

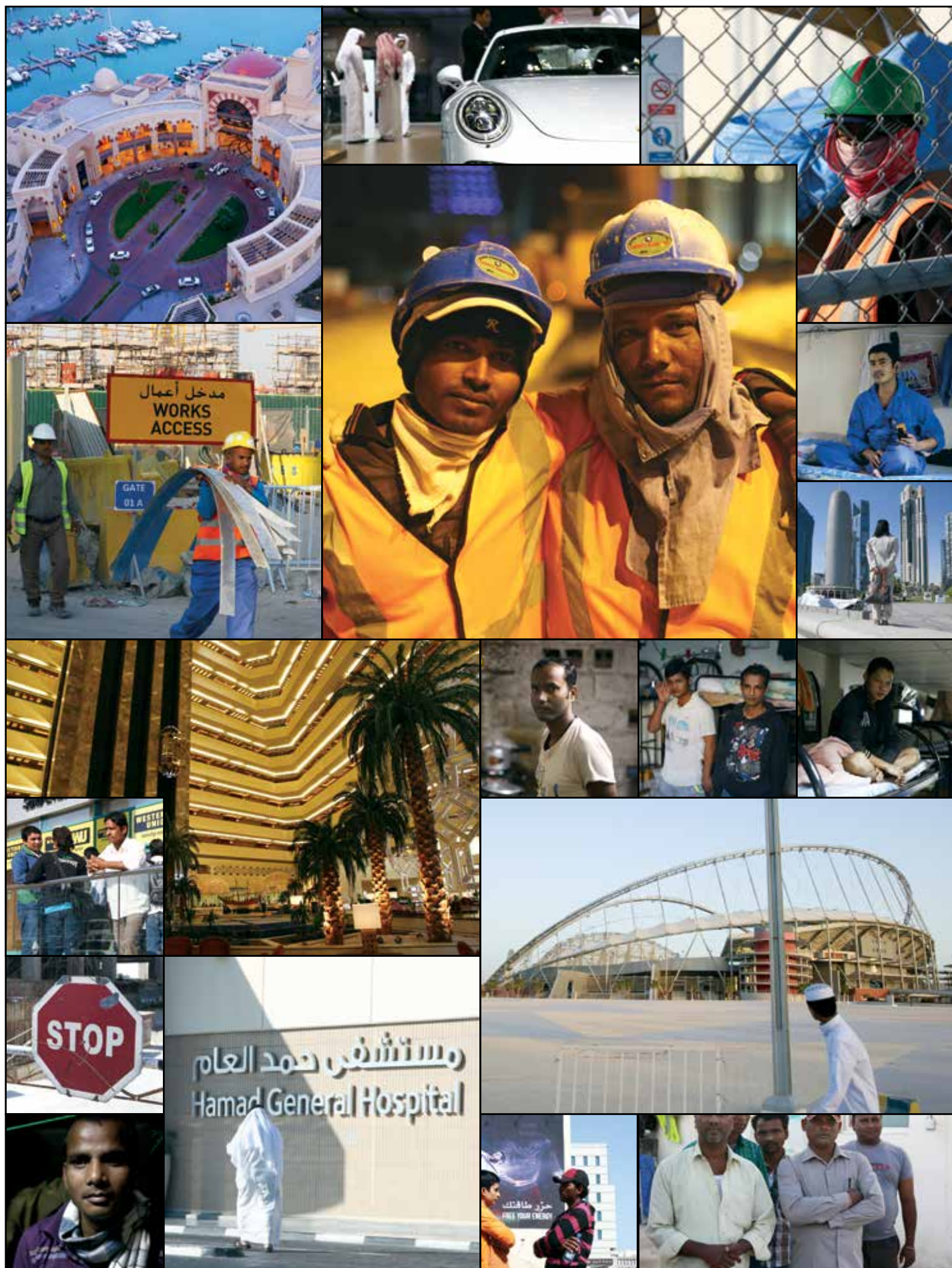


LA CAUSA CONTRA QATAR

Sede de la Copa del Mundo de la FIFA 2022 | Informe especial de la CSI | Marzo de 2014



Foto de la portada: Benjamin Crowe.
Fotos de izquierda a derecha: Matilde Gattoni, Benjamin Crowe, Benjamin Crowe.



Montaje fotos ©: CSI, Benjamin Crowe, Matilde Gattoni

ÍNDICE

1. Cómo la FIFA y la Copa del Mundo 2022 pueden ser un catalizador para el cambio	6
2. Expedientes de causas de la CSI	7
3. Muertes de trabajadores	14
4. Respuestas inadecuadas	16
5. Un sistema que no funciona.....	20
Agencias de contratación	20
Comportamiento corporativo	20
Sistema jurídico catari	20
Centros de detención	23
Salarios mínimos	25
Inspectores de trabajo	25
6. Derecho internacional.....	28
Apéndice: Ejemplo de disposiciones contractuales para los contratistas de Qatar 2022	31

“Qatar es un país sin conciencia.”

Introducción – Atrapados en Qatar

Qatar es un país sin conciencia.

Aunque hay muchos ciudadanos y ciudadanas cataríes generosos y con un alto nivel educativo, el Gobierno no es en realidad más que una fachada. Qatar funciona como una empresa familiar. Unos Ministros con escaso poder tratan de gestionar las carteras que normalmente gestionan los Gobiernos democráticos, pero sólo con la sombra de una Administración Pública.

Los derechos y libertades fundamentales no existen para los trabajadores y trabajadoras en Qatar – ya sean trabajadores migrantes pobres o expatriados profesionales muy bien remunerados. Los trabajadores extranjeros están esclavizados: son propiedad de unos empleadores que controlan el proceso de contratación, que ejercen un control absoluto sobre sus salarios y condiciones de empleo, que tienen la autoridad para expedir documentos de identidad (el hecho de no poseer un documento de identidad puede penalizarse con la cárcel) y la capacidad para impedirles cambiar de empleo y obtener un visado de salida para abandonar el país. En esto consiste el denominado sistema de la kafala.

Los trabajadores migrantes pobres viven en la indigencia y son forzados a trabajar largas jornadas laborales, seis días a la semana, bajo un calor insoportable. Obligados a vivir en una situación de apartheid, la cantidad de muertos está alcanzando cifras sin precedentes.

Las embajadas extranjeras en Qatar se ven compelidas a guardar silencio sobre las muertes masivas de trabajadores procedentes de sus correspondientes países por miedo a las represalias que puedan tomar las autoridades. Fuentes diplomáticas afirman que se les ha instado a restarle importancia e incluso a desmentir las muertes relacionadas con la actividad laboral en el país, so amenaza de paralizar el flujo de remesas que se envían desde Qatar a estos países.

Mujeres y niños sin maridos o patrocinadores varones, y víctimas de abusos e inclusive violaciones, son encarcelados en centros de detención en condiciones de insalubridad y hacinamiento. Los detenidos desconocen por completo el destino que les espera. Las embajadas no disponen de pleno acceso a los centros de detención, y tampoco se mantiene un registro de las personas que han sido detenidas.

No existe ningún sistema efectivo para garantizar la observancia de las normas del trabajo en este Estado manifiestamente policial. La ínfima Inspección del Trabajo no da abasto para cubrir el elevado número de lugares y campamentos de trabajo situados en Doha y sus alrededores.

La CSI ha visitado hace poco a varios miles de trabajadores en diez campamentos de trabajo situados al este y al sur de Doha. Los campamentos de trabajo están dirigidos por propietarios de tugurios que los alquilan a empresas; o bien son gestionados directamente por las propias empresas. Uno de los jefes del campamento o un guardia de seguridad de la empresa patrullan el campamento. En muchos de los campamentos no se proporciona siquiera agua potable. Yo misma pude probar el agua salada que se utiliza para beber y para limpiar.

La Zona Industrial, situada a 25 km del centro de Doha, es una cuadrícula de 52 calles colmadas de autobuses que transportan a los trabajadores a las obras, de excavadoras y de maquinaria peligrosa. Detrás de los recintos donde se guarda la maquinaria están los edificios de una o a veces dos plantas, con habitaciones donde se alojan entre 8 y 12 trabajadores, un baño y zona para lavar y una cocina. El 60% de los campamentos de trabajo de la Zona Industrial alojan a trabajadores nepalíes.

Hombres adultos afirman que se les trata como animales, que viven como caballos en un establo.

Saniya está a 35 km de Doha y tiene una colección parecida de edificios destartados, maquinaria industrial y bloques de viviendas. La electricidad es suministrada por generadores, y las aguas residuales fluyen por los campamentos a la vista del público. En Al Wakrah, a 27 km al sur de Doha, donde se ubica uno de los estadios de la Copa del Mundo, hay numerosos campamentos de trabajo.

Los tendedores con los monos de trabajo azules colgados y la colada de los hombres puesta a secar dejan entrever la desagradable miseria que reina en los campamentos de trabajo y cuya existencia Qatar se niega a reconocer.

Está claro que los inspectores de trabajo no han visitado desde hace mucho tiempo – o nunca – los campamentos de trabajo donde nosotros hemos estado.

A raíz del ineffectivo sistema judicial, deteriorado aún más por las tácticas de demora de los empleadores, pueden pasar años antes de que se dicte una sentencia. Y mientras, los trabajadores permanecen atrapados en el país sin sueldo y sin ningún tipo de apoyo.

Los trabajadores están atrapados en un sistema que no funciona.

Lamentablemente, un reducido número de poderosos intermediarios políticos catariés han decidido erigir las trampas de una economía moderna a costa de unos trabajadores explotados y esclavizados.

Qatar tiene que cambiar. La FIFA puede conseguir que la situación cambie si decide que la abolición de la kafala y el respeto de los derechos internacionales sean condiciones ineludibles para que Qatar pueda ser sede de la Copa del Mundo en 2022.

Si la FIFA exige a Qatar abolir la kafala y respetar los derechos internacionales fundamentales, Qatar lo hará.

Este informe especial de la CSI presenta nuevas pruebas condenatorias de hasta dónde está dispuesto a llegar Qatar para denegar a los trabajadores los derechos que les corresponden. Algunas de estas nuevas pruebas son:

- el agua salada que se proporciona a los trabajadores en los campamentos para cocinar y para lavar;
- que los empleadores exijan a los trabajadores el pago de un depósito de 275 USD para permitirles irse de vacaciones;
- que más de 2.500 trabajadoras del hogar indonesias huyan cada año de sus patrocinadores abusivos;
- que los trabajadores se alojen en unas habitaciones inmundas en el estadio de Al Wakrah.

Permítanme presentarles a algunos de estos trabajadores. Todas estas causas, documentadas por nuestro equipo jurídico, dan prueba de los graves abusos a los que están sujetos los 1,4 millones de trabajadores y trabajadoras migrantes en Qatar.



Photo: Benjamin Crowe

“Si la FIFA exige a Qatar abolir la kafala y respetar los derechos internacionales fundamentales, Qatar lo hará.

Sharan Burrow

Secretaria General, Confederación Sindical Internacional



1. Cómo la FIFA y la Copa del Mundo 2022 pueden ser un catalizador para el cambio

Qatar es un Gobierno que no asume ninguna responsabilidad por sus trabajadores y trabajadoras.

140.000 millones USD es el valor de la infraestructura prevista para preparar y convertir a Qatar en la sede de la Copa del Mundo de 2022. Según sus propios cálculos, el país va a necesitar 500.000 trabajadores más durante el período previo a la Copa del Mundo.

Los frecuentes contactos mantenidos con las autoridades cataríes desde finales de 2011 no han logrado que se observen progresos ni indicios de voluntad política por parte de Qatar de ampliar los compromisos laborales de la Qatar National Vision 2013 para reformar el sistema de la kafala y ratificar otros 14 Convenios de la OIT.

La FIFA ha dicho que espera unas normas internacionales de comportamiento por parte de todos los anfitriones y que espera que la Copa del Mundo pueda dar lugar a un cambio social positivo en Qatar, incluyendo la mejora de los derechos y condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras migrantes. El 21 de noviembre de 2013, la FIFA solicitó a los “líderes económicos y sociales unirse a la comunidad del fútbol para contribuir a garantizar que las normas fundamentales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo se introduzcan lo antes posible, de manera consistente y definitiva en Qatar”.

“Qatar dispone de los medios financieros para llevar a cabo reformas importantes y para implementar efectivamente una amplia gama de medidas.” Gabriela Knaul, Relatora Especial de la ONU sobre la independencia de jueces y magistrados.

Qué es lo que Qatar no está haciendo

La respuesta de Qatar a las críticas públicas y a los contactos oficiales a lo largo de los últimos tres años ha sido fragmentaria, anárquica y centrada en las relaciones públicas:

- A pesar de las promesas públicas, no se ha observado ningún cambio en la ley de la kafala;
- No ha habido ninguna iniciativa para ajustar la legislación a las normas internacionales relativas a la libertad sindical y a la negociación colectiva.
- Qatar se ha negado a trabajar con empresas de contratación internacionales acreditadas, cuya participación ayudaría a adecuar la situación de explotación, caos y abusos en la que los trabajadores migrantes son contratados en los países de origen;
- Las “Cartas de los trabajadores” difundidas por Qatar en los medios de comunicación a lo largo del año pasado no han supuesto ninguna diferencia: los índices de mortalidad siguen aumentando y continúa habiendo una explotación galopante;

“Qatar dispone de los medios financieros para llevar a cabo reformas importantes y para implementar efectivamente una amplia gama de medidas.”

Gabriela Knaul, Relatora Especial de la ONU sobre la independencia de jueces y magistrados.

