

Queja contra Qatar

329ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2017)

El Gobierno de Qatar (GdQ) ha tenido un año para informar al CA sobre las medidas tomadas para garantizar el seguimiento de la evaluación realizada por la visita tripartita de alto nivel (VTAL) al país realizada en marzo de 2016. En una comunicación a la OIT el 20 de febrero, el Gobierno pretende haber introducido diversas reformas. No obstante, el sistema de la *kafala* y el requisito de obtener un permiso de salida siguen en vigor. El GdQ continúa denegando el derecho a la libertad sindical y demuestra que no se ha tomado medida alguna a este respecto.

- La comunicación del GdQ a la OIT contiene información falsa y engañosa. Por ejemplo, afirma que “...La Ley No. 1 abroga el requisito de permisos de salida”. No es verdad. Los permisos de salida siguen siendo necesarios, y los trabajadores necesitan obtener el permiso de su empleador/patrocinador para abandonar el país.
- Los empleadores siguen pudiendo evitar que los trabajadores puedan cambiar de empleo durante un período de hasta cinco años.
- La información relativa a la morbilidad y mortalidad que figura en la comunicación del GdQ es incompleta y resulta engañosa.
- El informe del GdQ no incluye información alguna sobre sanciones disuasivas contra los empleadores en caso de incumplimiento.
- La confiscación de pasaportes sigue siendo algo habitual. Más de 230 trabajadores migrantes entrevistados por Amnistía Internacional en un informe publicado en 2016 afirmaron no estar en posesión de su pasaporte.
- El informe hace referencia a cinco áreas de posible cooperación técnica entre la OIT y Qatar discutidas durante la misión oficial a Qatar en febrero de 2017, en relación con el impago de salarios, la inspección del trabajo y la salud y seguridad laboral, reclutamiento y contratación, protección frente al trabajo forzoso, y “dar voz” a los trabajadores. El único posible motivo para dicha cooperación es que Qatar sigue sin cumplir sus obligaciones en estas áreas.
- El GdQ está bloqueando de hecho el cumplimiento de acuerdos entre operadores multinacionales de la construcción en Qatar con la ICM en relación con sus operaciones en el país.

La siguiente evaluación de las afirmaciones realizadas por el GdQ, frente a las recomendaciones de la VTAL complementadas con información relevante, demuestra la necesidad de continuar el proceso en curso en el Consejo de Administración, tras la adopción del proyecto de decisión que incluía el aplazamiento hasta su reunión de noviembre de 2017, respecto al examen sobre el nombramiento de una Comisión de Encuesta.

(1) Evaluación de la VTAL: Eliminar las restricciones que impiden a los trabajadores migrantes poner fin a la relación de trabajo (sistema *kafala*)

El informe del GdQ afirma erróneamente que la Ley No. 21 de 2015 abolió el sistema de la *kafala*. Pero los trabajadores siguen dependiendo del consentimiento de su empleador para poner fin a su contrato de empleo. La CEACR indicaba en su informe más reciente que “la ley núm. 21 no parece prever la terminación de la relación laboral por parte del trabajador expatriado antes del vencimiento del contrato inicial sin el consentimiento del empleador, ni tampoco establece los motivos y condiciones generales para la terminación, salvo en cuanto a casos muy específicos”. Se pidió una vez más al GdQ que eliminase las restricciones para poner fin a la relación de trabajo.

El informe del GdQ no hace referencia a la eliminación de restricciones, tal como solicitaran la CEACR y la VTAL. Únicamente hace referencia al número de transferencias, pero no queda claro cuántas solicitudes se presentaron ni tampoco los motivos por los que el cambio de empleador fue aprobado o no aprobado. Diversas ONG informaron sobre casos en que los trabajadores siguen teniendo que obtener un certificado de no objeción, pese a la entrada en vigor de la Ley No. 21. En algunos casos, los empleadores prolongan los contratos de los trabajadores (de un contrato de 2 años a un contrato permanente) sin notificárselo, para que luego les resulte imposible cambiar de empleador.

(2) Evaluación de la VTAL: El sistema de protección de salarios debe aplicarse también a las PyME

El informe del GdQ hace referencia a una “campaña de inspecciones” entre septiembre de 2016 y febrero de 2017. Se incluye una lista con numerosas compañías que se sumaron al sistema de protección de salarios (36.117) pero resulta imposible evaluar la cobertura real si no se dispone de información sobre el número total de compañías presentes. Se registraron 692 compañías que no habían pagado los salarios adecuados, pero apenas 26 casos fueron remitidos a la fiscalía. No se facilita información que demuestre que los trabajadores cobraron los salarios adeudados ni si los empleadores fueron penalizados de manera disuasiva en los demás casos.

