas y llaves tanto para su dormitorio personal como para toda la casa.
 - ii. Todos los trabajadores deben disponer de un lugar para guardar sus pertenencias con cerradura.
- b) Los empleadores y las personas enviadas en nombre de estos (por ejemplo, supervisores) sólo pueden entrar con permiso de los residentes de la vivienda. La entrada a la vivienda debe basarse en el mantenimiento de la vivienda, y no en la supervisión de los TAM.
- c) Los empleadores y las personas enviadas en nombre de estos (por ejemplo, supervisores) con fines de mantenimiento de la vivienda deben avisar con 24 horas de antelación, y sólo pueden entrar entre las 8 de la mañana y las 9 de la noche, a menos que el empleador y el trabajador acuerden otro horario.
- d) Los empleadores, supervisores y funcionarios de salud pública, etc. deben solicitar permiso para entrar en las viviendas de

- los trabajadores. Y, en general, debe respetarse el derecho de los trabajadores a determinar quién entra y quién sale (incluidos amigos, grupos de la sociedad civil, vendedores, etc.).
- e) Debe demostrarse que la vivienda es adecuada para todos los géneros y que tiene en cuenta las cuestiones de género de todos los habitantes.
 - i. La vivienda debe estar libre de violencia de género y de acoso, además, los empleadores deben indicar las medidas existentes para prevenirlos.
 - ii. Los trabajadores que se identifiquen como mujeres, así como los trabajadores de minorías sexuales y de género, tendrán la opción de seleccionar su preferencia en lo que respecta a la mezcla de géneros en la vivienda, o a la ausencia de la misma.
 - iii. No se llevará a cabo ningún tipo de vigilancia o restricción en función del sexo del visitante.
 - f) Los letreros de «propiedad privada» quedarán a discreción de los trabajadores que vivan en esas viviendas, y la retirada de dichos letreros (colocados por los empleadores) es competencia del Representante de los Trabajadores (véase más abajo).
 - g) Los empleadores no pueden imponer «normas de la casa» que vayan más allá de las expectativas habituales de los inquilinos. Por ejemplo, no debe haber restricciones a las actividades sociales o recreativas, ni prohibición de invitados o visitantes, incluidos los familiares, ni toque de queda.
 - h) Se prohíbe a los empleadores utilizar cámaras con fines de vigilancia fuera o dentro de las viviendas de los trabajadores.⁴
 - i) Sólo se instalará una cámara con fines de seguridad a petición directa de los trabajadores que residan en ese domicilio.
 - i. Para que se instale la cámara, todos los trabajadores deben consentir libremente su instalación (incluido el acuerdo sobre

⁴ La videovigilancia instalada en el interior de las viviendas no está permitida, según la Ley Canadiense de Protección de la Información Personal y los Documentos Electrónicos (PIPEDA por sus siglas en inglés).



- la colocación de la cámara), y sólo los trabajadores deben tener acceso a las grabaciones (las cámaras no deben utilizarse para la vigilancia de los TAM por parte del empresario).
- ii. Debe explicarse bien a los trabajadores cómo acceder a estas grabaciones de vídeo. Además, este proceso debe ser facilitado por el representante de los trabajadores (véase más adelante).
 - iii. La videovigilancia debe minimizar los riesgos para la privacidad de los trabajadores, y se requiere una justificación para su uso como protección de la seguridad de los trabajadores.
- j) En general, debe respetarse el uso autónomo de los alojamientos por parte de los trabajadores.
- i. Todo trabajador debe poder abandonar el alojamiento cuando lo desee.
 - ii. Todos los TAM que residan en una vivienda pueden recibir visitas, y no están obligados a notificarlo ni a pedir permiso a los empleadores para recibir invitados.

- iii. Los TAM no deben ser restringidos, vigilados o sancionados por recibir invitados, incluidas organizaciones sin ánimo de lucro, sindicatos, iglesias u otros grupos de defensa de los trabajadores.
 - iv. Deben protegerse todos los derechos y la capacidad de los TAM para descansar, dormir y al ocio.
- k) La dirección completa del alojamiento de los TAM, junto con el nombre de la granja y de la empresa, debe publicarse⁵ y compartirse con:
- i. Clínicas sanitarias comunitarias
 - ii. Grupos de defensa de los trabajadores
 - iii. Unidades de salud pública
 - iv. Servicios de urgencias.
- l) Deberá colocarse una copia de esta comunicación en los espacios comunes de convivencia de todos los trabajadores, en una zona dedicada a la información sobre el alojamiento (véase la Sección 1: Ejecución y supervisión).

2. Consideraciones relativas a lugares accesibles y al transporte:

- a) Las viviendas deben estar situadas a una distancia que permita a los trabajadores acceder a las amenidades y servicios esenciales, y con atención explícita a las necesidades de transporte.
- i. En la práctica, esto variará en función del nivel de transporte independiente de que dispongan los TAM y deberá ajustarse a los siguientes requisitos mínimos para centros comerciales, tiendas de comestibles, instalaciones médicas, negocios de transferencia de dinero, organizaciones de asentamiento y otras organizaciones de apoyo (en lo sucesivo, «servicios»).

⁵ Esta comunicación puede ayudar a los defensores centrados en el trabajador a llegar a los TAM para ofrecerles servicios, especialmente en casos de emergencia. Para ayudar a la confidencialidad de los individuos, sólo la confirmación de que se trata de viviendas TAM, en lugar de nombres individuales, será compartida con los organismos antes mencionados.

- b) Lo ideal sería que el alojamiento se ofreciera en un lugar céntrico (muy cerca de los servicios/recursos necesarios), lejos de la propiedad del empleador.
- c) Los servicios deben situarse a una distancia máxima de 500 metros si se prevé que los trabajadores se desplacen a pie.
 - i. Cada trabajador deberá disponer de un carrito de compra o de un contenedor equivalente para transportar sus compras a y desde un centro de servicios cuando se desplace a pie.
 - ii. No debe esperarse que los trabajadores caminen por carreteras o autopistas muy transitadas sin acera.
 - iii. Debe haber un camino claro hacia los servicios que esté bien iluminado y equipado con pasos peatonales y alumbrado público, según sea necesario, para caminar con seguridad.
- d) Recorrer en bicicleta menos de 5 km para acceder a los servicios sólo es aceptable cuando los trabajadores tienen acceso directo a una infraestructura ciclista protegida (por ejemplo, un sendero o carril para bicicletas).
 - i. No se debe exigir a los trabajadores que circulen en bicicleta por carreteras o autopistas con mucho tráfico sin una infraestructura ciclista protegida (por ejemplo, un sendero o carril para bicicletas).
- e) Debe haber un camino claro hacia los servicios que esté bien iluminado y equipado con pasos peatonales y alumbrado público, según sea necesario, para el manejo seguro de bicicletas.
- f) Donde se espera que los TAM se desplacen en bicicleta:
 - i. Cada trabajador deberá disponer de una bicicleta, un casco, luces, reflectores y una cesta o mochila.
 - ii. La bicicleta debe estar en buen estado para su funcionamiento (por ejemplo, frenos y ruedas, etc.) y el empleador debe encargarse de su mantenimiento cuando sea necesario.
- g) El transporte público sólo es aceptable cuando la parada de transporte más cercana está situada a un máximo de 500 m de las viviendas de los trabajadores.