- Qatar ha anunciado planes para realojar a 28.000 trabajadores migrantes en viviendas mejores, lo que representa un 2% de la mano de obra migrante. En el pasado, las iniciativas de este tipo han sufrido años de retrasos debido a la ineficacia de los procesos de planificación – conseguir un permiso para construir un rascacielos es mucho más fácil que conseguir un permiso para construir un edificio de viviendas para los trabajadores; y
- En sus relaciones públicas, Qatar ha insinuado que ha estado manteniendo discusiones con la CSI sobre sus “Cartas”. La CSI rechaza esta falaz interpretación de sus esfuerzos para entablar un diálogo serio con Qatar.

Recomendaciones para los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes en Qatar:

- Abolir el sistema de la kafala;
- Introducir leyes que permitan la libertad sindical y la negociación colectiva para todos los trabajadores/as en Qatar;
- Establecer procedimientos efectivos para la presentación de quejas;
- Adecuar el sistema de contratación y trabajar con agencias de contratación internacionales responsables; y
- Garantizar un salario mínimo digno y eliminar la discriminación salarial basada en la raza, que tan extendida está en Qatar.



2. Expedientes de causas de la CSI

*A fin de proteger la identidad de los trabajadores hemos utilizado nombres falsos. En virtud del proyecto de ley relativo a los medios de comunicación de Qatar, las declaraciones (tanto ciertas como falsas) que perjudiquen la reputación comercial de una persona o una empresa pueden ser consideradas delito.

CAUSA 1 Libertad de movimiento

[Profesión]	Limpieza
[Sector]	Hospitalidad
[Nombre]	Julie*
[País]	Filipinas
[Edad]	26



Foto: Benjamin Crowe

Tengo 26 años y llegué a Qatar en enero de 2009 a través de una agencia de contratación con sede en Manila, que me cobró 1.000 USD de comisión.

Nada más llegar a Qatar viví en unas condiciones espantosas. Durante tres meses, yo y otras 15 personas que habíamos llegado al mismo tiempo nos vimos obligadas a dormir en el suelo sobre unos colchones muy finos. Fuimos a quejarnos de esto al Comité Nacional para los Derechos Humanos de Qatar y entonces nos trasladaron a otra vivienda. Pero seguimos teniendo que compartir una sola habitación con 8 personas,

un baño con 16 personas y una cocina con 35 personas.

En verano, entre junio y septiembre, las temperaturas alcanzan los 50 °C

En Manila yo había firmado para ser camarera. No obstante, la empresa nos forzó a algunos de nosotros a trabajar dos turnos: primero como

empleados de la limpieza en escuelas, durante toda la mañana, desde las 6:00 a.m. hasta las 12:00 p.m.; y después en hoteles, en el servicio de comidas y habitaciones, desde las 3:00 p.m. hasta las 12:00 a.m., en algunos de los hoteles más lujosos de Doha. El chófer de la empresa nos recogía a la 1:00 a.m. Dormíamos muy poco. Trabajábamos 26 días al mes, es decir todos los días excepto los viernes. E incluso así, nuestro jefe nos increpaba para que trabajáramos en nuestro día libre.

Ahora tengo que estar cada día de vuelta en mi campamento de trabajo antes de las 11:00 p.m. Si llego tarde, mi empleador me deduce dinero del salario sin avisarme.

Después de haber pasado cinco años en Qatar, lo que me gustaría es recibir mis vacaciones anuales y poder volver a mi país para hacer una breve visita. Pero la práctica de la empresa es que el director exige el pago de un depósito de 275 USD – una cantidad que, sumada al precio del billete de avión, no me puedo permitir.

Lo único que quiero ahora es conseguir un “certificado de no objeción” para poder cambiar de empleador. Mi jefe está muy enojado a raíz de las quejas que han presentado otros trabajadores, y nos ha dicho que tenemos que dejar de quejarnos porque el patrocinador es un hombre muy poderoso y no nos permitirá conseguir otro trabajo cuando queramos buscar otro empleo.



Foto: Benjamin Crowe

1,4 millones de trabajadores migrantes en Qatar

CAUSA 2 **Kafala**

[Profesión]	Aparejador
[Sector]	Construcción
[Nombre]	Mat*
[País]	Malasia
[Edad]	42

Yo vine a Qatar en 2008 para trabajar como aparejador principal. Una vez terminado el proyecto de dos años, mi primer patrocinador me facilitó un certificado de no objeción (CNO) para trabajar en otra empresa. Cuando mi segundo proyecto terminó, dos años después, el empleador me facilitó también un CNO para trabajar en otra empresa.

Después de un año de servicio en la tercera empresa, quise solicitar mis vacaciones anuales en agosto de 2013, pero no conseguí que me las aprobaran. El Departamento de Recursos Humanos y el Director Ejecutivo de la empresa me denegaron repetidamente la solicitud; decían que no conseguían encontrar a alguien que me reemplazara y no quisieron firmarme la autorización de salida del país para que pudiera irme de vacaciones.

Al final conseguí obtener una autorización de salida en octubre, puesto que tenía un bebé recién nacido y necesitaba firmar unos documentos en mi país. Estando allí, me dijeron que tenía 30 días de permiso. Sin embargo la empresa me dedujo el salario mientras estaba de vacaciones y ahora se niega a pagármelo, diciendo que me lo pagarán el año que viene.

Todavía no me han pagado las vacaciones. Le pedí a la empresa el CNO, puesto que no estaban respetando mis derechos ni las condiciones de mi contrato. Dijeron que no podía abandonar la empresa

Explicación de la kafala

Según el sistema de la kafala, los empleadores disfrutan de un control casi absoluto sobre el movimiento de los trabajadores en su empleo, e incluso sobre su capacidad para residir en Qatar, para cambiar de trabajo y hasta para abandonar el país. Los trabajadores sujetos a este tipo de control suelen mostrarse reticentes a denunciar los abusos y a hacer valer sus derechos por temor a las represalias, lo que empeora aún más su situación de trabajo forzoso.

porque no había nadie para reemplazarme. Me ofrecí voluntario para ayudarles a encontrar un sustituto, pero rechazaron mi propuesta. Ahora mismo tengo una oferta de trabajo, pero la empresa se niega a entregarme el CNO, a pesar de que la oferta es del departamento de licitaciones de la Función Pública.

Obtuve asesoramiento por parte del Comité Nacional para los Derechos Humanos de Qatar, pero me dijeron que la empresa tenía derecho a denegarme el CNO. Me dijeron que si tenía un problema relacionado con el salario o las vacaciones anuales, podía presentar una queja ante el Ministerio de Trabajo. ¿Tengo algún derecho en este país?

CAUSA 3 **Discriminación salarial**

[Profesión]	Administrativo – administrador de un centro de atención telefónica
[Sector]	Instalaciones
[Nombre]	Abhik*
[País]	Nepal
[Edad]	27

Vine a Qatar en 2007 para trabajar para una empresa de gestión de instalaciones. Hay unos 650 empleados procedentes de diferentes países, como Filipinas, India, Egipto y Sri Lanka, que trabajan en la empresa.

Qatar está en proceso de adjudicar nuevos contratos para 2014 por valor de 24.000 millones USD

Hacemos todos el mismo trabajo, pero algunos trabajadores ganan más que otros. Por ejemplo, los compañeros a los que yo formo



Foto: Benjamin Crowe

ganan 824 USD, mientras que yo estoy ganando 460 USD. Creo que me están discriminando debido a mi nacionalidad, pero no puedo abandonar la empresa porque necesitaría la autorización de mi patrocinador.

Yo también soy humano y me merezco igualdad de trato después de los años de trabajo que he invertido en esta empresa. Pero mis jefes no me hacen caso.

¿Tengo derechos fundamentales en virtud de los convenios internacionales?

CAUSA 4

Deportación

[Profesión]	Chófer
[Sector]	Transporte
[Nombre]	Benigno*
[País]	Filipinas
[Edad]	39



Foto: Benjamin Crowe

Vine a Qatar en febrero de 2012 para trabajar para una empresa de transportes. Hay alrededor de 5.000 trabajadores empleados en esta empresa.

Yo firmé un contrato con una empresa de contratación en Filipinas acreditada por la Administración Filipina de Empleo en el Extranjero, en el que me prometían un salario de 484 USD al mes.

Pero cuando llegué a Qatar mi empleador me dijo que el contrato no era válido. Me confiscó el pasaporte y a continuación me presentó otro contrato en el que se especificaba un salario de 376 USD al mes. Nos negamos a firmar ese contrato porque nos sentíamos engañados. Sin embargo, no tuve más remedio que empezar a trabajar para la empresa porque necesito pagar un crédito de 471 USD que tengo en mi país.

Mis compañeros y yo somos conscientes de la injusticia que hemos sufrido, pero tenemos miedo de quejarnos a las autoridades: cuando otros trabajadores se han quejado, hemos visto que han incluido sus nombres en una lista negra, o que les han amenazado e incluso deportado. Nuestros jefes nos han dicho que los trabajadores que hacen huelga son deportados en cuestión de 12 horas.

Para mí esto quiere decir que tengo que aceptar las condiciones que mi empleador me imponga. Hace poco nos dijeron que se nos prohibía conducir a más de 80 km/hora conforme al reglamento de tráfico. Así que ahora, para poder terminar mi trabajo, tengo que trabajar también durante mi descanso para el almuerzo.

CAUSA 5

Salario

[Profesión]	Chófer
[Sector]	Transporte
[Nombre]	Robert*
[País]	Kenia
[Edad]	37

Yo vine a Qatar en 2012 para trabajar como chófer. No tuve que pagar a ninguna agencia de contratación, pero tuve que pasar en cambio por un largo proceso de tramitación que implicó varias entrevistas con el Ministerio de Trabajo en Kenia.

A mi llegada me confiscaron el pasaporte y el permiso de conducir para asegurarse de que no fuera a trabajar para otra persona. A menudo tengo que efectuar tareas como la limpieza o el mantenimiento de los autobuses, que no son parte de mi descripción laboral y por las cuales no me pagan. Además tengo que compartir mi habitación con otras cinco personas.

Qatar es el país más rico del mundo sobre una base per capita

De momento estoy ganando 550 USD al mes, gran parte de lo cual se lo envío a mi familia en Kenia, así que mis compañeros y yo decidimos pedir un aumento salarial. Los directivos nos prometieron un incremento que no ha llegado a materializarse. No creo que podamos hacer nada al respecto, porque al Gobierno le traen sin cuidado estos abusos.

Como migrantes keniatas sólo nos podemos reunir para participar en eventos sociales pero no para hablar de los problemas que podamos tener en el lugar de trabajo. La gente tiene miedo de hablar de eso en público.



Foto: Benjamin Crowe

CAUSA 6

Contratos fraudulentos

[Profesión]	Asistente de autobús
[Sector]	Transporte
[Nombre]	Belinda*
[País]	Filipinas
[Edad]	32

Vine a Qatar a través de una agencia de contratación filipina, “Vital Recruitment”, con un contrato en el cual se estipulaba que iba a trabajar para una empresa de autobuses y que ganaría 400 USD al mes. Mi contrato decía que me proporcionarían un trabajo a tiempo parcial de acuerdo con mis cualificaciones.

Para pagar los 823 USD de comisión que me cobró la agencia de contratación, tuve que pedir un préstamo a una entidad crediticia.

Al 90% de los trabajadores les confiscan los empleadores el pasaporte

Pero cuando llegué a Qatar me encontré con que mi sueldo era de 247 USD. Me resultaba imposible vivir con 247 USD y pagar mis deudas, así que me busqué un trabajo a tiempo parcial en una empresa de marketing y ventas. Mi empleador me dijo que le tenía que dar el 40% del salario de mi otro



Foto: Benjamin Crowe

trabajo a tiempo parcial.

Nada más llegar me tocó compartir habitación con 11 personas, sin disponer de ningún espacio para nuestros efectos personales.

Esta situación se me hace insoportable y me gustaría cambiar de empleador. Con un título universitario estoy segura de que podría encontrar otro trabajo, pero es imposible que mi patrocinador me proporcione un CNO.

Me he quejado a mi embajada, pero no me ha brindado ninguna asistencia en este sentido. Mi patrocinador es una persona muy influyente, así que tengo miedo de ir al Ministerio de Trabajo o al Comité Nacional para los Derechos Humanos.

CAUSA 7

Quejas

[Profesión]	Técnico
[Sector]	Empresa de protección de incendios
[Nombre]	Ramon*
[País]	Filipinas
[Edad]	32



Foto: Benjamin Crowe

La empresa nos ha proporcionado un alojamiento absolutamente inadecuado. La cocina es antihigiénica, los dormitorios están abarrotados, el desagüe de la ducha está atascado y, sobre todo, no hay dispositivos de seguridad ni salidas de emergencias en el edificio, lo que supone un grave riesgo para nuestras vidas.

Tenemos que trabajar horas extras con regularidad, es decir turnos de 12 ó 14 horas, pero sólo nos pagan 2 ó 3 horas extras al día. Si queremos tomarnos un día libre de nuestras vacaciones anuales, tenemos que aceptar que nos apliquen una deducción salarial.

Por lo general los salarios son sumamente bajos, y existe una clara discriminación entre las diversas nacionalidades. Mientras que los trabajadores nepalíes e indios ganan alrededor de 164 -192 USD, los trabajadores filipinos ganamos 329 – 466 USD. Como filipino, yo gano 411 USD al mes, pero no recibo los vales de comida que me prometieron en el contrato.

Además nuestro empleador se niega a pagar gratificaciones después de dos años de empleo, lo cual es ilegal conforme a la legislación catari. Pero ninguno de nosotros puede presentar una queja ante el Tribunal Laboral, puesto que es imposible sobrevivir económicamente durante el tiempo que se demora el proceso.

Mi empleador se ha quedado con mi pasaporte, pero soy yo el que tiene que pagar y encargarme de renovar mi permiso de residencia.