(3) Evaluación de la VTAL: Conjunto de medidas más amplias para mejorar el acceso a mecanismos de quejas

El informe del GdQ: No se han tomado aún medidas adicionales sustanciales. El informe hace referencia a un plan de acción para incrementar el número de equipos pasando de 10 a 90 –pero no se ha aplicado aún. La CSI puso a prueba un quiosco en octubre de 2016 –únicamente pueden presentarse 4 tipos de quejas (salarios, vacaciones, bonificaciones y billetes); el formulario podía imprimirse, de manera que los trabajadores debían personarse en el Ministerio de Trabajo para entregar su queja. El informe hace referencia a un programa para poner a disposición de los trabajadores nuevas tecnologías, pero aún no se ha iniciado.

El informe facilita datos sobre el número de quejas presentadas en 2016 en el cuadro 18, pero el año 2014 figura como fuente de los datos, lo que plantea dudas sobre la fiabilidad de los datos proporcionados.

No se aporta información sobre la reparación acordada a las víctimas ni sobre cómo se han tratado las quejas.

(4) Evaluación de la VTAL: Necesidad de cooperar con los países de origen para abolir comisiones por contratación

El informe del GdQ: Hace referencia a Memorandos de Entendimiento con 36 países, sin indicar si dichos acuerdos abordan las comisiones ni la manera en que se controla y se da seguimiento a su aplicación.

(5) Evaluación de la VTAL: Deben reforzarse los esfuerzos prácticos para prevenir la incautación de pasaportes

Informe del GdQ: No incluye información sobre medidas adicionales adoptadas para prevenir la práctica de retención de pasaportes. Más de 230 trabajadores migrantes entrevistados por Amnistía Internacional en un informe publicado en 2016 afirmaron no estar en posesión de su pasaporte. Las estadísticas aportadas para el año 2016 muestran que tan solo 21 empleadores fueron multados, de las 232 causas legales presentadas respecto a retención de pasaportes.

(6) Evaluación de la VTAL: Imposición de penas a los empleadores que infrinjan las cláusulas del contrato de trabajo (sustitución de contratos)

Informe del GdQ: No se ha facilitado información respecto a penas impuestas en caso de sustitución de contratos.

(7) Evaluación de la VTAL: Adopción de estatutos que incluyan criterios claros respecto a los permisos de salida

El informe del GdQ afirma falsamente que se ha “eliminado el permiso de salida” con la adopción de la Ley No. 1 de 2017. Pero los trabajadores siguen teniendo que “notificar” a su empleador, que continúa pudiendo objetar su salida del país. La legislación no especifica los criterios aplicables para la concesión o denegación de permisos de salida.

https://portal.moi.gov.qa/wps/PA_moi_doc_services/eService/forms/exitPermit/PermitFormE.jsp

“Este servicio permite a los nacionales y residentes, portadores de células de identidad, extender permisos de salida para aquellas personas que estén bajo su patrocinio personal y que cuenten con números personales de identificación. Los solicitantes pueden optar por solicitar permisos de salida individuales o múltiples”.

<http://portal.www.gov.qa/wps/portal/services/individuallandingpages/exit+permits/applyforqatarixitpermit>

(8) Evaluación de la VTAL: Aplicación efectiva de sanciones disuasorias

Informe del GdQ: No se facilita información sobre sanciones disuasorias. Se enumera el número de casos tratados en tribunales y el número de casos que están siendo investigados, pero sin mencionar las penas impuestas contra empleadores que cometiesen las infracciones y la reparación ofrecida a las víctimas. Tampoco se indica la duración de los procesos ni se facilita información sobre la asistencia jurídica brindada a los trabajadores.

No hay información sobre la metodología empleada por la inspección de trabajo. La cifra de traductores sigue siendo de 4, claramente insuficiente para una mano de obra migrante de 1,8 millones de personas. No hay información sobre el número de multas impuestas como resultado de inspecciones. Se redactaron informes sobre infracciones apenas en el 1,2% de los casos, sin información alguna sobre por qué no se dio seguimiento a los demás casos. El informe afirma que se establecerá una línea especial a la que podrán dirigirse los trabajadores con sus quejas –esto había sido anunciado ya en 2010.

Afirmaciones e información adicionales:

Reformas legislativas sobre los trabajadores/as del hogar y mecanismos de reclamación de los trabajadores.

El informe del GdQ hace referencia a reformas, pero se ha negado a facilitar una copia de las enmiendas legislativas. De hecho, la ley sobre trabajadores domésticos aún no se ha decretado y no está claro cuándo entraría en vigor.

Salud y seguridad en el trabajo

El informe del GdQ contiene una serie de afirmaciones infundadas respecto a la seguridad y salud en el trabajo. Es imposible una verificación independiente dado que el Gobierno ha dejado de facilitar siquiera estadísticas limitadas sobre morbilidad y mortalidad en relación con los trabajadores migrantes, que publicaba anteriormente. El reducido número de lesiones y muertes registradas entre los trabajadores migrantes, 582 en total el año pasado, contradice las cifras más recientes disponibles respecto a los trabajadores tratados en urgencias en Qatar –2.800 al día, es decir más de un millón en 2014. <https://dohanews.co/hmc-report-demand-for-emergency-medical-care-in-qatar-surges/> Esto implicaría que apenas el 0,06% de las lesiones tratadas en urgencias serían atribuibles a accidentes laborales.