- i. Para garantizar un transporte independiente, el servicio de autobús debe ofrecerse seis días a la semana, durante al menos 12 horas al día.
 - ii. Los empleadores deben tener en cuenta el horario de los autobuses a la hora de programar los días trabajados.
- h) Para distancias a los servicios superiores a 5 km, o cuando caminar o ir en bicicleta en distancias más cortas no sea seguro y el transporte público sea insuficiente para apoyar el desplazamiento independiente, los empleadores deben proporcionar un vehículo seguro para que los TAM lo compartan.
 - i. El número de ocupantes de cada vehículo no debe superar el límite establecido para ese vehículo.
 - ii. El vehículo no debe compartirse con el empleador y debe mantenerse cerca de la vivienda de los trabajadores.
 - iii. Se debe proporcionar un mínimo de dos juegos de llaves a cada cohorte de trabajadores que compartan vehículo.
 - iv. El vehículo debe estar asegurado, en buen estado de funcionamiento y con un número adecuado de cinturones de seguridad para operar con seguridad.
- i) En general, los trabajadores no deben estar limitados en cuanto a la frecuencia con la que salen de la propiedad del empleador, incluso para hacer la compra o acceder a otros servicios esenciales.

3. Teléfono, Internet y conectividad:

- a) Debe proporcionarse a todos los TAM acceso telefonía fija, internet gratuito y recursos de comunicación adicionales.
- b) Los teléfonos fijos (que permitan llamadas locales y de larga distancia) deben ponerse a disposición de todos los trabajadores en caso de emergencia o de corte de Internet.
 - i. Se pondrá a disposición de cada diez trabajadores un teléfono fijo.

- c) Los empleadores deben proporcionar el mejor servicio de Internet existente en su área y, cuando esté disponible, los empleadores proporcionarán un servicio de Internet que permita que varias personas participen en videollamadas al mismo tiempo.
- d) Cuando no se disponga de servicios de Internet que admitan la participación de varias personas en videollamadas al mismo tiempo (por ejemplo, 5G):
 - i. Los empleadores deben proporcionar el mejor servicio existente,
 - ii. identificar espacios cercanos donde los TAM puedan acceder a internet y
 - iii. garantizar que los TAM dispongan de transporte independiente a estos espacios.
- e) Los gastos de utilización de Internet (y de transporte) correrán a cargo del empleador.
- f) En caso de que el sistema Wi-Fi falle o requiera mantenimiento, los empleadores deberán solucionar el problema en un plazo de 48 horas.
- g) Los TAM deben disponer de un buzón accesible separado del de su empleador para garantizar un mayor grado de privacidad y acceso puntual a la correspondencia.

4. Representantes de los trabajadores que aborden los problemas de vivienda:

- a) Los TAM deben elegir uno o más representantes de los trabajadores que serán independientes del empleador (por ejemplo, no un supervisor, o un gerente), y consultarán con los TAM sobre sus preocupaciones en materia de vivienda.
 - i. El empleador debe reconocer a estos representantes de los trabajadores, reunirse con ellos lo antes posible y periódicamente para escuchar las preocupaciones de los TAM y subsanar las deficiencias.
- b) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al apoyo, acompañamiento y formación por parte de los defensores locales de

los trabajadores y, cuando sea necesario, se les proporcionará tiempo compensado para que adquieran conocimientos y experiencia para dar peso a las preocupaciones en materia de vivienda.

- i. Este tiempo se garantizará a un mínimo de diez horas por temporada.
- c) En las granjas que cuenten con Comités Conjuntos de Salud y Seguridad (ccss), el representante de los trabajadores debe ser miembro del ccss, para su protección y para integrar los problemas de alojamiento con otros problemas de salud y seguridad.
- d) El nombre del representante de los trabajadores y las discusiones con el empleador (como las actas) deben publicarse para que otros TAM puedan verlas, de forma similar a las disposiciones de la ccss.
- e) El representante de los trabajadores debe participar en la inspección de la vivienda, de forma similar a las inspecciones de la ccss. Actividad que debe ser remunerada dentro de su cuota salarial.
- f) El mandato del representante de los trabajadores debe abarcar un mínimo de cinco años o temporadas, por continuidad y para su protección.
- g) Debe permitirse a los TAM formar consejos elegidos democráticamente que puedan representarles en las negociaciones con los empleadores sobre las condiciones de vivienda.
 - i. Estos consejos deben imponerse en cada granja y deben tener autoridad vinculante para determinar las condiciones de vida de la misma.
- h) El/los representante(s) de los trabajadores debe(n) reflejar al sector demográfico de los TAM para garantizar que la representación esté en sintonía con la cultura y el género y en consonancia con los requisitos lingüísticos.
- i) Los trabajadores tienen derecho a rechazar el alojamiento proporcionado por el empleador y a buscar alojamiento independiente, sin que ello comprometa su relación laboral.

Sección 5: Espacios comunes

En sus palabras

«Donde pudiéramos sentirnos a gusto, donde pudiera haber un área tal vez dentro de la misma granja, pero que haya un área donde nos relajemos como personas. . . una zona de ocio, una zona para jugar al fútbol, una zona médica, más que nada, una zona médica por si nos sentimos mal por la noche... Porque cuando no tienes coche... no vas a llegar. Entonces siento que todavía faltan muchas cosas que los patrones podrían mejorar.»

—Trabajador agrícola migrante de México^[47].

Los siguientes principios son necesarios para garantizar la calidad de las viviendas de los TAM en lo que respecta a los espacios comunes. Cada uno de ellos se define a continuación.

1. Mobiliario en cantidad suficiente y en buen estado:

- a) Una silla de comedor por trabajador.
- b) Un asiento de sala de estar por trabajador (por ejemplo, un sofá con capacidad para tres personas podría contar como tres asientos).
- c) Mesa de comedor con un mínimo de 60 cm de espacio horizontal por persona, con mesas de comedor adicionales si fuera necesario (por ejemplo, cuatro trabajadores por mesa).
- d) El mobiliario debe estar bien construido y limpio cuando se entregue a los trabajadores.
- e) El mobiliario debe ser de un material fácil de limpiar.



2. Acceso a espacios recreativos/de ocio en el hogar:

- a) Los espacios comunes deben incluir espacios al aire libre donde los trabajadores puedan cultivar alimentos y socializar (incluyendo instalaciones deportivas, recreativas y gimnasios).
 - i. Estos espacios deben ser de tamaño/cantidad suficiente para permitir el acceso a todos los trabajadores.
- b) Los espacios comunes deben incluir espacios separados para guardar la ropa de trabajo y las botas.
- c) Una televisión con programación regular (por ejemplo, la que estaría disponible en un hotel estándar con canales multilingües), para informar a los TAM de las noticias, eventos locales, situaciones de emergencia, y para ofrecer momentos de ocio en su hogar debe estar disponible en una proporción aproximada de una por cada cinco trabajadores.
- d) Deberá disponerse de otros entretenimientos y juegos a petición de los trabajadores.