CAUSA 8

Confiscación de pasaportes

[Profesión]	Trabajador de la construcción
[Sector]	Construcción
[Nombre]	Jago*
[País]	Filipinas
[Edad]	34

Vine a Doha a través de una agencia de contratación, Mayon International, con idea de ganar dinero suficiente para enviar a mis hijos a la escuela y para construirme mi propia casa en Filipinas. Llegué a Qatar en octubre de 2011 e inmediatamente tuve que entregar mi pasaporte.

Estoy altamente cualificado y formado en programas de dibujo técnico AutoCAD, así que esperaba trabajar en el área del diseño arquitectónico. Mi contrato estipulaba que me pagarían 330 USD al mes y que me proporcionarían alojamiento y vales de comida.

A mi llegada a Qatar descubrí que iba a trabajar como obrero en la construcción de un edificio residencial, 60 horas a la semana, y que me pagarían 261 USD al mes. Al principio me daban la comida, pero eso se terminó pronto. Cuando me tomo un día libre, me deducen de mi sueldo lo equivalente al salario de dos días. Y lo mismo sucede si me pongo enfermo.

Una de mis preocupaciones es la seguridad en el trabajo. Mi em-



Foto: File

pleador no nos proporciona botas ni ningún tipo de equipo de seguridad, ni siquiera un uniforme. Por ahora he tenido suerte de no haber sufrido ningún accidente laboral, como lamentablemente les ha sucedido a muchos de mis compañeros. Esto es algo que me preocupa bastante, porque mi empleador no me ha proporcionado una tarjeta sanitaria, y yo no me puedo permitir ir al hospital ganando lo que gano.

Estoy harto de esta situación y no entiendo por qué tengo que aguantar estas condiciones. Entregué mi dimisión, pero mi empleador simplemente rompió la carta y la tiró a la papelera. También me dijo que no me devolvería el pasaporte.

Los miles de millones de dólares que Qatar derrocha

Copa del Mundo de Qatar 2022 y proyectos de infraestructura del Gobierno

- New Hamad International Airport **35.000 millones USD**
- Nuevo Puerto de Doha – el mayor proyecto de construcción del mundo de un puerto **8.000 millones USD**
- Ferrocarril de Qatar – proyecto de construcción de ferrocarriles de **de 40.000 millones USD**, con tres líneas



Foto: CSI

de metro, dos sistemas de ferrocarriles ligeros y una red ferroviaria de alta velocidad

- Departamento de Obras Publicas de Ashghal – nuevas carreteras **40 milliards USD**
- 9-12 estadios para la Copa del Mundo **5.000 millones USD**
- Proyecto de re-alcantarillado en los barrios céntricos de Doha **4.000 millones USD**

Proyectos comerciales

- Lusail City de la promotora Qatari Diar – una ciudad de primera categoría, de 35 km², para alojar a 200.000 personas, **30.000 - 50.000 millones USD**
- Se están construyendo 20 rascacielos
- Ciudad de Barwa – 6.000 apartamentos, 128 edificios, un hospital de 250 camas y un hotel **8.200 millones USD**
- Msheireb Downtown Doha – 226 edificios, 27.600 residentes **5.500 millones USD** terreno de 31 hectáreas
- Doha Festival City – terreno comercial **1.650 millones USD**
- Se están construyendo 110 hoteles

CAUSA 9

Negativa del empleador a repatriar trabajadores

[Profesión]	Mantenimiento
[Sector]	Construcción
[Nombre]	Francis* y Jeff*
[País]	Filipinas
[Edad]	28, 31

Hemos trabajado en Doha dos años. Durante ese tiempo nos confiscaron los pasaportes y no teníamos los documentos de permiso de residencia, puesto que nuestro patrocinador no los solicitó. Aunque solíamos trabajar 60 horas a la semana, no nos pagaban por las horas extras y los directores nos aplicaban deducciones salariales injustificadas.

Nuestra situación se deterioró aún más cuando la empresa cerró en diciembre de 2012. Ambos queríamos volver a casa y sabíamos que nuestro empleador tenía la obligación de pagar los gastos de nuestra repatriación de acuerdo con

Se van a renovar o construir entre 9 y 12 estadios para la Copa del Mundo de 2022



Foto: Benjamin Crowe

la ley y con nuestro contrato de trabajo.

Pero no se organizó ninguna repatriación, y tuvimos que seguir viviendo en el edificio de la empresa hasta noviembre de 2013. No podíamos regresar a casa ni buscar otro trabajo porque no teníamos los pasaportes. Pedimos consejo al Ministerio de Trabajo y nos enviaron al Departamento de Inmigración, el cual nos ayudó a regresar a nuestro país. Pero todo el proceso se demoró casi un año. Es decir, que tuvimos que gastarnos todos los ahorros y volver a casa con las manos vacías.

CAUSA 10

Sistema jurídico discriminatorio

[Profesión]	Asistente contable
[Sector]	Librería
[Nombre]	Michael*
[País]	Filipinas
[Edad]	25

Desde agosto de 2008 hasta octubre de 2012 estuve desempeñando mi trabajo como asistente contable a satisfacción de mi empresa.

Mi contrato vencía en agosto de 2012, así que entregué una carta de dimisión a la dirección. Mi empleador se negó a pagarme los salarios que me debía, por lo que decidí ir a quejarme a mi embajada. Lo que nunca me hubiera esperado es que el empleador fuera a tomar represalias contra mi solicitud legítima y me acusara de fraude.

El 23 de noviembre de 2012 la policía me arrestó y me interrogó sin facilitarme un abogado. No tenía ninguna posibilidad de eludir el procedimiento judicial porque mi empleador me había reteniendo ilegalmente el pasaporte, pero aún así no me otorgaron la libertad provisional pendiente de juicio. Un abogado aceptó llevar mi caso pro bono, pero tuve que pagar 137 USD para obtener un poder notarial.

Durante más de tres meses el tribunal no recibió ninguna prueba admisible que pudiera inculparme. Sin embargo el tribunal le otorgó a mi empleador varias prórrogas para que presentara pruebas.

Finalmente el tribunal solicitó que un experto independiente redactara un informe sobre el asunto. El experto elaboró un informe sin entrevistarme ni una sola vez. La totalidad del informe se basaba en las declaraciones y los documentos presentados por mi empleador. Alegaban que faltaba dinero de las cuentas, aunque yo no había manejado en ningún momento dinero en la empresa y no tenía ningún motivo para manipular las cuentas. En una ocasión la empresa había perdido todos los registros de la contabilidad y tuvimos que volver a introducir toda la información haciendo horas extras.

Después de esperar más de un año en prisión, a finales de febrero de 2014 me informaron de que me iban a condenar a tres años de cárcel y a una multa de 2.746 USD.

Qatar calcula que se necesitarán 500.000 trabajadores más a lo largo de los próximos ocho años

CAUSA 11

A los trabajadores se les paga cuando la empresa cobra

[Profesión]	Trabajador de la construcción
[Sector]	Construcción
[Nombre]	Ayush*
[País]	Nepal
[Edad]	31

Estoy atrapado en Qatar junto con otros nueve trabajadores de la construcción procedentes de Nepal, y anho desesperadamente poder regresar a mi país. Estamos empleados por una empresa subcontratista de la construcción que es propiedad y que está gestionada por un ciudadano indio.

Nuestro contrato ya ha vencido, pero el empleador no nos ha pagado los sueldos de entre uno y tres meses, ni tampoco nos ha abonado las prestaciones por terminación de contrato ni los billetes de regreso a nuestro país. Cada vez que vamos a su oficina siempre nos sale con la misma canción: "Vuelvan dentro de un par de días y recibirán su sueldo y los billetes".

Hace poco supimos que una firma de la construcción catari no le había pagado a nuestro empleador lo que le debía por uno de sus contratos, y a raíz de eso tiene problemas de liquidez. De hecho, el propio director está atrapado en el país, puesto que fue arrestado y detenido durante varios días por haber emitido un cheque sin fondos a raíz del impago de dicho contrato.

Hemos trabajado duro. Lo único que queremos es lo que se nos debe y poder regresar a nuestro país. Estamos bloqueados en unas viviendas abarrotadas, con escasa comida y sin agua potable. Nos tratan como animales.



Foto: Benjamin Crowe

CAUSA 12

Salud y seguridad

[Profesión]	Carpintero
[Sector]	Construcción
[Nombre]	Raju*
[País]	Nepal
[Edad]	27

Yo llevaba ya cuatro años trabajando en Doha. Aquel día llovía. El trabajo iba muy rápido. No llevábamos gafas de protección.

De pronto un clavo me saltó al ojo. Tras darse cuenta del accidente, el capataz me dijo que saliera a afuera. Regresé al campamento



Foto: Benjamin Crowe

En Qatar no existen los convenios colectivos

de trabajo. El ojo me dolía muchísimo y no podía ver, así que varios compañeros me llevaron a la sala de emergencias.

El doctor me dijo que tenía la retina dañada. No veo nada con el ojo izquierdo y me resulta difícil trabajar.

Estuve ocho días en el hospital y después comencé a trabajar de nuevo. Me

dieron una baja laboral de 10 días. Sigo yendo al hospital con regularidad para hacerme revisiones. El doctor del hospital ha sido muy atento. Fue él quien me explicó hasta qué punto tenía el ojo dañado y que debería recibir una indemnización. Es un buen médico, de Pakistán.

Decidí entablar un proceso en el Tribunal Laboral, pero he tenido que presentarme allí muchas veces para reunir todos los documentos requeridos. Tardé casi seis meses en conseguir todos los documentos correctos. Y tuve que pagar por la traducción de los documentos para el Tribunal.

He tenido que volver al Tribunal Laboral una y otra vez. Un día me dicen que vaya al Tribunal Supremo, al día siguiente me dicen que vaya a comisaría y después de vuelta al médico... Ahora, por fin, han aceptado los documentos para solicitar una indemnización.

El 11 marzo volveré al tribunal. Me han dado una traducción verbal del documento del tribunal del árabe al nepalí, pero nada por escrito.



3. Aumentan las muertes de trabajadores

4.000 trabajadores podrían morir antes de que se patee un balón en la Copa del Mundo de 2022.

La CSI calcula que al menos 4.000 trabajadores más fallecerán antes de que dé comienzo la Copa del Mundo en 2022. El cálculo de esta cifra es una estimación conservadora basada en las trágicas estadísticas recopiladas por únicamente dos embajadas – Nepal y la India –, cuyos trabajadores representan en torno al 50% de la mano de obra migrante total del país.

La cifra de 4.000 posibles muertes se basa en los datos de la tendencia de mortalidad suministrados por las Embajadas de la India y de Nepal a lo largo de los tres últimos años, y teniendo en cuenta que habrá alrededor de 500.000 trabajadores más en el país (según han citado fuentes oficiales de Qatar) en los años previos a la Copa del Mundo.

Tanto si la causa de las muertes se califican como accidentes laborales, ataques al corazón (provocados por los efectos potencialmente mortales del estrés por exceso de calor) o enfermedades resultantes de unas condiciones de vida miserables, la raíz del problema es la misma: las condiciones laborales.

191 trabajadores nepalíes perdieron la vida en 2013 trabajando en Qatar, frente a los 169 que murieron en 2012, según cifras del Gobierno de Nepal. Un total de 400 trabajadores nepalíes han fallecido desde 2010, cuando Qatar fue elegido sede de la Copa del Mundo.

218 indios murieron en 2013 trabajando en Qatar, según cifras de la Embajada de la India en Qatar. 237 trabajadores murieron en 2012 y 239 en 2011. En 2013 murieron 20 migrantes indios de media por mes, alcanzando un máximo de 27 muertos en el mes más caluroso, agosto.

Los trabajadores migrantes representan más de la mitad de la población de Qatar – 1,4 millones, en un país con 2,068 millones de habitantes.

Según fuentes diplomáticas, el Gobierno de Qatar está acosando a los funcionarios de las embajadas para que guarden silencio sobre estas muertes a fin de mantener el flujo de mano de obra extranjera que llega al país.

En 2013 murieron 20 migrantes indios de media por mes, alcanzando un máximo de 27 muertos en el mes agosto.

ESTUDIO DE CASO: Adrian*, Jefe de obras, Qatar

“ Las condiciones de seguridad en las obras son las peores que he visto en los 30 años que llevo trabajando en la construcción. Y no he visto jamás peores servicios de asistencia social, tanto dentro como fuera de la construcción.

No se da parte de los numerosos accidentes (que son muchos). Yo me quejé y registré todo aquello a lo que los responsables hacían oídos sordos. Notifiqué los problemas de seguridad a un agente externo que trabajaba con diversos organismos del Gobierno. También di parte de la situación al Director de Salud y Seguridad, que dijo que se haría cargo de ello.

Había un turno nocturno, y los del turno nocturno dormían en la obra para no tener que volver a los campamentos. La obra olía constantemente a orina. El trabajo se hacía con unos andamios muy poco seguros.

Una mañana fui a la obra a las 5:00 a.m. y había sangre por todas partes. No sé qué es lo que pasó, pero fue encubierto sin que se registrara nada al respecto. Cuando lo notifiqué, me dijeron que si no dejaba de quejarme me despedirían.

En las obras hay demasiados operadores inexpertos enviados por



Foto: ITUC

agencias clandestinas que alegan ser oficiales cualificado y experimentados.

Debido a esta inexperiencia hay una falta considerable de medidas de seguridad – algo que no se puede corregir porque no comprenden lo que es la seguridad. La mayoría ni siquiera sabe cómo sujetar un arnés.”

ESTUDIO DE CASO: Bhupendra, chófer, Qatar

“ Yo conducía un camión cisterna en Umm Salal.