El GdQ omite cualquier referencia a las enfermedades laborales, pese a las recomendaciones de un informe de 2014 encargado por el propio Gobierno, recomendaciones que el GdQ no ha tenido en cuenta en los 3 años transcurridos desde que se publicase dicho informe:

“Para avanzar, resulta crucial que el Estado de Qatar clasifique adecuadamente las causas de las muertes. Es esencial recopilar y distribuir estadísticas y datos exactos en relación con las lesiones y muertes laborales. Si se produjesen muertes súbitas o inesperadas, habría que realizar autopsias o análisis *post-mortem* para determinar la causa del fallecimiento. De registrarse tendencias inusuales en las causas de las muertes, como por ejemplo una elevada incidencia de paros cardíacos, convendría estudiarlas adecuadamente para determinar si sería necesario adoptar medidas preventivas.

Teniendo en cuenta que se extrapolan distintas estadísticas para apoyar las afirmaciones respecto a los malos tratos que sufren los trabajadores migrantes en el sector de la construcción, sugeriríamos que el Estado de Qatar aporte un estudio definitivo sobre el número de muertes por paro cardíaco, para recopilar evidencia con vistas a verificar las causas reales y adoptar cualquier medida preventiva que pudiese resultar pertinente”.

<http://www.engineersagainstpoverty.org/documentdownload.axd?documentresourceid=58>

Las estadísticas de lesiones confirman además la presencia de trabajadores norcoreanos en Qatar en 2016. Marzuki Darusman, relator especial de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos en Corea del Norte, ha descrito el empleo de trabajadores migrantes norcoreanos como equivalente a trabajo forzoso.

Comité Supremo para los preparativos del Mundial de Fútbol

El GdQ hace referencia al acuerdo negociado entre el Comité Supremo de Qatar y la ICM, que cubre a unos 5.000 trabajadores empleados en la construcción de los estadios para la Copa del Mundo de fútbol. Esto representa apenas el 0,25% de los trabajadores/as migrantes en Qatar. Los esfuerzos por parte de operadores multinacionales de la construcción para alcanzar acuerdos con la ICM y establecer empresas conjuntas con socios locales respecto a sus operaciones globales en Qatar han sido bloqueados por el GdQ.

Propuestas de cooperación técnica

La propuesta de cooperación técnica entre el GdQ y la OIT, discutida en febrero, ponía de relieve cinco áreas: impago de salarios, la inspección del trabajo y los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, reclutamiento y contratación, protección frente al trabajo forzoso y “dar voz” a los trabajadores. El hecho de que la Oficina y el GdQ estén contemplando la aportación de asistencia técnica en estas cinco áreas viene a demostrar que Qatar sigue sin cumplir sus obligaciones en relación con esas cuestiones.

Informe 2016 de Amnistía Internacional

El informe 2016 de Amnistía Internacional (que cubre 12 meses hasta marzo de 2016) incluye entrevistas a más de 230 trabajadores migrantes contratados en una obra de construcción en Qatar. Todos ellos habían pagado cuotas de contratación, 228 de ellos habían sido engañados respecto a los salarios, la mayoría indicó tener miedo a posibles represalias, se identificaron casos de trabajo forzoso y abusos del sistema de permisos de salida. Algunas de las empresas que retenían los pasaportes de los trabajadores se los devolvieron después de que Amnistía abordase la cuestión con dichas empresas y con el Comité Supremo.

Alojamiento de los trabajadores

Aunque se han establecido nuevos complejos con alojamiento para los trabajadores, en particular para los empleados en la construcción de los estadios del Mundial, la mayoría de los trabajadores migrantes en Qatar sigue viviendo en campamentos inadecuados. 11 trabajadores murieron y 12 resultaron heridos en un incendio de un campamento de trabajo en el suroeste de Qatar en junio de 2016. Varios centenares de trabajadores procedentes de Filipinas, India, Sri Lanka y Bangladesh perdieron todas sus posesiones en dos incendios de campamentos de trabajo (en Al Shahaniya y Al Saliya) en marzo de 2017 –se trataba del tercer incendio registrado en uno de los dos campamentos. El empleador de uno de los grupos de trabajadores ofreció una compensación inicial de 200 QAR (56 USD) por trabajador. Representantes de la embajada solicitaron al empleador un incremento de las compensaciones, y los trabajadores tuvieron que depender de la caridad para cubrir necesidades inmediatas como ropa, productos de aseo, ropa de cama y comida.