3. Espacio físico suficiente para disminuir el riesgo de enfermedades transmisibles y garantizar el confort básico:

- a) Las zonas comunes deben dejar un espacio de 160 pies cuadrados (15 mts²) entre cada habitante.
- b) Cuando más de cinco TAM compartan una misma vivienda, se deberá disponer de espacios adicionales en la sala de estar para garantizar que los trabajadores puedan reunirse en grupos más pequeños (por ejemplo, una zona común adicional o una sala de ocio) para garantizar el descanso y cierto grado de tranquilidad en la vivienda. Este espacio adicional debe estar en una proporción de 650 pies cuadrados (60 mts²) por cada cinco habitantes.
- c) Los límites máximos para el número de TAM por unidad de vivienda total deben establecerse en 160 pies (15 mts²) cuadrados de espacio entre cada habitante, para disminuir el riesgo de sentimientos de reclusión, y de insuficiencia de recursos (por ejemplo, y también tener en cuenta la proporción de trabajadores por vehículo, espacio verde, etc.).





Sección 6: Dormitorios

En sus palabras

«Cuando llegué aquí, y estar con ocho personas en una habitación. Me dije a mí mismo que no voy a estar en el programa 24 años. Pienso: «No soy capaz de eso»».

—Trabajador agrícola migrante de México.

Los siguientes principios son necesarios para garantizar una vivienda de calidad en lo que respecta a los dormitorios. Cada uno de ellos se define a continuación.

1. Espacio e intimidad suficiente en los dormitorios:

- a) Cada dormitorio debe tener un máximo de un trabajador por habitación.
- b) Cada habitación debe tener un mínimo de 80 pies cuadrados (7.5 mts²).
- c) Cada habitación debe poder ser cerrada en su totalidad mediante una puerta con cerradura de tipo embutido y el ocupante u ocupantes deben recibir una llave por persona sin coste alguno.
- d) Los cónyuges deben tener la opción, pero no la obligación, de compartir cama o dormitorio.
- e) Las personas deben tener la opción/posibilidad de compartir su habitación con personas que dependan de ellas.
 - i. Deben concederse adaptaciones que permitan este arreglo (es decir, más espacio, más almacenamiento, camas adicionales).

2. Adecuación de la estructura/características del dormitorio:

- a) Paredes y techos interiores con un acabado adecuado.
- b) Cuando se sustituya el suelo, deberá ser de linóleo o piso cerámico; se limitará el uso de alfombrado.
- d) Las paredes entre las habitaciones deben estar insonorizadas para cumplir o superar las normas de insonorización del CP (Consejo Práctico) del Código de Edificación para divisiones entre dormitorios.
- e) Todas las paredes deben estar aisladas.
- f) Las puertas deben tener un espacio para colocar el número o nombre de la habitación.
- g) Ventana resistente a la intemperie de un tamaño que cumpla con el CP del Código de Edificación en cada habitación.

3. Mobiliario de dormitorio suficiente y adecuado:

- a) Las ventanas de cada habitación deben estar cubiertas por una mosquitera y equipadas con persianas venecianas o cortinas.
- b) En cada dormitorio debe haber un escritorio, un bote de basura y una silla acolchonada (para cada trabajador).
 - i. Cada escritorio debe estar equipado con un cajón normal.
- c) Cada dormitorio debe disponer de espacio de almacenamiento para guardar de forma segura la ropa y las pertenencias de los trabajadores:
 - i. Cada trabajador debe disponer de un closet, estantería o cómoda pequeña (dimensiones mínimas de 24" x 30").
 - ii. Cada trabajador debe disponer de un perchero de cuatro ganchos en una de las paredes interiores.
- d) Cada trabajador debe tener su propia cama:
 - i. Todas las camas deben tener al menos el tamaño de una cama doble para adultos o más grande (un mínimo de 80" x 39").
 - ii. Todas las camas deben incluir un marco que esté al menos a 20 cm (7,87 pulgadas) del suelo.



- iii. Cada individuo debe disponer de un colchón limpio y sólidamente construido de un tipo de cama doméstica de tambor o palés, y de un grosor regular (por ejemplo, 12 pulgadas).
 - iv. Los TAM no deben ser acomodados en literas.
 - v. En caso de que los cónyuges deseen compartir cama, se les proporcionará una cama que sea, como mínimo, del tamaño de una cama matrimonial.
 - vi. Los trabajadores con diferentes tipos de cuerpo deben poder solicitar camas más grandes cuando lo necesiten sin coste adicional.
 - vii. Los colchones deben sustituirse cada ocho - diez años, o inmediatamente, si se encuentran en mal estado, o, en el caso de infestaciones de plagas (por ejemplo, chinches).
- e) Cada individuo debe recibir una almohada limpia y un paquete completo de ropa de cama en buenas condiciones (es decir, dos fundas de almohada, dos juegos de sábanas, un cobertor).

- i. Los cobertores deben cambiarse cada dos meses y esterilizarse antes de volver a entregarse.
 - ii. Los cobertores suministradas también deben ser apropiados para cada estación, de modo que sea necesario cambiarlos en verano, otoño e invierno.
 - iii. Se suministrarán cubrecamas y fundas de colchón (o sábanas de cajón ajustables), que se esterilizarán antes de su reexpedición.
- f)* Cada individuo debe estar provisto de un armario tipo espejo, y luz con una toma eléctrica sobre el armario (o alternativamente una luminaria fluorescente central).
- g)* Cada inodoro individual debe estar provisto de dos toallas de baño grandes, toallero, jabonera y portavasos.
- h)* Cada individuo debe disponer de un mínimo de dos tomas de corriente dúplex.
- i)* Cada individuo debe disponer de un conector para señal de televisión acompañado de un receptáculo para enchufarla. Se puede proporcionar un televisor.
- j)* Cada individuo debe ser suministrado con una alfombrilla para botas, de aproximadamente 17" por 27" en cada habitación.

Sección 7: Prevención de riesgos y propagación de enfermedades transmisibles

En sus palabras

«Moho en el refrigerador. En los congeladores no había nada limpio. Y las dos estufas tenían excremento de roedores por todas partes y dentro del horno también. También en los cajones. Así que todo lo que había estaba lleno de excremento de roedores. Teníamos miedo de usar la cocina para cocinar. No hicimos nada durante días. Sólo limpiábamos con lejía...».

—Trabajador agrícola migrante de Jamaica^[5].

1. Prevención de la exposición y distanciamiento adecuado del lugar de trabajo ante posibles riesgos.

- a) Deben mantenerse medidas para conservar una distancia suficiente entre los materiales peligrosos y las zonas para dormir/comer. Esto puede incluir:
 - i. Un mínimo de 50 metros del almacenamiento o de zonas de uso de plaguicidas (por ejemplo, cultivos que se fumigan regularmente).
 - ii. Un mínimo de 50 metros de los invernaderos.
 - iii. Un mínimo de 10 metros del almacenamiento de basura
 - iv. Una distancia mínima que garantice que las viviendas estén relativamente libres de ruidos fuertes y reverberaciones comunes al lugar de trabajo
 - v. Una distancia mínima para mitigar la actual existencia de vientos que transportan olores nocivos
- b) Cada alojamiento deberá estar situado a una distancia segura del lugar de trabajo para proteger el drenaje de las condiciones climáticas durante todo el año.