Estaba conectando los cables de la batería para hacer arrancar otro camión, cuando de repente un vehículo llegó por detrás y se estrelló contra el nuestro. Yo quedé inconsciente. Cuando me desperté vi que tenía un listón de acero incrustado en la pierna, mientras me llevaban a la sala de operaciones de un hospital.

Me dijeron que me quizás tuvieran que amputarme la pierna a causa de las infecciones. Después me dieron el alta hospitalaria. Tenía las heridas abiertas de la operación de cirugía plástica. Todos los días, durante tres semanas, tenía que ir de mi habitación en el campamento de trabajo a un centro médico para que me cambiaran las vendas.

Pero la empresa no me ayudó en absoluto.

Las heridas se pusieron peor. El doctor me examinó y me dijo que las heridas habían empeorado. Me increpó por no haberme cambiado las vendas.

Me preguntó por qué no había seguido sus consejos. Le dije que no era culpa mía.

Le expliqué que no tenía vehículo, que caminar hasta el hospital me resultaba imposible, que no tenía dinero para el transporte y que la empresa no me había ofrecido ningún tipo de ayuda.

Durante dos años estuve luchando a través del Tribunal Laboral para conseguir una indemnización. Durante ese tiempo tuve que depender de la caridad de mis amigos. ”



Fotos: Matilde Gattoni

Muertes de trabajadores – grandes eventos deportivos

4000 trabajadores podrían morir antes de que dé comienzo la Copa del Mundo de 2022..

Copa del Mundo de Qatar 2022

1200 trabajadores han muerto desde que Qatar fue elegido en 2010 como sede para la Copa del Mundo, cifra calculada según los datos disponibles únicamente por parte de dos países.



Copa del Mundo de Rusia 2018

5 trabajadores muertos



Copa del Mundo de Brasil 2014

7 trabajadores muertos



Juegos Olímpicos de Invierno de Sochi 2014

60 trabajadores muertos



Campeonato Europeo de Fútbol de Ucrania/Polonia 2012

20 trabajadores muertos



Juegos Olímpicos de Londres 2012

NINGÚN muerto



Copa del Mundo de la FIFA de Sudáfrica 2010

2 trabajadores muertos



Juegos Olímpicos de Beijing 2010

10 trabajadores muertos



Juegos Olímpicos de Atenas 2004

40 trabajadores muertos



Juegos Olímpicos de Sydney 2000

1 trabajador muerto



4. Respuestas inadecuadas

Las numerosas reuniones de la CSI mantenidas con funcionarios del Gobierno sobre los derechos y las condiciones de los trabajadores no han resultado en ninguna medida.

En respuesta al aumento del número de víctimas mortales y a la creciente presión pública, Qatar ha publicado dos Cartas para los trabajadores: las Normas Obligatorias de la Fundación Qatar (Qatar Foundation Mandatory Standards, abril de 2013) y las Normas sobre el Bienestar de los Trabajadores del Comité Supremo de Qatar (Qatar Supreme Committee Worker Welfare Standards, febrero de 2014). Si bien ambos documentos establecen efectivamente una serie de normas, la endeble y obsoleta legislación laboral de Qatar permanece inalterada – los trabajadores siguen estando sujetos al control absoluto del empleador.



Normas de la Fundación Qatar

Las Normas Obligatorias de la Fundación Qatar (QFMS, por sus siglas en inglés) tratan de garantizar la protección, en una serie de ámbitos, de los derechos laborales de los trabajadores migrantes que desempeñan un trabajo como parte de un proyecto de la construcción financiado por la Fundación Qatar.

Libertad sindical

El texto no prevé más que “el estudio y la discusión” de los términos y condiciones de trabajo – expresión extraída del artículo 126 del Código Laboral – lo cual no supone más que la posibilidad de preguntar al empleador si se pueden implementar las cuestiones que estén siendo objeto de estudio y discusión.

En las QFMS no hay nada que indique que el empleador vaya realmente a negociar con los trabajadores y a llegar a un acuerdo sobre los términos y condiciones de su empleo.

Por otra parte, los trabajadores que son “elegidos como representantes” no disponen de ningún tipo de salvaguarda que les proteja de las posibles represalias.

El sistema de la kafala sigue vigente

Eliminación de las comisiones de contratación, información impresa sobre las condiciones de empleo, retención de pasaportes, información sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores, y el uso de agencias de contratación autorizadas, son elementos que se mencionan en las disposiciones, pero no hay nada que demuestre una aplicación satisfactoria de los mismos.

Algunas de estas prácticas, como por ejemplo la retención de pasaportes, ya están consideradas ilegales según la ley catari. Sin embargo en la práctica se hace caso omiso de esta condición.

Planes para garantizar el bienestar social de los trabajadores

Las QFMS establecen que cada contratista deberá presentar, junto con su licitación, un Plan para garantizar el bienestar social de los trabajadores.

El primer responsable de la aplicación de dicho Plan es el propio contratista, a través de una auto-auditoría.

El contratista tiene efectivamente la obligación de garantizar que todas las leyes y disposiciones contractuales se respeten, pero es prácticamente imposible que mediante auto-auditorías y la elaboración de informes propios puedan detectarse violaciones u otros agravios y alcanzarse soluciones satisfactorias.

La Fundación Qatar también efectúa auditorías periódicas (aunque no está claro con qué frecuencia), ya sea directamente o por medio de un auditor tercero nombrado a su discreción. Es decir que en ningún momento existe una parte realmente independiente, con el poder para hacer que se aplique la ley o los términos adicionales del contrato, que realice una auditoría de las condiciones laborales.

Ante la falta de una inspección independiente, las auditorías realizadas conforme a las QFMS carecen de credibilidad. Los años de experiencia con auditorías sociales efectuadas en numerosos países lo corroboran.

Además, si bien las QFMS dejan claro que la observancia de las leyes y normativas que se contemplan en las mismas es una condición clave para la selección y retención del contratista y subcontratistas, no estipulan claramente qué es lo que constituye un incumplimiento sustancial del contrato.

Este factor menoscaba considerablemente la confianza en las normas, y la seguridad de que la Fundación Qatar vaya a hacer todo lo posible para que se apliquen los términos del contrato en caso de incumplimiento del mismo.

Horarios de trabajo

Es bien sabido que los trabajadores de la construcción en Qatar pasan varias horas al día esperando en los puntos de recogida y desplazándose en los vehículos proporcionados por la empresa para ir y venir de los campamentos de trabajo a las obras. Así pues, incluso si los trabajadores no trabajaran más de ocho horas al día tal y como se estipula en las QFMS (algo que muy raramente sucede en la práctica), las horas que realmente invierten en el trabajo cada día son muchas más si se tiene en cuenta el tiempo de espera y de desplazamiento. Las QFMS deberían haber aprovechado la oportunidad para abordar la cuestión del tiempo de desplazamiento, pero no dicen nada al respecto.

Además, el duro trabajo efectuado bajo el riguroso calor del verano en Qatar ha sido la causa de numerosas enfermedades y muertes relacionadas con el calor. Las temperaturas en verano alcanzan tranquilamente los 50 °C, y de hecho la ley prohíbe que se trabaje entre las 11:30 a.m. y las 3:00 p.m. desde el 15 de junio hasta el 31 de agosto (aunque el calor puede hacerse ya insoportable antes de esta fecha, como sucedió este verano), pero lamentablemente los empleadores no siempre respetan la ley.

Alojamiento

Las secciones 13 y 14 de las QFMS sobre el alojamiento de los trabajadores prevén unas viviendas espaciosas y habitables, limitando la ocupación a un nivel razonable; prevén también servicios básicos, saneamiento, espacio para lavar la ropa y una cocina;

así como instalaciones recreativas, centros médicos y recintos religiosos.

Sin embargo, en el transcurso de las visitas que hemos realizado a decenas de campamentos de trabajo, no hemos visto todavía unas instalaciones que respeten estas especificaciones. En una habitación se alojaban habitualmente entre 8 y 10 hombres, en literas y en unas condiciones infames. Llegamos a ver una habitación situada encima de una fábrica embotelladora de agua donde se alojaban nada menos que 26 hombres.

Para construir todas las viviendas necesarias para alojar a los 500,000 trabajadores más que se anticipa Qatar va a necesitar, se requerirá un tiempo considerable.

Estadio Al Wakrah: visita de la CSI a la obra en febrero de 2014

El Comité Supremo es responsable del desarrollo del recinto de 585.000 m² para el Estadio Al Wakrah. Ha denegado cualquier responsabilidad por los trabajadores del estadio. El Comité Supremo alega que el Comité Olímpico de Qatar va a proporcionar nuevas viviendas para los trabajadores.

“Nos complace que estos trabajadores vayan a ser realojados después de que la CSI expusiera su situación y planteara el caso ante la FIFA. Es lamentable que la ‘inspección satisfactoria’ del Comité Supremo en enero no detectara las condiciones de alojamiento de estos trabajadores.

Nos consterna el hecho de que la comunidad deportiva de Qatar pensara de entrada que era razonable alojar a los trabajadores en semejantes condiciones dentro del Estadio de Al Wakrah.” Sharan Burrow, Secretaria General, CSI.

Sharan Burrow, visitó las obras el 24 de febrero y se encontró con trabajadores de la India, Nepal y Tailandia durmiendo en habitaciones improvisadas debajo de las gradas (los asientos del estadio), con más de 10 personas por habitación. Las instalaciones de la cocina eran de lo más antihigiénicas. A los trabajadores se les había retenido el pasaporte y estaban cobrando 220 USD al mes.



Fotos: Benjamin Crowe

Normas del Comité Supremo

Al igual que las QFMS, las Normas sobre el Bienestar de los Trabajadores del Comité Supremo (SCWWS, por sus siglas en inglés) quizás parezcan a primera vista impresionantes, pero en realidad no resisten un análisis riguroso.



La Carta es un engaño para los trabajadores.

Al igual que las QFMS, las SCWWS se inscriben en un marco legal que favorece la trata e imposibilita la libertad sindical. Carecen igualmente de un mecanismo creíble que garantice su aplicación, lo que significa que los trabajadores no pueden contar con que las palabras impresas lleguen a traducirse en la práctica. Por otra parte, tienen un alcance limitado, aplicándose únicamente a los servicios proporcionados para la construcción de instalaciones por parte del Comité Supremo (CS) y a otras actividades que se encuentren directamente bajo el control del CS y están asociadas con los preparativos para la Copa del Mundo. El texto excluye una parte considerable de infraestructura conexa requerida para la Copa del Mundo 2022, así como proyectos para los que el CS ha firmado acuerdos con las partes interesadas.

Libertad sindical

Las SCWWS establecen que el encargado del bienestar del personal de un contratista, sus directivos principales, un representante de salud y seguridad y un representante de los trabajadores de cada nacionalidad, habrán de reunirse en un foro mensual en la zona de alojamiento. Las cuestiones que pueden plantearse se limitan al alojamiento, al transporte y a la salud y seguridad. Es decir que el foro no se reúne en el lugar de trabajo ni puede abordar inquietudes colectivas del lugar de trabajo que puedan surgir. Peor aún, el ámbito del foro excluye toda discusión relativa a los salarios, las horas de trabajo, los permisos y posibles motivos de preocupación o interés fuera de las tres cuestiones especificadas más arriba. Dependiendo de la diversidad de la mano de obra que haya en las viviendas, la representación de los trabajadores puede ser de hecho bastante limitada. Resulta inconcebible que este foro pueda llegar a ser en ningún momento un medio efectivo para que los trabajadores hagan valer sus derechos e intereses y consigan que la dirección responda puntualmente a sus reivindicaciones.

Asimismo, el encargado del bienestar del personal es nombrado para abordar las quejas relativas al alojamiento, no al lugar de trabajo. No queda claro qué autoridad podría llegar a tener, en tanto que representante del contratista, para atender las quejas dirigidas contra el empleador. Las normas prevén asimismo un trabajador social por cada 3.500 empleados, lo que significa que el trabajador social no puede pasar más de 41 segundos por semana atendiendo a cada trabajador.

El sistema de la kafala sigue vigente

Si bien se incluyen enunciados contra el cobro de comisiones de contratación y contra el reemplazo de contratos, las SCWWS siguen sin proporcionar a los trabajadores el recurso de cambiar de empleador cuando se vulnera la ley o se incumple el contrato de trabajo. En tal caso, la opción que se le da al trabajador es poner fin a su contrato y regresar a su país, y el empleador deberá cubrir los gastos correspondientes. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores necesitan quedarse en Qatar para ganar dinero.

Además, la falta de un derecho claro a obtener un Certificado de No Objeción (CNO) en caso de transgresión sigue siendo un verdadero problema.

El apartado sobre salud y seguridad es ambicioso pero imposible de aplicar. Requeriría por ejemplo unos campamentos con un área total de 8 millones de metros cuadrados para alojar a los 500.000 trabajadores adicionales que Qatar dice que va a necesitar para completar los proyectos de construcción de la Copa del Mundo. Resulta sorprendente que las SCWWS no mencionen en ningún momento el “calor” con respecto a las condiciones laborales, en un país donde los trabajadores se afanan en unas temperaturas que alcanzan los 50 °C durante la mitad del año.

Carta de los Trabajadores del Comité Supremo de Organización y Legado

El CS se compromete y exigirá a sus contratistas y subcontratistas observar los siguientes principios con respecto al trato que dé a todos los trabajadores:

Salud y seguridad → pero no existe un sistema creíble que garantice su aplicación.

Normas de empleo → pero los trabajadores migrantes no tienen derechos a negociar colectivamente ni a afiliarse a un sindicato.

Igualdad → pero no se ofrece ninguna garantía de un salario mínimo.

