



“CREEN QUE SOMOS MÁQUINAS”

TRABAJO FORZOSO Y OTROS ABUSOS CONTRA LA POBLACIÓN
TRABAJADORA MIGRANTE EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD
PRIVADA EN QATAR

****RESUMEN EJECUTIVO Y RECOMENDACIONES****

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

© Amnesty International 2022

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

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

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

<https://www.amnesty.org/es/permissions/>

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

Publicado por primera vez en 2022

por Amnesty International Ltd.

Peter Benenson House, 1 Easton Street

London WC1X 0DW, Reino Unido

Índice: MDE 22/5388/2022 Spanish

Idioma original: Inglés

amnesty.org



Foto de portada: Doha, Qatar. © [Rafael Andres Velazquez Martinez](#) / Alamy Stock Photo

**AMNISTÍA
INTERNACIONAL**



ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	4
RECOMENDACIONES	10

RESUMEN EJECUTIVO

“Nuestro lema es ‘mientras no estés muerto’, puedes con todo.”

Emmanuel, ex guardia de seguridad y posteriormente encargado de seguridad en una gran empresa privada del sector en Qatar.

Caleb tenía sólo 24 años cuando llegó a Qatar en 2016 y era uno más entre los cientos de miles de personas que migraron al país desde que se le concedieron a éste los derechos para albergar la Copa Mundial de Fútbol 2022. Al ver un anuncio de una oferta de trabajo para guardias de seguridad en Qatar, no se lo pensó dos veces. Caleb reunió 900 dólares estadounidenses para pagar a una agencia de contratación de Kenia y partió. “Cuando decides marcharte de tu país, vas con la intención de mejorar tu vida”, contó a Amnistía Internacional.

La realidad de la vida como trabajador migrante en Qatar fue mucho peor de lo que esperaba, una experiencia compartida por muchas otras personas. Caleb ha sido objeto de explotación y abusos por parte de una de las mayores empresas de seguridad privada de Qatar que ha proporcionado guardias para algunos de los proyectos más destacados del país, incluidos los torneos internacionales de fútbol. Caleb ha estado asignado en una cadena hotelera internacional, el ministerio del Gobierno y la Copa Mundial de Clubes de la FIFA, trabajando 12 horas, todos los días, durante más de un año y sin un solo día de descanso, y actualmente vive, hacinado, en una habitación compartida con otros nueve guardias en la que duermen en literas. Sus colegas también contaron a Amnistía Internacional que la empresa les hace trabajar horas excesivas, amenaza con importantes deducciones salariales a los trabajadores si quieren tomarse un día de descanso, les impone cuantiosas multas por cometer errores en el trabajo y les obliga a trabajar a la intemperie bajo un calor abrasador.

El calvario de los trabajadores de la construcción migrantes en todo Qatar ha quedado bien documentado durante muchos años. Aunque estas personas conforman gran parte de la mano de obra, no están solas en su lucha por los derechos laborales en el país. Ahora, con los estadios de la Copa Mundial prácticamente terminados, se debe poner el foco en aquellas que proporcionarán servicios esenciales para el torneo,

entre las que se encuentran las decenas de miles de personas empleadas en el sector de la seguridad privada en Qatar. En este informe, Amnistía Internacional muestra cómo, pese a las importantes reformas en el sistema de patrocinio (*kafala*) efectuadas desde 2017, los trabajadores migrantes de este sector son objeto de graves abusos laborales que en algunos casos constituyen trabajo forzoso.

METODOLOGÍA

En total, Amnistía Internacional entrevistó a 59 guardias y otros trabajadores de seguridad empleados actual o anteriormente por ocho empresas de seguridad privada que operan en Qatar. En fechas más recientes, entre abril de 2021 y febrero de 2022, Amnistía Internacional entrevistó en profundidad a 34 guardias y encargados de seguridad empleados por esas ocho empresas actualmente o en el pasado. Dichas entrevistas se fundamentaron en una investigación que comenzó en 2017, momento en que Amnistía Internacional empezó a documentar los casos de 25 trabajadores de una de las empresas que estaban sufriendo graves abusos laborales en Qatar. Se han utilizado pseudónimos para todos los hombres y mujeres entrevistados para protegerlos de posibles represalias. La organización también ha recabado pruebas

documentales, como contratos de trabajo, fotografías e imágenes de vídeo, y revisado y analizado fuentes secundarias, incluidas la legislación qatarí y las políticas de la FIFA, así como informes académicos y de medios de comunicación. Amnistía Internacional escribió al Ministerio de Trabajo de Qatar y a dos empresas de seguridad privada que emplearon a personas que figuran en este informe, para pedir información y compartir las conclusiones de la investigación. La organización también intercambió correspondencia con la FIFA y el Comité Supremo de Gestión y Patrimonio (el Comité Supremo), que es el organismo encargado de la organización de la Copa Mundial de Qatar. Este informe se basa en el amplio corpus de investigaciones y campañas de Amnistía Internacional sobre la situación de la población trabajadora migrante en Qatar desde 2012.

