**Lara Nuwayhid**
ACTIVISTA

Se sobreentiende que si se reforma una política tiene que ser para mejorarla o, por lo menos, no debiera empeorar. Pero las recientes reformas en el Golfo ni siquiera superan esta prueba básica.

En una región donde los extranjeros que se dedican al servicio doméstico ya son muy vulnerables, se les niegan cada vez más derechos básicos.

Como los demás países del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG) y Jordania y el Líbano, Catar cuenta con un sistema de kafala o patrocinio laboral.

Según este sistema, el kafil (patrocinador) del trabajador controla su situación migratoria, salario, alojamiento y demás términos contractuales. Este sistema ha recibido frecuentes críticas porque deja a los trabajadores migrantes —en especial a las mujeres con bajos ingresos— en una situación de alta vulnerabilidad.

La desaprobación aumentó desde que Catar fue designado país anfitrión de la

SHUTTERSTOCK

# El retroceso de los derechos humanos en Catar

**Duro golpe a los derechos laborales.** La promesa de Catar en el 2017 de ejecutar amplias reformas laborales fue, entonces, bienvenida. Y muchos celebraron cuando, en agosto del 2020, Catar dejó de exigir a los trabajadores que obtuvieran la aprobación de sus kafils para cambiar de empleo.

A pesar de la preocupación porque la falta de visibilidad de algunos de ellos —especialmente, de los trabajadores domésticos— afectaría su cumplimiento, muchos esperaban que este cambio augurara el fortalecimiento de la protección para los trabajadores migrantes, no solo en Catar sino en todo el CCG.

Esas ilusiones recibieron un duro golpe en julio del año pasado, cuando el gobierno de Catar extendió de tres a nueve meses el período de prueba de los trabajadores domésticos, durante el cual el kafil puede solicitar un reembolso total a la agencia de reclutamiento.

Al parecer, la idea era que ante el aumento del riesgo de pérdidas financieras las agencias de reclutamiento ampliarían el control de las circunstancias de los trabajadores.

Pero ¿cómo podrían? El hogar se considera "sagrado" y la interferencia en sus asuntos está prohibida, por lo que no se permiten las inspecciones.

**Explotación legalizada.** La explicación del Ministerio de Trabajo es que este cambio fomenta la estabilidad para los empleadores. En realidad, solo aumenta el riesgo de abuso para los trabajadores domésticos.

Esta política ya facilita la explotación de los trabajadores. Incluso después del período de prueba, los empleadores pueden solicitar un reembolso si el trabajador tiene una enfermedad crónica, se niega a trabajar o "se da a la fuga".

Los patrocinadores pueden acusar falsamente a los trabajadores de esos crímenes sabiendo que poco pueden hacer para refutar los cargos.

Tan solo la amenaza de que el patrocinador presentará esas acusaciones contra un trabajador puede tener un efecto coercitivo poderoso.

Pero es durante el período de prueba cuando los trabajadores están más vulnerables. En primer lugar, si los trabajadores son trasladados antes de que finalice el período de prueba, no pueden acceder a los beneficios por los servicios prestados.

Además, lejos de proteger a los trabajadores de la explotación, las agencias de reclutamiento pueden castigarlos porque "los devolvieron".

> Después de recibir el derecho a albergar la Copa del Mundo, Catar se comprometió a reformas laborales radicales, pero olvidó su promesa y los trabajadores migrantes son los que más sufrirán

**Expuestos a vejámenes.** La Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) recibe regularmente denuncias contra las agencias de reclutamiento porque se apropian de los teléfonos móviles de los empleados, les proporcionan alimentación insuficiente y retienen sus salarios hasta que se firme un nuevo contrato de empleo.

También, existe la posibilidad de que el personal de las agencias acose a los trabajadores, física y verbalmente.

Con un período de prueba más prolongado que llevaría a mayores pérdidas financieras, hay buenos motivos para temer que aumenten esos abusos por parte de las agencias de reclutamiento.

Esto es aún más probable cuando se considera la impunidad endémica por esas violaciones.

Aunque la FITH presenta quejas ante el Ministerio de Trabajo —que a veces envía inspectores a verificar la situación de las agencias de reclutamiento—, habitualmente se ignoran las violaciones de los derechos de los trabajadores, que raramente son castigadas.

**Reducción de los derechos de los trabajadores.** Esta reforma viciada no es más que un síntoma de un problema más profundo: la exclusión de partes interesadas clave. Debido a que la nueva regla técnicamente se aplica a las agencias de reclutamiento, solo ellas participaron en las discusiones con los funcionarios gubernamentales.

Se excluyó a los trabajadores domésticos aun cuando claramente estaban entre las partes interesadas principales, como en el caso de cualquier política que afecte los derechos u obligaciones de los empleadores.

Es irrelevante que la reforma no afecte a la Ley de Trabajo Doméstico. Sin la participación activa de los trabajadores y las organizaciones comprometidas con su protección no es posible lograr reformas laborales positivas.

En el pasado, el Ministerio de Trabajo de Catar estaba orgulloso de su enfoque colaborativo, que incluía consultas con las partes interesadas antes de difundir los decretos oficiales.

Esta vez, las organizaciones de empleados domésticos y trabajadores migrantes se enteraron de los cambios cuando fueron publicados.

Además, en febrero del 2022, el Ministerio entregó una copia inicial de esta política, pero hasta el momento no ha respondido a las preguntas y preocupaciones presentadas por las partes interesadas, ni llevó a cabo una revisión.

No es por descuido, representa un esfuerzo deliberado por ocultar la reducción de los derechos de los trabajadores vulnerables. Y todavía ni siquiera empezó el Mundial de Fútbol. ■

**LARA NUWAYHID:** coordinadora regional para Medio Oriente y África del Norte de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar.

© Project Syndicate 1995–2022