Dignidad → pero a los trabajadores se les niega la libertad para cambiar de empleador.

Prácticas ilegales → sólo se mantendrán estas disposiciones, que refuerzan un sistema de trabajo forzoso con la kafala.

Condiciones de trabajo y de vida → se sigue tratando a los trabajadores como animales.

Salarios → no se prevé un salario mínimo para erradicar el sistema de salarios basados en la raza.

Quejas → no se prevé la posibilidad de una representación colectiva para que los trabajadores puedan ser escuchados, ni un sistema para garantizar la aplicación de las normas.

De nuevo, las SCWWS integran un mecanismo sumamente flojo para garantizar su cumplimiento, que además vuelve a depender en gran parte de las auto-auditorías. El CS puede llevar a cabo inspecciones aleatorias, pero no está claro a cuántos inspectores emplea, si están adecuadamente formados, ni con qué frecuencia se llevan a cabo esas inspecciones repentinas. Se plantean asimismo cuestiones parecidas con respecto al supervisor externo independiente designado por el CS. Las SCWWS dejan claro que no quieren sancionar a los contratistas que cometen violaciones y que prefieren optar por la auto-resolución – algo que, sin lugar a dudas, los contratistas no están haciendo a presente. Si el contratista no cumple con su obligación, el comité de bienestar social de los trabajadores puede recomendar a su discreción que se tomen medidas contractuales.

Las Normas también prevén una línea telefónica directa para atender las quejas de los trabajadores, pero no dan detalles sobre quién responderá el teléfono ni cómo se manejarán las quejas. La línea telefónica existente ha sido un completo fracaso; y en todas las ocasiones que la CSI ha llamado, nadie ha respondido nunca el teléfono.

Las numerosas reuniones que la CSI ha mantenido con funcionarios cataríes no se han traducido en ninguna medida

A lo largo de los tres últimos años la CSI ha mantenido decenas de discusiones con el Gobierno de Qatar.

Estas reuniones han incluido encuentros en Ginebra a nivel de embajadores, encuentros en Qatar con el Ministro de Trabajo, numerosas conversaciones con otros delegados dentro y fuera de Qatar, así como correspondencia formal.

La CSI ha ofrecido reiteradamente a Qatar soluciones para las infracciones más graves que se comenten contra los derechos de los trabajadores.

1. Libertad sindical: Oferta para ayudar a introducir sindicatos, empezando por el sector de la construcción, si el Gobierno se compromete a garantizar que los trabajadores no serán sancionados por el ejercicio de una voz colectiva.

2. Terminar con la esclavitud del sistema de la kafala: Apoyo por parte de las principales empresas de contratación internacionales para gestionar unas prácticas de contratación éticas, y asistencia a los empleadores con las condiciones y los contratos de empleo.

3. Un sistema de observancia efectivo para las quejas laborales: Apoyo por parte de Gobiernos importantes para asistir en el establecimiento de un tribunal o corte laboral independiente.

4. Abolición de los salarios basados en la raza: Apoyo por parte de la OIT para establecer un salario mínimo digno y el derecho a la negociación colectiva.

Lamentablemente los diversos Ministerios carecen de poder político, y los que no están en el poder se niegan a tratar de reparar este sistema defectuoso.

El Comité Nacional de Qatar para los Derechos Humanos actúa en un sistema que no funciona. Seguramente cuente con empleados bienintencionados, pero las leyes inadecuadas, el sistema judicial inefectivo y la impunidad total de los empleadores significa que está operando dentro de un sistema de esclavitud.

"Los indios constituyen la mayor comunidad en Qatar...duplican en número a los ciudadanos cataríes. Si examinamos las cifras de cataríes que fallecieron... por causas naturales... a lo largo de los dos últimos años, podremos darnos cuenta de que las cifras de fallecidos en la comunidad india son normales."

Ali Bin Sumaikh al-Marri, Comité Nacional de Qatar para los Derechos Humanos

Pero los trabajadores de Qatar no se fían de este organismo – lo consideran como un brazo del Gobierno y temen exponerse a sus empleadores para presentar una queja.



5. Un sistema que no funciona

Un sistema de la kafala que esclaviza a los trabajadores y una legislación laboral inadecuada que no proporciona las bases necesarias para que Qatar desarrolle la infraestructura necesaria para la Copa del Mundo de 2022.

Los trabajadores y los empleadores están trabajando en un sistema que no funciona.

Agencias de contratación

La CSI ha conocido a muchos trabajadores que han emigrado a Qatar. Todos ellos tuvieron que pagar una comisión de contratación que va desde los aproximadamente 1.000 USD de media, hasta varias veces dicha cantidad en casos extremos. A eso se dedican las agencias sin escrúpulos – a veces incluso no autorizadas – además de prometer a los trabajadores suculentos sueldos y buenas condiciones de trabajo en el Golfo. Por supuesto son promesas que raramente se cumplen. Los trabajadores suelen tener que pedir prestadas grandes sumas de dinero a un interés muy alto para poder pagar la comisión de contratación a esas agencias. La deuda que contraen es lo que a menudo les fuerza a permanecer en situaciones abusivas – una realidad que los empleadores conocen de sobra y de la que se aprovechan. En muchos casos, el domicilio familiar o los activos de familiares y amigos son la garantía. Los Gobiernos de los países de origen son en gran parte responsables de que se llegue a estas situaciones.

El Derecho internacional, en particular el Convenio 151 de la OIT prohíbe que las agencias cobren a los trabajadores comisiones de contratación. La legislación catari también prohíbe que las agencias cataries cobren comisiones. Pero al final las autoridades no hacen nada para impedir que las agencias extranjeras lo sigan haciendo de todas formas. Los empleadores, que son los que deberían pagar las comisiones, están perfectamente al corriente de la situación y se aprovechan de ella. Por otra parte, los empleadores cataries suelen rechazar las ofertas iniciales de empleo proporcionadas por el contratista, y redactan un nuevo contrato con salarios muy inferiores y un trabajo distinto. Las agencias de contratación no hacen nada cuando los términos acordados inicialmente no se respetan.

Foto: CSI



Comportamiento corporativo

En todas las empresas y los contratos en Qatar reina una cultura del silencio.

Los clientes se encargan de que las empresas de construcción internacionales firmen acuerdos de confidencialidad para impedirles que hablen sobre las condiciones laborales que existen en las obras.

En los contratos de los empleados se incluyen cláusulas de silencio que exigen a los miembros del personal un mutismo “a perpetuidad”.

La esclavitud, el trabajo forzoso y la falta de observancia de las normas internacionales en Qatar plantean un riesgo significativo para las empresas de construcción, para los patrocinadores de la Copa del Mundo y para las marcas internacionales que operan en Qatar.

La propiedad corporativa en Qatar requiere que las empresas internacionales tengan un patrocinador catari con una participación del 51%. Los directivos empresariales están obligados a cumplir las reglas de patrocinio y se encuentran atrapados en el mismo sistema defectuoso que los trabajadores.

Sistema judicial catari

Uno de los mayores problemas que plantea la legislación laboral es el hecho de que los trabajadores migrantes estén explícitamente excluidos de su ámbito de aplicación. Las trabajadoras del hogar, una mano de obra compuesta íntegramente por migrantes, están completamente excluidas de la legislación y carecen por tanto de derechos. Este hecho queda patente en el aviso que puede verse colgado en la Embajada de Indonesia, donde se informa de que entre 5 y 10 trabajadoras del hogar procedentes de Indonesia buscan refugio cada día en la Embajada. Aunque técnicamente podrían acudir a los tribunales para hacer que se respete su contrato de trabajo, es prácticamente inconcebible que una trabajadora del hogar pueda tener acceso a los tribunales, a los medios para interponer una causa judicial y a los medios para subsistir económicamente durante el periodo que se prolongue la litigación. Lo que suele suceder es que muchas trabajadoras del hogar terminan encontrándose sin salario, sin comida y sin un alojamiento adecuado. Algunas han sido de hecho gravemente maltratadas o torturadas por sus empleadores. Pero todos los trabajadores/as migrantes, como se explica en el presente informe, tienen prohibido ejercer su derecho fundamental a la libertad sindical.

La sumamente deficiente aplicación de la ley por parte del Gobierno reduce aún más los limitados derechos que están disponibles sobre papel. El Gobierno sostiene que efectúa inspecciones regulares a los lugares y campamentos de trabajo, pero los trabajadores con los que hemos hablado no recuerdan haber visto ni un solo

ESTUDIO DE CASO: Explotación en universidades internacionales, Campus de la Ciudad de la Educación

Estos últimos años, muchas universidades prestigiosas, entre las que cabe mencionar Georgetown, Cornell, Northwestern, Carnegie Mellon y University College London, han comenzado a ofrecer licenciaturas en el campus de la Ciudad de la Educación de la Fundación Qatar en Doha.

Las universidades están confiriendo su considerable prestigio a un Gobierno que ha instituido un marco legal que favorece la explotación de los trabajadores migrantes, de manera que muchos son víctimas de la trata de personas con fines de trabajo forzoso.

Como era de esperar, dado que la trata de personas para el trabajo forzoso es una práctica extendida y sistemática en Qatar, los trabajadores y trabajadoras de la Ciudad de la Educación también alegan factores de la trata con fines de trabajo forzoso, incluyendo el cobro de unas exorbitantes comisiones de contratación, el reemplazo de contratos y la retención de pasaportes.

Ángel* es de Filipinas y ha estado empleado como asistente administrativo durante aproximadamente dos años. Su salario actual es de 275 USD al mes, aunque su contratista le había prometido que cobraría un salario bastante más alto. Efectivamente, le dijeron que trabajaría en un hotel, no en una universidad, y que podría ganar mucho dinero. A cambio de ese empleo se le exigió pagar una comisión de 666 USD a los contratistas.



Foto: Matilde Gattoni

Roshan* ha trabajado como limpiador en la Ciudad de la Educación durante varios años, y en la universidad donde está ahora lleva trabajando casi dos años. Emigró desde Sri Lanka tras haber pagado una comisión de contratación, y le dijeron que ganaría 330 USD al mes. No obstante, después de varios años de trabajo apenas está ganando 220 USD. El contratista del personal de la limpieza le ha retenido el pasaporte. Vive en una habitación junto con otros 10 hombres, en un campamento de trabajo alejado del campus universitario..

ESTUDIO DE CASO: Zahir Belounis, Club de Fútbol Al Jaish

El futbolista profesional Zahir Belounis estuvo atrapado en Qatar durante casi dos años. Zahir fue capitán de su equipo catari hasta situarse éste a la cabeza de la liga, pero el jugador se convirtió en una víctima de la esclavitud moderna cuando su club se negó a pagarle el sueldo que le debía, y después se negó a firmarle el visado de salida para poder abandonar el país.

“El sistema de la kafala no es para nuestra época. Yo tuve que pasar por dos años de tortura. Pero lo importante es el futuro. Qatar tiene que cambiar.”

Zahir Belounis



Foto: CSI

ESTUDIO DE CASO: Qatar Airways

La periodista sueca Johanna Karlsson ha sacado a la luz detalles sobre la situación de denegación de libertades individuales que sufren las azafatas/os de Qatar Airways.

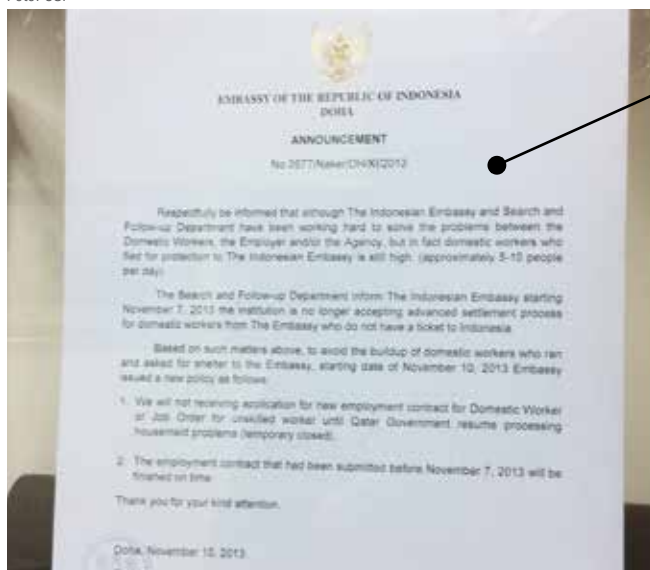
Antiguos empleados de la empresa — dos azafatas y un piloto — hablaron sobre la vigilancia, los toques de queda y la reclusión de la tripulación.

Bajo el estricto sistema de la kafala, a las azafatas se les niega a menudo los visados de salida como forma de penalización por su dimisión. Todos los movimientos dentro y fuera de los recintos de alojamiento están vigilados, y se imponen estrictos toques de queda. Las relaciones entre miembros anuentes del personal están prohibidas: una mujer fue encarcelada durante tres noches, y posteriormente deportada, por haber pasado la noche con su novio.



Foto: File

Foto: CSI



... de hecho, el número de trabajadoras del hogar que buscan refugio en la Embajada de Indonesia sigue siendo alto (entre 5 y 10 al día)

res vulneran la legislación con toda impunidad. Al parecer se ha anunciado un aumento en el número de inspectores, pero está claro que el personal disponible es insuficiente para asumir tan inmensa tarea. La

falta de inspectores que dominen los diferentes idiomas que se hablan en los campamentos limita aún más su capacidad. Incluso si de alguna manera los campamentos y lugares de trabajo que nosotros visitamos fueran sometidos a una inspección, está claro que los inspectores carecen de la competencia necesaria para hacer aplicar sus conclusiones o para supervisar su aplicación. Muchas de las violaciones a la legislación laboral no están penalizadas con ninguna multa específica. Aunque existen sanciones contra la imposición de trabajo forzoso y la trata de personas, incluyendo sanciones penales en el caso de trata, éstas no se aplican de manera efectiva.