- c) Los materiales peligrosos deben almacenarse a una distancia segura de los alojamientos para mitigar los riesgos para la salud.
- d) Los alojamientos deben estar libres de fugas, problemas eléctricos, moho o infestaciones de plagas.
- e) Cada unidad de alojamiento estará equipada con suministros básicos de limpieza, incluyendo una escoba, una aspiradora, un producto de limpieza multiusos (que se repondrá cuando sea necesario) y materiales relacionados (por ejemplo, trapos de cocina, toallas, cepillos de limpieza).

2. Supervisar y abordar los peligros y/o la propagación de enfermedades transmisibles:

- a) Antes de su ocupación, los alojamientos deben someterse a pruebas para detectar la presencia de pesticidas u otros materiales peligrosos, y se debe documentar que están libres de moho, ácaros y asbestos.

- b) Una vez que hayan llegado los trabajadores, debe realizarse una evaluación sin previo aviso sobre la presencia de plaguicidas y materiales peligrosos.

3. En caso de brote local, epidemia regional o pandemia mundial:

- a) El espacio de las viviendas debe ser suficiente para ofrecer a los trabajadores un espacio físico adecuado en caso de crisis de salud pública. Concretamente, el espacio compartido en las viviendas de los trabajadores debe permitir una transición rápida a un distanciamiento social de 2 metros con cambios menores cuando/ si el riesgo de enfermedad transmisible es probable.
- b) En caso necesario, puede estar justificada la adición de cuartos de alojamiento, o la reubicación en hoteles u otros alojamientos, incluso fuera del período de cuarentena.
- c) Cada persona en cuarentena debe disponer de un cuarto de baño privado, un dormitorio y una línea de teléfono local exclusiva; en su alojamiento deben colocarse las ayudas sanitarias y sociales necesarias en un idioma que pueda comprender.





Sección 8: Instalaciones de aseo personal

En sus palabras

Incluso el sistema del baño, tienes un sistema de calefacción que cada vez que enciendes la máquina el agua del baño se calienta hasta que sale vapor del agua. Si tiras de la cadena del baño, el agua se calienta en exceso. Se lo planteamos al jefe y le decimos que los chicos se están quemando, pero no hacen nada al respecto. Todos los años volvemos y es lo mismo».

—Trabajador agrícola migrante de Jamaica^[15].

Los siguientes requisitos son necesarios para garantizar un alojamiento de calidad para los TAM en lo que respecta a las instalaciones sanitarias. Cada requisito se detalla a continuación.

1. Ubicación, instalaciones y privacidad:

- a) Todos los baños deben estar ubicados en el interior de la vivienda (es decir, no fuera de la vivienda).
- b) Los baños deben estar separados de los dormitorios por paredes completas y puertas con cerradura y disponer de ventilación independiente con extractor. Además
 - i. Las cabinas individuales de retrete y ducha deben tener puertas con cerradura para mayor seguridad e intimidad.
- c) En el caso de contar con baños comunes, también deben respetarse las siguientes proporciones de equipamiento:
 - i. Un inodoro con cisterna para un máximo de tres trabajadores.
 - ii. Un urinario para un máximo de ocho trabajadores y de ocho trabajadores en adelante.
 - iii. Una ducha para hasta un máximo de tres trabajadores y cada tres trabajadores en adelante.

- iv. Un lavabo por cada tres trabajadores.
 - v. Un dispensador adecuado de agua potable que enfrie el agua, suficiente para suministrar un galón de agua por persona por día.
 - vi. Un suministro adecuado y rutinario de toallas de papel y papel higiénico.
- d) En el caso de aseos privados (es decir, retrete, lavabo, ducha en una habitación independiente), deben respetarse las mismas proporciones que en el caso anterior, y no más de tres trabajadores deben compartir un aseo privado.

2. Instalaciones, agua e higiene personal:

- a) Cada ducha debe estar adecuadamente provista de instalaciones que permitan un uso funcional y cómodo, y debe incluir las siguientes características:
- i. Barreras opacas de privacidad
 - ii. Un vestuario adyacente con cortinas
 - iii. Un asiento abatible en la pared o un banco de asiento
 - iv. Dos percheros de doble gancho
- b) Cada servicio de regadera debe tener suficiente capacidad de agua caliente para permitir el acceso de todos los trabajadores designados (es decir, un máximo de cuatro trabajadores) en el mismo plazo de tiempo (por ejemplo, dos horas). Para ello:
- i. El tamaño del depósito de agua caliente debe ser de 20 galones por ocupante que utilice el depósito.
 - ii. El agua de la ducha debe regularse, al igual que el agua del fregadero (véase más adelante).
- c) El agua de los lavabos y las duchas debe cumplir las normas más estrictas de calidad del agua potable:
- i. El agua debe analizarse al menos tres veces al año (véase también instalaciones de cocina más abajo).

- d) Cada lavabo debe tener las siguientes características y proporciones máximas:
- i. Agua corriente caliente ($>43^{\circ}\text{C}$) y fría para un máximo de tres trabajadores, y para cada tres trabajadores a partir de entonces.





Sección 9: Instalaciones de cocina

En sus palabras

«Solemos cocinar al mismo tiempo cuando llegamos y hay demasiada gente para once personas, es muy difícil. Hay dos refrigeradores y dos estufas. El espacio del refrigerador es para acomodar la comida de once personas para la semana, así que nos dan un espacio muy pequeño. Esto puede afectar a la calidad de los alimentos que podemos comer, si no nos caben, tenemos que dejarlos fuera y se pudren».

—Trabajador agrícola migrante de Jamaica^[16].

«Algunos llegan a casa, se meten en la cocina, oyes cómo se caen las ollas... otros se sientan y dicen: «Cocinaré. por la noche»... y miran el reloj, dan las 10, las 11, ellos ya no van a cocinar. Se levantan a las 5 de la mañana y empiezan a prepararse para las 6».

—Trabajador agrícola migrante de Trinidad y Tobago^[48].

Los siguientes requisitos son necesarios para garantizar la calidad de las viviendas TAM en lo que respecta a las instalaciones de cocina. Cada requisito se detalla a continuación.

1. Mobiliario y servicios:

- a) Cada cocina debe estar amueblada con lo siguiente:
 - i. Mesas y sillas de comedor
 - ii. Horno y cocina
 - iii. Refrigerador
 - iv. Fregaderos con agua corriente limpia
 - v. Electrodomésticos y utensilios de cocina
 - vi. Almacenamiento para alimentos y recipientes de cocina

2. Horno y cocina:

- a) Cada estufa debe ser compartida por un máximo de cuatro TAM.
- b) Cada estufa debe tener al menos cuatro quemadores que funcionen, con al menos dos quemadores de 12 pulgadas de diámetro.
- c) Aunque se pueden proporcionar placas de cocina en lugar de una cocina estándar (con horno), debe haber un horno a disposición de los trabajadores a razón de cuatro trabajadores por horno.
- d) Un extractor de humo empotrado debe acompañar a cada estufa y/o horno.

3. Refrigeración:

- a) Cada trabajador debe disponer de un mínimo de doce pies cúbicos de espacio de refrigeración.
- b) La temperatura de la nevera debe ser lo suficientemente potente para evitar el deterioro de los alimentos, manteniendo una temperatura entre 0° C y 4° C.
- c) Cada individuo debe disponer de un mínimo de seis pies cúbicos de espacio en el congelador.