Los trabajadores que quieren presentar una queja contra su empleador tienen que enfrentarse a un proceso largo y frustrante. En un primer momento pueden presentar una denuncia en el Departamento de Relaciones Laborales, que se supone debería mediar una solución entre el trabajador y el empleador. Si esto fracasa, la queja es transmitida al Tribunal Laboral, aunque también se puede acudir directamente al tribunal. Sin embargo, a los trabajadores les resulta difícil acceder al proceso de presentación de quejas. Cuando la CSI quiso comprobar el funcionamiento de la línea telefónica directa (disponible en inglés y en árabe), no obtuvo ninguna respuesta: el teléfono sonaba durante mucho rato y al final la única opción que se ofrecía era dejar un mensaje en el buzón de voz. Los

inspector. Y la naturaleza generalizada y consistente de las quejas por parte de cientos de trabajadores entrevistados en numerosos campamentos – quejas que abarcan desde la confiscación de pasaportes, el impago de sueldos, la negativa a proporcionar un documento de identidad (exponiendo a los trabajadores a cargos penales), hasta unas condiciones de alojamiento infames – no tendrían razón de ser si la inspección laboral fuera tan estricta como se alega. El Gobierno también hace alarde de su capacidad para registrar a las empresas en una lista negra, pero, en un campamento tras otro, los trabajadores han explicado invariablemente que sus empleado-

ESTUDIO DE CASO:

Canal de Educación de Al Jazeera

Nadie es libre en Qatar. La libertad se deniega tanto a los trabajadores migrantes como a los empleadores expatriados.

Mahmoud Bouneb fue invitado para crear un nuevo canal de televisión infantil para Al Jazeera por la fundadora de dicho canal, Sheikha Moza, esposa del antiguo Emir de Qatar.

Una vez creado el canal y después de haber ganado numerosos premios, el martes 27 de septiembre de 2011 Mahmoud Bouneb, Director General, y Malika Alouane, Directora de Programación, fueron súbitamente despedidos sin preaviso ni advertencia de ningún tipo. Ese mismo día les bloquearon las cuentas corporativas de correo electrónico y su acceso a la Internet, y el empleador les impuso una prohibición de viajar.

Una semana después, el 5 de octubre de 2011, Haitham Quedeih, Controlador Financiero, fue suspendido y le rescindieron el contrato. A lo largo de las siguientes semanas otros 120 miembros del personal fueron despedidos sin ninguna explicación.

El 30 de octubre la empresa interpuso una causa judicial en la Fiscalía General de Qatar contra Mahmoud y otros directores, acusándolos de "corrupción, inutilización y malversación de fondos públicos". Todos los salarios, seguros médicos y prestaciones quedaron suspendidos en octubre de 2011. No se les pagó los finiquitos ni ninguna prestación por terminación de servicio.

Gracias a las dos auditorías realizadas por Ernst & Young y la Natio-

nal Audit Office han podido ser absueltos de los cargos criminales. No obstante, el Fiscal General ha decidido presentar cargos y mantener en los tres casos la prohibición de viajar.

Mahmoud, Malika y Haitham llevan casi 900 días atrapados en Qatar. Se les ha privado de su libertad y tampoco pueden pedir ayuda médica extranjera.

Foto: File



trabajadores también tienen a menudo dificultades para ausentarse del trabajo y disponer del transporte necesario para presentar una queja en persona, en Doha, durante las horas de apertura del departamento de quejas. Y de todos modos los empleadores tampoco suelen personarse a las citaciones, haciendo que el proceso se eternice. Además, los trabajadores que han decidido poner una denuncia han sido objeto de represalias en el trabajo; algunos se han visto acusados de cargos penales falsos.

“Me preocupan especialmente los sectores vulnerables de la población, como los trabajadores migrantes en el sector de la construcción o las trabajadoras del hogar, para quienes los obstáculos que se interponen al acceso a la justicia en casos en los que sus derechos han sido vulnerados, parecen prácticamente insuperables.

Estoy al corriente de las tasas judiciales que tienen que pagar... y de los honorarios de los expertos que tienen que pagar... para que los trabajadores puedan llevar sus quejas más allá.”

Gabriella Knaul, Relatora Especial de la ONU sobre la independencia de los jueces y magistrados.

Si logran presentar una queja, los documentos están en árabe y los trabajadores se pierden fácilmente en el proceso. En el mejor de los casos consiguen que alguien les proporcione una traducción oral. Cuando la mediación fracasa, en la medida en que el empleador participa en el proceso, los trabajadores deben implicarse en un proceso judicial largo y costoso, lo que significa que la justicia está básicamente fuera de su alcance.

ESTUDIO DE CASO: Aini*, trabajadora del hogar, Qatar

Aini estuvo trabajando para una familia catari donde fue objeto durante dos años de repetidas palizas injustificadas. Tenía el cuerpo y la cara marcados por la tortura. Fue rescatada por un valeroso chófer y un generoso expatriado que trabajaban en Qatar y que la llevaron al hospital. Al ver el estado en que estaba, incluso a miembros del personal médico experimentado se les saltaron las lágrimas.

Las múltiples operaciones, inclusive de cirugía de la cabeza, a las que se sometió le dieron una oportunidad para luchar, pero su empleador todavía no ha sido penalizado.

"Lamentablemente las autoridades catariés saben perfectamente que la brutalidad es la suerte que les espera a muchas trabajadoras del hogar, pero, aún así, las siguen excluyendo del ámbito de los derechos legislativos.

A pesar de ser miles las mujeres que huyen cada año del domicilio de sus empleadores, a las autoridades catariés les trae sin cuidado, hasta el punto de no molestarse siquiera por llevar un registro.

Uno de los países de origen, Indonesia, ha informado de que más de 2.500 empleadas del hogar huyen cada año de sus abusivos empleadores."

Sharan Burrow, Secretaria General, CSI.

Centros de detención

La consecuencia de ser efectivamente propiedad de otro ser humano – el sistema de la kafala – es correr el riesgo de perder la libertad personal.

Ser una mujer en Qatar es perder la igualdad de categoría, pero ser una trabajadora migrante víctima de abusos domésticos, de acosos sexuales o madre soltera, es arriesgarse a ser objeto de una redada policial y a ser encarcelada sin cargos en uno de los denominados “centros de detención”.

Los centros de detención consisten en una sola habitación donde pueden llegar a alojarse mil mujeres y niños, que carecen de acceso a un asesor jurídico y están sujetos a procesos judiciales arbitrarios, además de denegárseles las necesidades básicas a menos que dispongan de recursos personales.

Los representantes de las embajadas que realizan visitas para tratar de localizar a posibles ciudadanos, no están autorizados a ir más allá de una determinada puerta, de modo que no hay ninguna garantía de que alguien sepa si el detenido o la detenida se encuentra allí.

Días, meses o años de encarcelamiento – esto se considera una solución legal en un país donde no existe el respeto de los derechos ni de las libertades individuales.

Fuentes del Gobierno de EE.UU. declararon ya en el año 2007: “El número de detenidos en unas instalaciones abarrotadas asciende a 1.600 personas. Muchos de los detenidos no han visto a un juez desde su llegada. Casi nada ha cambiado en lo que respecta a la actitud del Departamento hacia las detenciones arbitrarias e indefinidas de trabajadores expatriados y de trabajadoras del hogar.”



Foto: CSI

Detención y deportación

Hay muchas empresas que no proporcionan a los trabajadores un documento de identidad, que es obligatorio. Sin una tarjeta de identidad válida, los trabajadores pueden ser detenidos por la policía en el transcurso de redadas nacionales.

Los centros de detención son para los trabajadores que se han dado a la fuga y cuya identidad y documentos no están en orden. Se desconoce el número de personas que puede haber en un centro de detención en un momento dado.

El centro de deportación es para los que tienen que cumplir una condena antes de poder abandonar el país. Los trabajadores pasan hasta 90 días en el centro de deportación – tiempo suficiente para ahorrar y conseguir un billete de vuelta a su país, puesto que en la mayoría de los casos los empleadores no respetan los términos y condiciones de los contratos, en virtud de los cuales deberían pagarles el billete de regreso a su país.

Detenidas en Qatar

Rachel* llegó a Qatar desde Europa para ocupar un puesto de trabajo profesional en un Ministerio del Gobierno. Al poco tiempo cambiaron de Ministro y el personal fue despedido. A ella le prometieron un CNO (derecho a cambiar de empleo) y afortunadamente pudo empezar a trabajar en otro lugar. Sin embargo, seis meses más tarde le indicaron que en los documentos que había entregado faltaba un sello.

Al regresar a su antiguo lugar de trabajo, la nueva Administración se negó a solucionarle el problema, de modo que se quejó, y como consecuencia de ello dictaron contra ella una orden de deportación. Pero como tiene un crédito en el banco, no puede abandonar el país, así que la han encerrado en un centro de detención sin garantías procesales para modificar su estatus y sin dinero para saldar su crédito. Está atrapada en Qatar.

Nita* es una trabajadora del hogar que fue víctima de repetidos abusos por parte de su patrocinador. Cuando la situación se hizo insostenible y empezó a temer por su salud e incluso por su vida, se escapó. Denunciada como fugitiva, un policía la encontró y la llevó a un centro de detención. Desconoce completamente la suerte que le espera.

Sarah* es una trabajadora del hogar casada que, sin ella saberlo, estaba embarazada cuando abandonó su país para tratar desesperadamente de ganar dinero y ayudar a su familia. Tiene marido, pero no en Qatar. Se considera que ha vulnerado la ley catari y ha sido encarcelada.

ESTUDIO DE CASO: Gina*, trabajadora del hogar, Qatar

“ Trabajar en un domicilio catari es muy duro. Cuando trabajaba para mi primer empleador, no me daban comida y siempre me pagaban con retraso.

Están incumpliendo el contrato, porque en el contrato dice que nuestro salario es de 400 USD, pero sólo nos pagan 200 USD.

El chófer de mi segundo patrocinador intentó entrar en mi habitación y violarme.

Me ofreció dinero, pero a mi eso no me interesa, ese no es mi trabajo. Yo vine aquí desde el extranjero para trabajar y poder así ayudar a mi familia, no para otra cosa.

Por eso huí del domicilio de mi patrocinador.

Cuando me escapé de la casa de mi empleador, no me llevé nada conmigo, sólo algo de ropa y 5,50 USD – lo justo para que un taxi me llevara a otro sitio.

Cuando veo a un hombre catari siempre tengo miedo porque pienso que me van a atrapar y que me van a meter en la cárcel y enviarme de vuelta a Filipinas.

Escapar de un empleador es muy difícil porque no tengo ningún documento legal, así que no puede conseguir otro trabajo.

Nadie me va a contratar porque también tienen miedo: si las autori-

dades me encuentran trabajando en su casa, ellos también podrían ser deportados y sancionados.

Pero me resulta muy difícil esconderme. Y a veces tengo miedo de que la policía me controle el coche. Por eso quiero regularizar mi situación. Quiero mi pasaporte. ”



Foto: Matilde Gattori

ESTUDIO DE CASO:

Cárcel de deportación de Qatar - Relato de un testigo

“ La Cárcel de Deportación de Qatar está situada a las afueras de la ciudad de Doha, en Salwa Road, detrás del Departamento de Búsqueda y Seguimiento. Lo normal es creer que el objetivo de un centro de deportación es “deportar” lo antes posible. Pero en el Centro de Deportación de Qatar la realidad es otra: hombres y mujeres pueden permanecer detenidos en esta cárcel durante meses, y en algunos casos durante más de un año. Es preciso recordar, ante todo, que la gran mayoría de esos hombres y mujeres no son criminales: son víctimas de un sistema de patrocinio que no sólo es abusivo sino que es una forma de esclavitud moderna – que sigue vigente en Qatar en 2013.

Las condiciones en esta instalación gestionada por el Gobierno no son mejores que las de los campamentos de trabajo que se pueden encontrar en Saniya. Unas mil mujeres permanecen hacinadas en un área de aproximadamente 185 metros cuadrados. No hay más que un teléfono público y una decena de baños. El espacio es tan

reducido que hay mujeres durmiendo en el pasillo con colchones por el suelo, o bien se colocan colchones debajo de las camas para que quepan más cuerpos humanos. Es fácil encontrar a dos o tres mujeres durmiendo en colchones individuales. Una cárcel no es un lugar donde uno se imaginaría ver bebés. Pero allí también hay bebés. Aparte de la zona para dormir, donde las mujeres están encerradas, hay una pequeña zona donde se sirve la comida cada día. No hay extintores y definitivamente no hay ninguna otra salida más que por la puerta que da a la zona dormitorio y que permanece cerrada a cal y canto. Las mujeres están allí sentadas, día y noche, durante semanas y meses, sin ninguna otra cosa que hacer más que esperar.

Al parecer los patrocinadores tienen tanto poder que si no les apetece proporcionar a un empleado un billete de avión para que pueda regresar a su país, no tienen por qué hacerlo, y pueden dejarle sentado en esta cárcel a modo de castigo. ”

Salarios mínimos

Qatar ha anunciado hace poco la firma de Memorandos de Entendimiento sobre los trabajadores migrantes con otros 30 países, el último de los cuales ha sido Yemen. El Gobierno sigue negándose a responsabilizarse del proceso de fijación de salarios.

El Gobierno de Filipinas insistió en que las trabajadoras del hogar cobraran un sueldo decente, como consecuencia de lo cual Qatar impuso efectivamente la prohibición de contratar nuevas trabajadoras del hogar procedentes de Filipinas. Los niveles salariales se basan a menudo en la nacionalidad del trabajador más que en el trabajo que éste realiza – lo que supone una vulneración flagrante de las normas sobre discriminación de la OIT y otras normas internacionales.