4. Aparatos y utensilios de cocina:

- a) Cada cocina se suministrará con un mínimo de lo siguiente por cada cuatro TAM:
 - i. Una batidora
 - ii. Un microondas
 - iii. Un hervidor de agua
 - iv. Una tabla de cortar y juego de cuchillos (mín. cuatro cuchillos: cuchillo grande, cuchillo de pan/sierra, cuchillos más pequeños) para la preparación de alimentos
 - v. Una olla (mín. 5L)
 - vi. Una sartén (12"/30 cm)

- vii. Utensilios de cocina (por ejemplo, cuchara de madera, cucharón, espátula)
- b) Debe haber dos juegos completos de cubiertos, platos extendidos y soperos, vasos y tazas para cada trabajador.

5. Almacenamiento de alimentos y utensilios de cocina:

- a) Gabinetes y estantes adecuados para el almacenamiento de utensilios de cocina y alimentos.
- b) Las cocinas deben proporcionar un almacenamiento seguro para platos y alimentos no perecederos que esté elevado del suelo.

6. Desperdicio y eliminación de alimentos:

- a) Las cocinas deben estar equipadas con un cubo de basura grande y cubierto para evitar infestaciones de plagas y la contaminación cruzada con los alimentos.
- b) Las cocinas deben estar equipadas con un cubo/contenedor pequeño cubierto para los residuos de alimentos compostables, si se dispone de un compostador exterior más grande (y situado a diez metros de la vivienda).

7. Fregadero de la cocina y agua potable limpia

- a) Cada fregadero de cocina debe ser compartido por un máximo de cuatro TAM.
- b) Todas las viviendas deben pasar pruebas de agua potable limpia dos veces por temporada, incluso en la zona de la cocina.
- c) Si se utiliza un pozo, el agua debe analizarse un mínimo de tres veces al año (primavera, verano, otoño), y después de fuertes lluvias, inundaciones, reparaciones, periodos prolongados sin uso, o si hay algún cambio en la cantidad de agua del pozo, color, sabor, olor y/o claridad^[49-50].

- i. Los resultados de las pruebas deben ponerse a disposición de los trabajadores (en idiomas accesibles) y colocarse en un tablón de anuncios dedicado a la información sobre la vivienda.
- d) Cualquier preocupación sobre la calidad del agua (aspecto, sabor, olor) debe desencadenar un plan de acción implementado para garantizar que los problemas relacionados con la calidad del agua se resuelven en un plazo de 24 horas. Mientras tanto, se debe suministrar a los trabajadores.
 - i. Agua potable a través de otros medios (por ejemplo, enfriador de agua, botellas de agua personales) suficiente para mantener la hidratación, y
 - ii. Tres comidas nutritivas, previendo los obstáculos para cocinar como consecuencia de los problemas de suministro de agua.
- e) Las cocinas deben estar equipadas con agua caliente para limpiar y desinfectar los platos y prevenir enfermedades. Esto puede lograrse de dos maneras posibles:
 - i. Un lavavajillas que alcance los 82°C (180°F), o
 - ii. Suministro de agua potable caliente (véase más arriba: agua potable limpia) que alcance al menos 43°C (109° F) para lavar y 77°C (170° F) para enjuagar los platos.
- f) Los trabajadores que habitan viviendas abastecidas por agua de pozo deberán disponer, si así lo solicitan, de un suministro alternativo de agua potable.

Sección 10: Lavandería

En sus palabras

«No tenemos dónde secar la ropa cuando llueve, así que tenemos que ir a trabajar con la ropa mojada»

—Trabajador agrícola migrante de Jamaica^[16].

«Hay como una máquina [de lavandería] que tiene que servir a doce chicos.»

—Trabajador agrícola migrante de Jamaica^[15].

Deben cumplirse los siguientes requisitos para garantizar la calidad de las instalaciones de lavandería para los TAM:

1. Lavadora y secadora:

- a) Se debe suministrar una lavadora y secadora de gran capacidad por cada cinco-seis trabajadores y cada cinco-seis trabajadores a partir de entonces.
- b) Estas máquinas estarán disponibles in situ (es decir, dentro de la zona de alojamiento).
- c) El uso de estas máquinas deberá ser gratuito.

2. Las instalaciones de lavandería no pueden solaparse con los dormitorios/zonas comunes:

- a) Deberán preverse zonas de secado adicionales (por ejemplo, una habitación con tendederos o percheros) fuera del dormitorio u otras zonas comunes.



3. Zona reservada para los equipos de protección individual usados:

- a) Se proporcionará un área dedicada fuera de los alojamientos (separada de las lavadoras y de las zonas de estar) para limpiar el equipo de protección personal usado (por ejemplo, mascarillas de pulverización, ropa de lluvia, guantes).
- b) Esta zona deberá tener un tamaño suficiente, disponer de un fregadero de lavandería, estar provista de agua corriente y contar con accesorios para colgar estos EPI.

Sección 11: Una vía sostenible y eficaz

Debido a la implicación de múltiples departamentos federales, además de diversos agentes provinciales, municipales y comunitarios, ni los trabajadores ni los empresarios saben a quién dirigirse para obtener información o apoyo.

—Comisión Permanente del Senado de Asuntos^[29].

Para aplicar y hacer cumplir una norma sólida de alojamiento para los TAM en todo el país, se necesitan recursos específicos y coordinación. A continuación se exponen algunos de estos requisitos.

1. Establecer un estándar nacional de vivienda gestionado por el gobierno federal para los TAM:

- a) El gobierno federal debe liderar y supervisar la aplicación de una norma nacional de vivienda y, para ello, debe proporcionar el apoyo administrativo, los recursos y el mandato para garantizar lo siguiente:
 - i. La coordinación regular de múltiples niveles de gobierno (municipal, provincial) y entre departamentos federales.
 - ii. Delimitar las funciones y responsabilidades jurisdiccionales junto con los actores provinciales y municipales, abordando las lagunas en las políticas o normativas que se identifiquen a lo largo de este proceso.
 - iii. El desarrollo y la aplicación de una estrategia de datos coordinada entre los departamentos federales y con las provincias/territorios y municipios para garantizar un intercambio de información más eficaz.