En la solicitud del visado de trabajo se especifica el salario mínimo, pero después, en los contratos, aparece un salario inferior, y el Gobierno tampoco realiza ningún seguimiento al respecto.

El salario mínimo para la mayoría de los países es de 247 USD (900 QR), entre ellos Nepal, Malasia y Sri Lanka. Según informes, el salario mínimo para los filipinos es de 384 USD (1.400 QR). No obstante, los trabajadores suelen tener que acarrear con costos adicionales en concepto de comida, alojamiento y transporte, que se les deduce de su salario básico. Parece ser que en Qatar los costes de la comida son superiores a los de otros Estados del Golfo, lo que supone un estrés adicional para los trabajadores.

Los acuerdos salariales con los países de origen no valen ni el papel sobre el están redactados. Así explicaba su caso un trabajador de Filipinas:

“La agencia de contratación me entregó un contrato en el que se estipulaba un salario mensual de 400 USD, pero me explicaron

que en realidad eso no era lo que me iban a pagar. En el contrato tenían que especificar un sueldo de 400 USD como mínimo, para que el Gobierno aprobara el contrato y autorizara el visado. Más tarde me dieron un contrato distinto en el que se estipulaba un salario mensual de 275 USD y 27 USD en vales de comidas.”

Inspecciones de trabajo

El Ministerio de Trabajo contaba en 2013 con 150 inspectores laborales, y en 2014 se anunció un aumento de esta cifra. El Gobierno afirma haber inspeccionado 40.000 lugares de trabajo en 2013, lo cual sería realmente una cifra espectacular. Con 150 inspectores, resultaría que se habrían efectuado 266 inspecciones por inspector por año; es decir, casi exactamente una inspección por día y por inspector a lo largo de un año (asumiendo 260 días laborales por año). Si eso fuera verdad, los inspectores habrían tenido que trabajar a una velocidad vertiginosa, lo que probablemente no habría implicado más que marcar las casillas correspondientes y desplazarse rápidamente al siguiente lugar de trabajo.

En cambio, el cuerpo de inspectores más efectivo y que más recursos tiene es el de la Unidad de Búsqueda y Deportación de Inmigrantes del Ministerio del Interior. Esta unidad se dedica a la persecución de trabajadores que han tenido algún conflicto con sus empleadores, después los detiene en prisión y finalmente los deporta.

Por invitación del Ministro de Trabajo, la CSI envió una carta al Ministerio de Trabajo de Qatar, solicitándole que enviara inspectores de trabajo para investigar una serie de violaciones bien documentadas. El Ministerio no ha dado seguimiento a ninguno de estos casos.



ITUC INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION CSI CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE
CSI CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL IGB INTERNATIONALER GEWERKSCHAFTSBUND

MICHAEL SOMMER
 PRESIDENT
 PRÉSIDENT
 PRÄSIDENT
 PRESIDENTE

SHARAN BURROW
 GENERAL SECRETARY
 SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
 GENERalsekretärin
 SECRETARIA GENERAL

Mr Nasser Abdullah Saleh Al-Hemedi
 Minister of Social Affairs and Acting
 Minister of Labour
 P.O. Box 36. Barzan Tower,
 Al Corniche
 Doha, Qatar
 Fax +974 4484 1000

26th May 2013

Labour Inspection Request

Your Excellency,

On the occasion of our last meeting in November 2012, we discussed the ITUC's concerns regarding labour inspection in Qatar. I had explained that we had met with several workers living and working under very difficult conditions, many of which are in fact illegal under the laws of Qatar. However, to date, labour inspectors do not appear to be making the regular, preventative inspections necessary to ensure that the country's laws are properly enforced. Further, largely due to language barriers, the complaints mechanisms are largely unavailable to most migrant workers. I had mentioned that we would be submitting a list of companies to you for inspection. Below are six companies that we would like the government to inspect as soon as possible.

1. [REDACTED] This company crams 350 Nepali workers in a building with only 17 rooms. The sanitation and other facilities in these quarters are inadequate for the large size of the population. Article 2 (2) of Resolution of the Minister of Civil Service and Housing Affairs No. (17) of 2005 on Conditions and Descriptions of the Expedient Workers Residences determines that one room shall not lodge more than four workers in residential complexes.
2. [REDACTED] This company fails to provide adequate accommodation to its workers. Six persons have to share the same room and 18 persons share the same cooking space. Even though Article 82 Law No (14) Labour Law of 2004 guarantees that "every worker shall be paid his full wage if the sick leave does not exceed two weeks," the company makes salary deductions for the days workers are unable to perform their work because of sickness. Workers have been also unable to claim gratuity payments guaranteed by the Labour Law of 2004 (Article 54) after having worked for the company for two years. In addition, management confiscates passports of migrant workers on arrival. According to Articles 9 and 52 of Law No. 4 of 2009 Regulating the Entry and Exit of Expatriates in Qatar and their Residence and Sponsorship, sponsors are obliged to return passports to sponsored persons after the procedures for issuing a residence permit are completed.
3. [REDACTED] Article 65 of Law No. 14 of 2004 entitles workers to the wages specified in their employment contract. However, we understand that the employer has unilaterally reduced the salaries of all workers without justification and in contravention of the employment contracts.
4. [REDACTED] This company employs about 5,000 migrant workers. Even though it signs a contract with workers in their country of origin and with recruitment agencies, it forces workers to sign a second contract when they arrive at a much lower salary (1,370

- 2 -

QR instead of 1,800 QR). The company pays drivers only for the hours they actually drive and not for other work-related tasks such as cleaning and maintaining the buses. Management also illegally confiscates passports and the drivers' licences of workers. Workers who have complained about these violations in this company have been penalized by being blacklisted, physically threatened or immediately deported.

5. [REDACTED] This company does not provide adequate accommodation and sanitary facilities to workers. Indeed, up to 12 persons share a single room and up to 24 people share a cooking space and bathroom. Workers have to pay for gas and water even though Article 12 of the Resolution of the Minister of Civil Service and Housing Affairs No. (17) of 2005 says that "it is prohibited for the employer to subtract any amount from the workers against providing the dwelling, its equipment and maintenance." Migrant workers are also forced to sign a second contract on arrival which gives them a lower salary and different terms of reference which do not correspond to their qualifications. After their first year of employment the company threatens workers with not renewing their contracts if they do not agree to an even lower salary. The company also refuses to comply with Article 68 of Law No (14) Labour Law of 2004 which gives workers the right to annual leave with pay.
6. [REDACTED] This company employs about 3,000 workers. They live in inadequate accommodation without access to electricity. Indeed, workers are forced to use generators that often break down. Article 6 (2) of Resolution of the Minister of Civil Service and Housing Affairs No. (17) of 2005 on Conditions and Descriptions of the Expedient Workers Residences obliges employers to comply with the periodic maintenance of electrical conductions. Additionally, workers are not given health cards and have to pay for their medical services themselves. Articles 102 and 102 Law No (14) Labour Law of 2004 as well as Ministerial Decision 16 of 2005 stipulate that work places with more than 500 workers are obliged to provide at least a doctor and a nurse to workers. Medical care for workers shall include medical examination, necessary medication etc. Management also illegally confiscates passports of workers.

We urge your office to carry out a comprehensive inspection into these companies, observing the international standards for labour inspection found in ILO Labour Inspection Convention No. 81, which Qatar ratified in 1976. The issues raised herein are merely a guide. Proper interviews with the workers in their native languages may reveal violations beyond those described here.

We look forward to working with you on this matter and hope to see these inspections carried out soon, any violations corrected promptly and offenders appropriately fined and otherwise sanctioned. The success of these inspections will be an indication of the seriousness with which the government will approach labour issues more generally. The lives and welfare of over a million workers depend on a robust labour inspection program.

Yours sincerely,



Sharan Burrow
General Secretary



6. Derecho internacional

Como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Qatar tiene la responsabilidad de observar las normas de la OIT.

Trabajo forzoso

Antes de su llegada a Qatar, muchos trabajadores migrantes son engañados por contratistas y patrocinadores que les tientan con falsas promesas en cuanto a la naturaleza del trabajo, los salarios y las condiciones laborales. Los contratos suministrados antes de abandonar el país de origen son raramente respetados al llegar a Qatar. En la mayoría de los casos los trabajadores han tenido que endeudarse considerablemente con los contratistas o prestamistas que les cobran unas comisiones de contratación y de viaje exorbitantes. Al llegar a Qatar, los empleadores suelen confiscarles el pasaporte y además se ven obligados a vivir en unos campamentos de trabajo atroces.

El Gobierno de Qatar no mantiene un marco jurídico lo suficientemente sólido como para proteger los derechos de los trabajadores migrantes con arreglo al Derecho internacional, ni para hacer que se apliquen las protecciones legales que existen a presente. Especialmente inquietante es la ley del patrocinio, una de las más restrictivas en la región del Golfo, que favorece la imposición de trabajo forzoso al hacer, entre otras cosas, que a un trabajador migrante le resulte sumamente difícil abandonar a un empleador abusivo. La nueva Ley para combatir la trata de personas ofrece algunos instrumentos importantes para luchar contra el trabajo forzoso en Qatar. Sin embargo, tal y como lo ha observado recientemente el Departamento de Estado de EE.UU., “a pesar de la aprobación de una nueva Ley para combatir la trata de personas en 2011, y de la existencia de leyes que podrían utilizarse para penalizar a los delincuentes implicados en la trata, el Gobierno no ha notificado ningún esfuerzo evidente para proceder a investigar, perseguir y penalizar los delitos de trata durante el período de referencia.”

Control de los empleadores

La ley 4 de 2009 establece el draconiano sistema de patrocinio de Qatar. En virtud de dicha ley, los empleadores disfrutan de

un control casi absoluto sobre el movimiento de los trabajadores en su empleo, e incluso sobre su capacidad para residir en Qatar, para cambiar de trabajo y hasta para abandonar el país. Los trabajadores sujetos a este tipo de control suelen mostrarse reticentes a denunciar los abusos y a hacer valer sus derechos por temor a las represalias, lo que empeora aún más su situación de trabajo forzoso. Los trabajadores migrantes han declarado encontrarse en situaciones de explotación, como por ejemplo el hecho de que se les pague mucho menos de lo que se les había prometido en un principio, que se les apliquen numerosas deducciones salariales no justificadas, que durante meses no se les paguen nada, y que tengan que vivir en unas condiciones espantosas con docenas de compañeros embutidos en pequeñas habitaciones no ventiladas, sin cañerías adecuadas, sin agua y sin electricidad. En 2011, el Comité Nacional para los Derechos Humanos de Qatar hizo una encuesta a más de 1.000 trabajadores, y el 33,9% de los encuestados afirmaron que no se les estaba pagando de manera regular.

Darse a la fuga

Los trabajadores migrantes no pueden tratar de conseguir mejores condiciones en otra parte, puesto que no son libres de cambiar de empleo sin el consentimiento del empleador que les está explotando – y este consentimiento, evidentemente, rara vez es concedido. Aquellos que de todos modos abandonan su empleo sin la debida autorización, son denunciados a las autoridades por haberse dado a la fuga. En virtud de la ley de patrocinio, el hecho de que el empleador haya cometido abusos o que, por ejemplo, no le haya pagado el sueldo, no constituye un elemento de defensa para el trabajador fugado. La Ley para combatir la trata de personas prevé que una víctima de la trata esté exenta de las sanciones de la ley de patrocinio. Sin embargo, apenas existen elementos que indiquen que esta protección se haya aplicado o pueda aplicarse en la práctica. Se supone que a los trabajadores que sufren tales abusos se les debe aplicar un cambio de patrocinador cuando se emprende una acción judicial, pero es raro que esto llegue a suceder en la práctica.

Lo normal es que cuando un trabajador es denunciado por haberse dado a la fuga, termine por ser arrestado, detenido y deportado a su país de origen. En teoría el empleador debería cubrir todos los gastos asociados, pero en la práctica suelen correr a cargo del individuo y a veces de su correspondiente Gobierno o embajada extranjera.

Una última característica del abusivo sistema de patrocinio es el hecho de que los trabajadores migrantes tengan prohibido abandonar el país sin el consentimiento del empleador. Así pues, aunque el trabajador tenga los medios para abandonar el país, no podrá hacerlo libremente a menos que disponga de una autorización, lo que dificulta la posibilidad de abandonar un empleo



Foto: Benjamin Crowe

abusivo. Un trabajador puede obtener un visado de salida directamente en el Ministerio del Interior si su patrocinador se niega a dárselo, pero el proceso es sumamente engorroso para la mayoría de los trabajadores migrantes. En otros casos, los empleadores extorsionan a los trabajadores pidiéndoles dinero a cambio de facilitarles la autorización de salida del país.

Pasaportes

Aunque sea ilegal, la confiscación por parte de los empleadores de los pasaportes de los trabajadores a su llegada a Qatar no deja de ser una práctica casi universal. En 2011, el Centro de Investigaciones Sociales y Económicas de la Universidad de Qatar pudo constatar que el 91% de los trabajadores migrantes entregaban el pasaporte a sus empleadores. La razón por la que los empleadores retienen los pasaportes es para tener a los



Foto: Benjamin Crowe

ESTUDIO DE CASO:

Incendio en la Guardería Villaggio – Impunidad de los funcionarios de Qatar

Un incendio que se produjo en 2012 en el centro comercial Villaggio Mall Doha se cobró trágicamente la vida de 13 niños y de 6 adultos que se encontraban en la guardería Gympanzee de dicho centro. Los propietarios de la guardería, que son además los Embajadores de Qatar en Bélgica, Luxemburgo y la UE, no se presentaron a la audiencia de apelación contra la sentencia de seis años dictada contra él (y contra su esposa) por homicidio involuntario, prolongando así el trauma de las familias y demorando además el pago de las compensaciones que tan urgentemente necesitan. Las familias de los adultos que trabajaban en la guardería (procedentes, entre otros, de Filipinas y de Sudáfrica) y que perdieron la vida en el incendio, dependían de las remesas de dinero de estos trabajadores.