2. Financiación:

- a) Se debe incluir financiación adecuada y dedicada para una ejecución elocuente, y necesita de recursos dedicados para la contratación de personal, capacitación y divulgación. De hecho, los requisitos nacionales sin las mejoras necesarias al régimen de aplicación pueden socavar aún más el acceso de los trabajadores migrantes a viviendas de calidad al invertir en la imagen de estándares más estrictos, sin los recursos necesarios para garantizar su implementación.
 - i. El establecimiento de un programa federal que ofrece préstamos sin intereses a pequeños y medianos empleadores para apoyar la creación o mejora de alojamientos que cumplan con estos estándares nacionales de vivienda propuestos.
 - ii. El establecimiento de un programa de condonación de préstamos si se determina que el pequeño o mediano empleador cumple con los estándares nacionales de vivienda propuestos durante tres años consecutivos^[35].
- b) También se requiere financiación adicional de servicios, organizaciones de apoyo y agencias gubernamentales afiliadas para:
 - i. Prevención y mitigación temprana de viviendas deficientes a través de defensa legal, educación para empleadores y sesiones informativas para trabajadores migrantes. Por ejemplo, los trabajadores deberían recibir información antes y después de su llegada y deberían tener acceso a servicios de asentamiento (es decir, clases de idiomas, prestaciones sanitarias ampliadas). Estos servicios deberían desarrollarse para las necesidades específicas de las TAM.
 - ii. Apoyo de navegación para abordar diversos desafíos que enfrentan los TAM como resultado de viviendas indignas o inseguras, incluidos los servicios proporcionados por organizaciones de asentamiento, organizaciones de atención

- médica, organizaciones de apoyo social (por ejemplo, iglesias, grupos de defensa de trabajadores) y, lo más importante, viviendas de emergencia. Dicho apoyo debería estar disponible en los idiomas preferidos de los trabajadores.
- iii. Mitigar el impacto en la manutención y la seguridad de los trabajadores, a través de opciones de empleo claras, accesibles e inmediatas, apoyo a la inmigración y protección del estatus (por ejemplo, concesión automática de un permiso de trabajo abierto) y medidas correctivas para abordar rápidamente la situación de vivienda deficiente (por ejemplo, alojamiento en hotel alternativo que se cobrará al empleador hasta que se resuelva el problema). Por lo tanto, es esencial invertir en agencias gubernamentales y organizaciones de apoyo equipadas para afrontar estos problemas.

3. Formación y desarrollo de capacidades:

- a) La capacitación de los funcionarios gubernamentales, tanto a nivel provincial como federal, debe incorporar una sólida comprensión de lo siguiente:
 - i. Seguridad cultural, antirracismo y refinamiento de la comprensión sobre el impacto del sesgo implícito en los resultados de los servicios.
 - ii. Una aplicación del Análisis Basado en Género (como se describe en el Objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas) para abordar el género y otras identidades interseccionales que pueden afectar de manera única las necesidades de vivienda de los TAM y el riesgo de sufrir abuso o discriminación.
 - iii. Competencia en un enfoque basado en riesgos, a fin de detectar posibles ocasiones durante sus inspecciones en las

que los empleadores puedan estar impidiendo el cumplimiento de las leyes⁶ de salud pública aplicable a los trabajadores.

4. Supervisión y regulación independiente:

- a) Dadas las vulnerabilidades únicas que enfrentan los TAM, se debería establecer un organismo gubernamental independiente y dedicado a supervisar el PTET y que sea responsable de los cambios de política y de los casos individuales de violaciones de los derechos humanos, y esto debería ocurrir a través de:
- i. Supervisar los esfuerzos de coordinación y reglamentación del gobierno federal necesarios para desarrollar e implementar estándares nacionales de vivienda e intervenir cuando se observen acciones inapropiadas.
 - ii. Proporcionar canales adicionales y la autoridad necesaria para que los TAM busquen justicia, compensación o supervisión regulatoria vinculadas con la vivienda y cuestiones relacionadas (por ejemplo, lesiones relacionadas con viviendas deficientes, exposición a violencia sexual o acoso en las viviendas)
 - iii. Una revisión anual de los programas de trabajadores agrícolas migrantes temporales, con un enfoque en los testimonios de los trabajadores migrantes, así como los de sus defensores y apoyos.

⁶ Por ejemplo, véase la Ley de Salud Pública de Quebec:
<https://www.ges.quebec.dogv.car.rub/well/document/now/is-2.2>

Sección 12: Recomendaciones para abordar la precariedad de condiciones

En sus palabras

“Lo que quieren es que vengas aquí a trabajar, no digas nada, trabajes como un esclavo, tomes tu dinero y te vayas. No te enfermes. No llores. No tengas sentimientos”

—Trabajador agrícola migrante de México^[10].

“[Me gustaría tener un estatus permanente para] poder decir ‘no, no, no quiero trabajar aquí, buscaré trabajo en otro lado’ y, sobre todo, tener ese documento que me puede abrir puertas”

—Trabajador agrícola migrante de México^[5].

Es evidente que se necesitan mejoras en varios ámbitos para elevar los requisitos de vivienda para los trabajadores migrantes en Canadá. Sin embargo, los requisitos de mejora en materia de vivienda no se pueden implementar y hacer cumplir plenamente sin abordar los aspectos estructurales del PTET que dificultan que las TAM rechacen condiciones de vida inseguras e indignas. Por lo tanto, a continuación se describen algunas recomendaciones adicionales destinadas a empoderar a los trabajadores y sus representantes para defender y garantizar mayores estándares en los alojamientos.

1. La representación sindical debería estipularse como condición necesaria en la negociación del PTET.

- a) El gobierno federal debe apoyar los esfuerzos, y los gobiernos provinciales deben facilitar una transición hacia modelos más

amplios de negociación sectorial y de base, que puedan ayudar a superar las barreras que enfrentan los trabajadores agrícolas migrantes para sindicalizarse en un lugar de trabajo a la vez.

b) Además, los trabajadores deberían gozar de protección adecuada contra las represalias del empleador relacionadas con su participación en el sindicato.

2. El salario mínimo para los trabajadores migrantes debe establecerse en un salario digno⁷, y se debe garantizar el ajuste en el salario mínimo por parte de los empleadores.

3. Establecer oficinas de reclutamiento financiadas y administradas por el gobierno en el extranjero para garantizar que los tam reciban información imparcial y precisa sobre las condiciones laborales, incluida la vivienda, y no sean vulnerables a la desinformación de los reclutadores privados. Estas oficinas podrían incluir un modelo de salas públicas de contratación, gestionadas por los propios trabajadores, con una supervisión transparente y democrática, que garantice la gobernanza de los trabajadores en el proceso de contratación.

4. Revisar los programas de inmigración existentes para brindar mayor acceso a la residencia permanente a los trabajadores migrantes ampliando el Programa de Nominados Provinciales (PNP) y revisando las restricciones lingüísticas y educativas que a menudo perjudican a los trabajadores migrantes. Además, se deben eliminar los requisitos de apoyo al empleador y de experiencia laboral para mitigar las relaciones coercitivas entre empleador y trabajador.

⁷ Consulte el Marco de Salario Digno del Centro Canadiense para Alternativas Políticas: <https://www.policyalternatives.ca/wp-content/uploads/attachments/Canadian%20Living%20Wage%20Framework.pdf>

5. Proporcionar sesiones informativas y recursos consistentes, transparentes y realistas que informen a los trabajadores sobre las oportunidades disponibles para la transición de residentes temporales a permanentes.
6. Transición hacia un sistema que conceda el estatus de residente permanente a los tam a su llegada. Este estatus debe otorgarse sin restricciones de ninguna forma al derecho a renunciar o a cambiar de empleador, ocupación, región y/o sector. Como transición gradual hacia este sistema, se deberían emitir permisos de trabajo abiertos a los trabajadores migrantes, que no estén restringidos al sector o la región y que les permitan cambiar de empleador, así como rechazar condiciones de vivienda inseguras o indignas.
7. En todas las provincias, los trabajadores migrantes deben poder acceder a los servicios públicos provinciales de atención a la salud inmediatamente después de su llegada, sin período de espera.





Referencias

1. Caxaj, S., Tran, M., Mayell, S., Tew, M., McLaughlin, J., Rawal, S., Vosko, L. F., & Cole, D. (2022). Migrant agricultural workers' deaths in Ontario from January 2020 to June 2021: a qualitative descriptive study. *International Journal for Equity in Health*, 21(1), 98–17. <https://doi.org/10.1186/s12939-022-01692-7>
2. Helps, L., Silvius, R., & Gibson, R. (2021). Vulnerable, inequitable, and precarious: Impacts of COVID-19 on newcomers, immigrants, and migrant workers in rural Canada. *The Journal of Rural and Community Development*, 16(4), 159–177.
3. Arefin, M. R., Novoa, F., Prada, L., Pratt, G., & Siu-Zmuidzinis, I. (2024). Migrant agricultural workers in BC face compounding crises: Housing and climate. *The Centre for Climate Justice and Radical Action with Migrants In Agriculture*. <https://cfcj.cms.arts.ubc.ca/news/migrant-agricultural-workers-in-bc-face-compounding-crises-housing-and-climate/>.
4. Caxaj, C.S., Weiler, A., & Martinez, N.S. (2024). *Raising the bar: Migrant agricultural workers' housing in Canada*. Farmworker Housing. Retrieved from <https://farmworkerhousing.ca/wp-content/uploads/2024/05/Raising-the-Bar-Report.pdf>.
5. Weiler, A. M., & Caxaj, C. S. (2024). Housing, health equity, and global capitalist power: Migrant farmworkers in Canada. *Social Science & Medicine*, 354. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.117067>.
6. George, G., Lozanski, K., Mayell, S., & Caxaj, S. (2024). Migrant Agricultural Workers' Experiences of Support in Three Migrant-Intensive Communities in Canada. *Social Inclusion*, 12, 7785. <https://doi.org/10.17645/si.7785>.
7. George, G., & Borrelli, E. (2024) The Differential Inclusion of Migrant Farmworkers' and the Landscape of Support in a Migrant-intensive Region in Ontario, Canada. *Int. Migration & Integration* 25, 529–552. <https://doi.org/10.1007/s12134-023-01076-y>.
8. Caxaj, C. S., & Weiler, A. (2024). "You're Just Stuck in a Hole, Really": Mechanisms of Structural Racism Through Migrant Agricultural Worker Hou-

- sing in Canada. *Qualitative Health Research*. <https://doi.org/10.1177/10497323241285768>.
9. Caxaj, C. S., Shkopi, E., Naranjo, C. T., Chew, A., Hao, Y. T., & Nguyen, M. (2023). Health, social and legal supports for migrant agricultural workers in France, Italy, Spain, Germany, Canada, Australia and New Zealand: a scoping review. *Frontiers in Public Health*, *11*, 1182816–1182816. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1182816>.
 10. Hanley, J., Paul, L., Ravinthiran, J., Malhaire, L., & Mosseau, N. (2020). Protecting the rights of migrant farmworkers in Quebec: To what extent can unionization overcome the effects of precarious immigration status?. *Journal of Rural and Community Development*, *15*(2), 122–146.
 11. Bejan, R., Allain, K., Glynn, T. & Soto Flores, P. (2024). *Falling Short: Troubles with the Seasonal Agricultural Worker Program in Nova Scotia*. Cooper Institute. Retrieved from https://www.cooperinstitute.ca/sitefiles/Documents/Migrant-Workers/Falling_Short_TFWMARITIMES_NS_March_27_2024.pdf.
 12. Díaz Mendiburo, A. (2015). Las representaciones sociales que tienen los migrantes “temporales” respecto a los habitantes de Saint-Rémi, Quebec. *Migraciones internacionales*, *8*(2), 231–257. <https://doi.org/10.17428/rmi.v8i2.606>.
 13. Encalada Grez, E. (2022). Mexican Migrant Farmworkers in Canada: Death, Disposability, and Disruptions during COVID-19. *Mexican Studies*, *38*(1), 140-169. <https://doi.org/10.1525/msem.2022.38.1.140>.
 14. Horgan, M., & Liinamaa, S. (2017). The social quarantining of migrant labour: everyday effects of temporary foreign worker regulation in Canada. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, *43*(5), 713–730. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1202752>.
 15. Mayell, S. (2024). “‘It’s like We’re Still in Slavery’: Stress as Distress and Discourse among Jamaican Farm Workers in Ontario, Canada”. *Social Sciences* *13*, no. 1: 16. <https://doi.org/10.3390/socsci13010016>.
 16. McLaughlin, J. (2009). *Trouble in our Fields: Health and Human Rights among Mexican and Caribbean Migrant Farm Workers in Canada*. PhD Thesis, Department of Anthropology, University of Toronto.
 17. Perry, J. A. (2018). Living at work and intra-worker sociality among migrant farm workers in Canada. *Journal of International Migration and Integration*, *19*(4), 1021-1036. <https://doi.org/10.1007/s1213>.

18. Allahdua, G., & Dunsworth, E. (2023). *Harvesting freedom: The life of a migrant worker in Canada*. Between the Lines.
19. J4MW [Justicia for Migrant Workers] (2020a, May 18). *Want to know what housing conditions are like for migrant farmworkers right now? Watch this video and then sign our petition*. Harvesting Freedom. Retrieved from <https://harvestingfreedom.org/2020/05/18/want-to-know-what-housing-conditions-are-like-like-for-migrant-farmworkers-right-now-watch-this-video/>.
20. J4MW (2020b, June 16). *A worker shared this video from the inside of an employer-provided bunkhouse*. Harvesting Freedom. Retrieved from <https://harvestingfreedom.org/2020/06/16/a-worker-shared-this-video-of-the-inside-of-an-employer-provided-bunkhouse/>.
21. Beaumont, H. (2021, December 18). *'They care about their plants and not us': for migrant farmworkers in Ontario, COVID-19 made a bad situation worse*. The Narwhal. Retrieved from <https://thenarwhal.ca/covid-19-migrant-farmworkers/>.
22. Kelley, M., Wirsig, K., Smart, V., & Davison, J. (2020, November 29). *Bitter harvest*. CBC News. Retrieved from <https://newsinteractives.cbc.ca/long-form/bitter-harvest-migrant-workers-pandemic/>.
23. Mojtehdzadeh, S. (2019, October 10). *Every spring, he left Mexico to pick crops in Canada. One year he didn't come home. We expose the terrible cost of migrant work*. Toronto Star. Retrieved from https://www.thestar.com/news/canada/every-spring-he-left-mexico-to-pick-crops-in-canada-one-year-he-didn-t/article_3b282b89-e915-5e50-a192-c860faec84cf.html.
24. Caxaj, C. S., & Weiler, A. (2022, July 12). *For migrant farm workers, housing is not just a determinant of health, but a determinant of death*. The Conversation. Retrieved from <https://theconversation.com/for-migrant-farm-workers-housing-is-not-just-a-determinant-of-health-but-a-determinant-of-death-186043>
25. Migrant Rights Network (2020). *Decent and dignified housing for migrant farmworkers*. Migrant Workers Alliance for Change. Retrieved from https://migrantworkersalliance.org/wp-content/uploads/2020/12/MRN-Submission_-Decent-Dignified-Housing-for-Migrant-Farmworkers.pdf.
26. Amnesty International (2025). *"Canada has destroyed me." Labour exploitation of migrant workers in Canada*. Amnesty International. Retrieved from [REFERENCIAS](https://www.amnestyusa.org/wp-content/uploads/2025/01/Cana-</div><div data-bbox=)