El Embajador de Qatar en la Unión Europea, Bélgica y Luxemburgo, el jeque Ali Bin Jasim Thani Al Thani, y su esposa la Sra. Iman Hamad Abdulaziz Al Kawari, fueron declarados culpables y condenados a seis años de cárcel por la falta de precauciones y de medidas de seguridad y protección anti-incendios en la susodicha guardería de su propiedad. A pesar de las órdenes judiciales, el Embajador Al Thani y la Sra. Kawari continúan ocupando sus cargos en Bruselas y no se han presentado a varias citaciones judiciales en Doha, provocando largas demoras en el juicio. Su ausencia ha estado respaldada por el Gobierno catari.

La laxa normativa y una pésima supervisión hacen que Qatar registre uno de los peores históricos en materia de seguridad anti-incendios entre los países más ricos. Según cifras oficiales, el 90% de los incendios siguen sin tener una explicación



Foto: File

Los cargos contra el jeque Al Thani y la Sra. Al Kawari alegan que "por su error, provocaron las muertes... por no tener en cuenta las leyes y normativas... por no proporcionar medidas adecuadas de seguridad contra incendios". También están acusados de gestionar una guardería sin la aprobación de las autoridades estatales competentes y sin observar las condiciones de salud y seguridad pública.

El tribunal impuso penas de cárcel de cinco y seis años, además de una multa de 200.000 USD en concepto de "indemnización por derramamiento de sangre", que es efectivamente una multa impuesta por el tribunal. Pero de momento nadie ha ido a la cárcel y la multa no se ha pagado.

Como la acción en grupo no está permitida, cada una de las familias ha tenido que contratar a un abogado para llevar separadamente a los tribunales a los acusados a fin de hacerles pagar la multa impuesta — pero, una vez más, los acusados decidieron no acudir a las citaciones.

El retraso en los procedimientos criminales ha implicado también que la acción civil por daños y perjuicios, crucial en particular para el bienestar de las familias de los docentes fallecidos en Filipinas y Sudáfrica, no pueda avanzar.

El informe sobre la tragedia elaborado por las autoridades cataries nunca ha sido compartido con las familias.

"Yo me pregunto una y otra vez qué tipo de sistema es ese, donde las leyes que se crearon para la seguridad pública pueden ignorarse a voluntad y no aplicarse simplemente por quién eres o quién es el dueño del edificio.

¿Cómo es posible que a los responsables se les siga permitiendo beneficiarse económicamente e ignorar la ley mientras las familias de las víctimas no sólo han perdido a sus seres queridos sino que ahora se están viendo obligadas a pagar individualmente a los abogados para hacer que se apliquen las multas impuestas por el propio tribunal de Qatar? ¿Donde queda la justicia en todo esto?"

Martin Weekes, padre de Lillie, Jackson y Willsher, los trillizos que murieron en el incendio del Villaggio Mall.

trabajadores bajo su control, puesto que así, en caso de que el trabajador se queje o huya de una situación abusiva, el empleador podrá enviar fácilmente el pasaporte al Ministerio del Interior e informarle de que el trabajador se ha dado a la fuga.

Libertad sindical

La libertad sindical está limitada a los catariés y es inexistente para los trabajadores/as migrantes

Legislación catari: A muchos trabajadores se les impide crear o afiliarse a un sindicato en virtud de las exclusiones categóricas estipuladas en la ley. En primer lugar, el Código Laboral establece que ninguna de sus disposiciones son aplicables a los trabajadores de las siguientes categorías: funcionarios públicos/empleados del Gobierno; fuerzas armadas, policía y trabajadores empleados “en el mar”; trabajo casual (definido como un empleo de menos de cuatro semanas); trabajadoras/es del hogar (incluyendo chóferes, enfermeros, cocineros, jardineros y trabajadores con empleos similares); miembros de la familia de un empleador y trabajadores de la agricultura y el pastoreo. En segundo lugar, la ley prohíbe a los trabajadores no catariés ser miembros de una organización laboral, excluyendo de esta forma a más de 90% de la mano de obra total del país.

OIT: El artículo 2 del Convenio No. 87 garantiza los derechos de los trabajadores y trabajadoras a establecer y unirse a organizaciones de su elección “sin ninguna distinción”¹. La Recopilación de 2006 de la OIT sobre Libertad Sindical explica que esto significa “libertad sindical...sin discriminación de ninguna clase debida a la ocupación... [o a] la nacionalidad...no sólo para los trabajadores del sector privado de la economía, sino también para los funcionarios y los agentes de los servicios públicos en general.”² Muchas de las categorías excluidas en el Código La-

boral catari han sido anteriormente abordadas por el Comité de Libertad Sindical (CLS), confirmando su derecho a constituir un sindicato.³

Legislación catari: Además de las categorías de trabajadores excluidos, las disposiciones de la legislación laboral que describen los derechos de los empleados a afiliarse a sindicatos no se aplican a las empresas con menos de 100 trabajadores catariés, excluyendo así a un número aún mayor de trabajadores.

OIT: La OIT ha sostenido en numerosas ocasiones que los requisitos mínimos trabajadores/miembros deben reducirse cuando la regla entorpezca la capacidad de los trabajadores para ejercer sus derechos.⁴ Evidentemente, este mínimo prohíbe que todo trabajador empleado en una pequeña o mediana empresa pueda afiliarse a un sindicato.

Legislación catari: Por otra parte, los trabajadores de una plantilla pueden formar una sola “organización de trabajadores”, y todas las organizaciones de trabajadores deben estar afiliadas al “General Union of the Workers of Qatar”. La sección 5 de la ley aborda extensamente el poder disciplinario de los empleadores, pero en los artículos posteriores no se menciona nada en cuanto a formas de protección para los trabajadores que participan en actividades sindicales.

OIT: El CLS ha sostenido que la legislación que impone un solo sindicato o que impide la constitución de sindicatos adicionales “no cumple con el artículo 2.”⁵ Además la OIT ha establecido que la “unificación del movimiento sindical impuesta mediante la intervención estatal a través de medios legislativos significa ir en contra del principio consagrado en los artículos 2 y 11 del Convenio No. 87”.⁶

Apéndice

Contract Provisions for Qatar 2022 Contractors

In December 2012 the ITUC and Human Rights Watch provided sample contract provisions for Qatar 2022 contractors that would adhere with international norms and standards.

Sample Contract Provisions for Qatar 2022 Contractors.⁷

- 1) [Contractor name] ("Contractor") shall abide by the following labor practices:
 - a. Contractor shall present to its workers, before leaving their source countries, written employment contracts, in Arabic and in languages that the workers can understand, and submit to Supreme Committee 2022 copies of all such contracts, signed by workers and verifying that they have received, read, and understood the contract provisions, and that they have not paid any recruiting fees to any recruiting agent. Contractor shall ensure that these contracts include, among other terms, detailed protections on wages, hours of work, days off, salary deductions, health and safety training, and rest periods.
 - b. Contractor shall obtain notarized statements from recruitment agents in Qatar and in the sending country through which it hires its workers verifying that they have not charged any workers any recruiting fees and have obtained verification of same from any recruiting agents they have used as intermediaries. Contractor shall reimburse workers who have incurred recruiting fees in contravention of this provision.
 - c. Contractor shall ensure that, preferably before leaving their source countries, all project-related migrant workers receive comprehensive "know-your-rights" training in their native languages provided by trainers with an expertise in workers' rights. Contractor shall ensure that the training shall include a verbal explanation of the workers' employment contracts; relevant Qatari law, including labor law and the ban on employment-related fees for migrant workers; and means available in Qatar for obtaining legal redress; as well as relevant contact information, written in the workers' native languages.
 - d. Contractor shall communicate all written and oral project-related workplace instructions and directives, in particular those related to workplace safety procedures, in languages that the workers can understand.
 - e. Contractor shall take steps to adequately mitigate the risk of heat stress through the provision of rest, fluids, and shade, which takes into account the temperature and the

level of exertion of the work being performed. Workers' housing shall be equipped with functioning air-conditioning units to ensure workers are able to sleep in periods of extreme heat and have appropriate and adequate fluids available to assure proper hydration.

- f. Contractor shall report all cases of project-related workplace deaths and injuries to the Supreme Committee 2022 and shall maintain a comprehensive database of those incidents that shall be publicly accessible with appropriate safeguards to protect workers' privacy rights and shall include:
 - i. The nationality of the worker in question;
 - ii. The nature of workers' injuries; and
 - iii. The employers' contribution to healthcare costs.
- g. To ensure that workers' rights provisions in all project-related contracts are upheld, Contractor shall: establish an anonymous internal complaints process through which project-related workers can lodge workers' rights related concerns, directly or indirectly, with the Contractor and ensure that project-related workers are aware of said process; and provide for independent third-party monitoring by an organization with demonstrated expertise in workers' rights. Monitors shall conduct regular, random and unannounced project site visits and follow-up visits to verify compliance with any initial monitoring visit report recommendations, all of which shall include:
 - i. Anonymous worker and worker representative interviews;
 - ii. Meetings with management;
 - iii. A tour and observation of the workplace;
 - iv. Collection and review of relevant documents;
 - v. Preparation of a monitoring visit report, which shall include:
 - a) In the case of an initial monitoring visit, findings and recommendations for remedial measures to be taken to remedy noncompliance and a reasonable time period for complying with said recommendations before said noncompliance is considered a breach of the present contract;
 - b) In the case of follow-up monitoring visits, findings regarding compliance with recommendations for remedial measures.
- h. Contractor will not restrict its workers from developing mechanisms to express their grievances and protect their rights regarding working conditions and terms of employment. Contractor should not seek to influence or control these mechanisms. Contractor will not discourage workers from electing worker representatives, forming or joining

workers' organizations of their choosing, or from bargaining collectively, and will not discriminate or retaliate against workers who participate, or seek to participate, in such organizations and collective bargaining. Contractor will engage with such workers' representatives and workers' organizations, and provide them with information needed for meaningful negotiation in a timely manner. Workers' organizations are expected to fairly represent the workers in the workforce.

2) Contractor shall not engage in the following employment practices:

- a. contracting with source-country recruiting agencies that impose employment-related fees or that work with sub-agents or brokers who charge such fees at the level of the originating town or village;
- b. failing to pay any migrant worker employment-related fees incurred, including visa, passport, and medical examination fees and any government-imposed fees, such as taxes and insurance, or failing to reimburse workers for any such fees paid, including those paid to recruiting agencies or their affiliates, in Qatar or source countries;
- c. failing to pay migrant workers for any and all travel costs associated with travel from source countries to Qatar, including from home villages to capital cities prior to international travel, including failing to reimburse workers for any such travel costs incurred;
- d. withholding migrant worker wages, including the first month or two months of wages and including as "security" to prevent their flight;
- e. failing to report workplace deaths and injuries to Qatari authorities; and
- f. requiring workers to labor during any hours during which climate conditions are extreme and susceptibility to heat-related ailments, such as dehydration and stroke, is high, regardless of whether labor during such hours is legally permissible.

3) Contractor shall provide prompt redress, and if necessary, compensation, to any worker who sustains material loss or harm as the result of any breach of the above provisions.

4) Any breach of the above provisions will result in the imposition of material financial penalties on Contractor. Repeated breaches will lead to the termination of the contract between the Supreme Committee and Contractor. Depending on the severity of the violations, the Supreme Committee may suspend Contractor from eligibility for future contracts from the Supreme Committee.

Notas

Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, Convenio No. 87, Art. 2 (1948), disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312232

2 Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical (CLS) (2006 Recopilación), párr. 209; véase también Recopilación 1996, párr. 205; y el 308º Informe, Caso No. 1900, párr. 182.

3 2006 Recopilación párr. 219-220 (Funcionarios públicos y trabajadores "sin distinción alguna" tienen el derecho a constituir y afiliarse a organizaciones de su elección para defender sus intereses); Id. at párr. 899 (A los marinos no se les debería denegar el derecho a participar en la negociación colectiva); Id. at párr. 255 (Todos los trabajadores, independientemente de la duración de sus contratos, disfrutan de los derechos inscritos en el C087); Id. at párr. 267 ("Los empleados domésticos no están excluidos..." C087); Id. at párr. 241, 243 (Los trabajadores de la agricultura deben disfrutar del derecho a organizarse); Id. at párr. 210, 215 (Leyes que prohíben la sindicalización en función de la nacionalidad o extranjería violan el C087).

4 2006 Recopilación párr. 283-287 (Se concluye que incluso 30 trabajadores podría ser un umbral demasiado alto, puesto que el análisis debe "tener en cuenta" la proporción de pequeñas empresas que operan en el país).

5 2006 Recopilación párr. 315-317, véase también párr. 324

6 2006 Recopilación párr. 319

7 A contractor is any local or foreign establishment that has contracted and subcontracted workers to perform labor on or related to a project site over which the Supreme Committee for Qatar 2022 has purview.



Editora responsable legal:
Sharan Burrow, Secretaria General

CSI
Bd du Roi Albert II, 5, Bte 1, 1210-Bruselas, Bélgica
Tel : +32 2 224 0211 Fax : +32 2 201 5815
Email : press@ituc-csi.org Web : www.ituc-csi.org

www.rerunthevote.org