- da-has-Destroyed-Me-Labour-Exploitation-of-Migrant-Workers-in-Canada.pdf.
27. Office of the Auditor General of Canada. (2021, December). *Report 13 – Health and Safety of Agricultural Temporary Foreign Workers in Canada During the COVID-19 Pandemic*. Retrieved from https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/docs/parl_oag_202112_02_e.pdf.
 28. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (2014). *The Right to Adequate Housing: Fact Sheet No. 21/Rev.1*. Retrieved from https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FS21_rev_1_Housing_en.pdf.
 29. Senate of Canada. (2024, May). *Invisible no more: The lived experience of migrant workers in Canada*. Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology. Retrieved from https://sencanada.ca/content/sen/committee/441/SOCI/reports/2024-05-17_SOCI_Migrant_Report_e.pdf.
 30. Government of Canada. (2019). *National Housing Strategy Act, S.C. 2019, c. 29, s. 313*. Justice Laws Website. Retrieved from <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/N-11.2/page-1.html>.
 31. Office of the Federal Housing Advocate. (2024, May). *Putting people first: The Federal Housing Advocate's 2023–2024 annual report to the Minister*. Canadian Human Rights Commission. Retrieved from <https://www.housingchrc.ca/sites/housing/files/2024-05/the-federal-housing-advocate-2023-2024-annual-report.pdf>.
 32. Employment and Social Development Canada. (2022). *What we heard: Consultations on accommodations for temporary foreign workers*. Government of Canada. https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/images/services/foreign-workers/reports/what_we_heard_report.pdf
 33. Caxaj, S., Hanley, J., Hennebry, J. L., Mayell, S., McLaughlin, J., Tew, M., & Vosko, L. F. (2020). *Decent & dignified housing for migrant farmworkers: Submission to the National Housing Consultation*. Migrant Worker Health Project. Retrieved from https://migrantworker.ca/wp-content/uploads/2021/05/Submission_National_Consultation_Housing_MWHEWG_2020.pdf.
 34. Strauss, K., Pennell, E., & Walker, C. (2020, December). *Housing With Dignity: Submission to the Stakeholder Consultations on “Requirements for Employer-Provided Accommodations” in the Temporary Foreign Worker Program*.

- SFU Morgan Centre for Labour Research. Retrieved from https://www.sfu.ca/content/dam/sfu/labour/News_events/morgan-centre/2021/SFU_LBST_TFW_consultation_submission.pdf
35. Ontario Federation of Agriculture. (2020, December 18). *Stakeholder Consultations on Mandatory Requirements for Employer-Provided Accommodations in the Temporary Foreign Worker (TFW) Program*. Retrieved from <https://ofa.on.ca/wp-content/uploads/2021/02/OFA-submission-re-Federal-Housing-Consultation-December-18-2020.pdf>.
 36. BC Agriculture Council & Western Agriculture Labour Initiative. (2020, December 22). *Recommendations for the federal consultations on employer-provided worker housing for the Temporary Foreign Worker Program*. Retrieved from <https://walcanada.ca/wp-content/uploads/2022/01/2020-12-22-Federal-Consultation-on-Employer-Provided-TFW-Housing.pdf>.
 37. Immigrant Workers Centre and Association of Migrant Workers of Quebec. (2020, December). *Decent housing for migrant agricultural workers*. Retrieved from https://iwc-cti.ca/wp-content/uploads/2021/07/Report-consultation-housing_CTI-2020.pdf
 38. Canadian Association of Fire Chiefs. (2020, December). *Safe among us: Improving fire and life safety in temporary foreign worker accommodations*. Retrieved from <https://cdn.ymaws.com/cafc.ca/resource/resmgr/keydocuments/tfwaccomodations-cafcsubmiss.pdf>.
 39. Vosko, L. F., Tucker, E., & Casey, R. (2019). 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(2). <https://doi.org/10.54648/ijcl2019011>.
 40. Caxaj, S.C., Weiler, A., Cole, D., McLaughlin, J., Hennebry, J., Huesca, E., Vosko, L., & Mayell, S. (2024, September). *Feedback on new Temporary Foreign Worker Program foreign labour program*. Migrant Worker Health Project. Retrieved from <https://migrantworker.ca/wp-content/uploads/2024/09/MWH-EWG-Feedback-on-New-TFWP-Foreign-Labour-Program.pdf>.
 41. Ontario Federation of Labour. (2020, December 18). *Submission on migrant farmworker housing: Stakeholder consultations on mandatory requirements for employer-provided accommodations in the TFW Program*. Retrieved from <https://ofl.ca/wp-content/uploads/2020.12.18-OFL-Submission-on-Migrant-Farmworker-Housing-Cope.pdf>.

42. Bejan, R., Allain, K., Glynn, T., & Soto Flores, P. (2023, March). *Unfree labour: COVID-19 and migrant workers in the seafood industry in New Brunswick*. TFW Maritimes. Retrieved from https://tfwmaritimes.ca/pdf/Unfree_Labour-TFWMARITIMES-NB-2023.pdf.
43. International Organization for Migration. (2021, September). *Literature review: Migrant worker accommodation - Examining public and private sector approaches and the impacts of COVID-19*. Retrieved from <https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/2021-09/LiteratureReview-MigrantWorkerAccommodation.pdf>.
44. Horgan, M., & Liinamaa, S. (2012, July). *Double Precarity: Experiences of Former Seasonal Agricultural Workers Who Settle in Rural Nova Scotia*. Working Paper No.46-2012. Halifax: Atlantic Metropolis Centre. Retrieved from http://community.smu.ca/atlantic/documents/WP46HorganLiinamaa_004.pdf.
45. British Columbia Ministry of Health – Health Protection Branch. (2017, October 1). *B.C. guidelines for industrial camps regulation*. Retrieved from https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/health/keeping-bc-healthy-safe/industrial-camps/bc_guidelines_for_industrial_camps_regulation.pdf
46. Tran, M., Coderre M., Sassine, M.P., et al. (2025). Étude sur les conditions de travail et d'hébergement des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agroalimentaire. Rapport de recherche, 223 pp. Québec, QC : Institut national de santé publique du Québec.
47. Caxaj, C. S. & Weiler, A. (January 2025). Report on migrant agricultural workers' housing, especially in relation to the experiences of TFWP-Agricultural workers in comparison to other programs (e.g. the SAWP). Report submitted to IAVGO Community Legal Clinic. Unpublished. 48. Perry, J. A. (2022). Situated learning and transnational labour migration: The case of Canada's Seasonal Agricultural Worker Program. *Adult Education Quarterly*, 72(4), 422-438. <http://doi.org/10.1177/07417136221095480>.
49. Windsor-Essex County Health Unit. Private well water. Retrieved from <https://www.wechu.org/drinking-water/private-well-water>.
50. Gouvernement du Québec. (2023, February 23). *Eau potable*. Retrieved from <https://www.quebec.ca/agriculture-environnement-et-ressources-naturelles/eau-potable>.