Los guardias de seguridad entrevistados por Amnistía Internacional trabajaban para empresas que han proporcionado servicios en destacadas instalaciones deportivas y de ocio, cadenas hoteleras internacionales, grandes proyectos de infraestructuras de transporte, ministerios y sedes gubernamentales y todo un abanico de proyectos y lugares esenciales para la celebración de la Copa Mundial de la FIFA 2022. Al menos tres de las ocho empresas han proporcionado servicios en importantes torneos de fútbol, como la Copa Mundial de Clubes de la FIFA de 2019 y 2020 (aplazada a 2021), la Copa Árabe de la FIFA 2021, la Copa del Golfo Árabe de 2019, y en estadios de la Copa Mundial, como el Al Janoub y el Estadio Internacional Jalifa.

CONSTANTES DE ABUSOS

Los relatos del personal entrevistado por el equipo de investigación de Amnistía revelaron una amplia variedad de abusos laborales en las ocho empresas. Entre dichos abusos figuran la duración excesiva de las jornadas de trabajo, la falta de días de descanso y sanciones económicas arbitrarias o desproporcionadas, así como la insuficiente remuneración de las horas extra, condiciones de trabajo potencialmente peligrosas, condiciones de vida deficientes y discriminación por raza, nacionalidad e idioma. Las historias que cuentan los trabajadores también ponen de relieve las terribles consecuencias de dichos tratos; los guardias de seguridad describen su agotamiento físico y psicológico, su sufrimiento y su angustia.

Pese a ello, muchas de estas personas sienten que no tienen otra opción para sustentar a sus familias en sus hogares y saldar las deudas en las que han incurrido con los agentes de contratación. Emmanuel contó a Amnistía Internacional:

“Como padre, he de sostener a mi hija, que está estudiando enfermería. Mi familia necesita dinero. Así que, cuando se te humilla, se te trata mal, no puedes quejarte, porque hay personas que dependen de ti. De modo que acabas diciéndote ‘me quedará callado’. Nuestro lema es ‘mientras no estés muerto’, puedes con todo.”

En particular, este informe concluye que hay dos elementos fundamentales de trabajo forzoso, tal como se define internacionalmente —trabajo involuntario y amenaza de sanción—, presentes en las operaciones de seis de estas empresas. Su presencia generalizada demuestra que Qatar está incumpliendo sus obligaciones, contraídas en virtud del Convenio sobre el Trabajo Forzoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de “suprimir” el empleo del trabajo forzoso en todas sus formas lo más pronto posible y “cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente” a quienes impongan el trabajo forzoso”.

Las situaciones de abusos laborales en sedes y torneos vinculados a la FIFA indican también que ésta y sus socios de la Copa Mundial no establecieron procesos adecuados para identificar, prevenir y mitigar de manera oportuna los abusos laborales generalizados en el sector de la seguridad privada, pese a la existencia de varias iniciativas importantes encaminadas a mejorar el bienestar de los trabajadores.

Duración excesiva de las jornadas de trabajo y negación de días de descanso: condiciones constitutivas de trabajo forzoso

Más del 85% de los guardias de seguridad entrevistados por Amnistía Internacional durante el último año afirmaron que con frecuencia habían trabajado hasta 12 horas al día, y más del 80% dijeron que sus empleadores les habían negado de manera habitual a ellos y sus colegas un día de descanso semanal durante su periodo de empleo. En consecuencia, muchos habían acabado trabajando 84 horas a la semana, y pasando meses e incluso años sin un descanso, en vulneración de la Ley del Trabajo de Qatar de 2004.

En el momento de ser entrevistado, Rashid, de Uganda, había trabajado como guardia de seguridad en parques públicos de Qatar durante casi dos años. Describió cómo se había acostumbrado a las jornadas de trabajo excesivamente largas:

“Aquí, trabajar 12 horas es lo normal. Eres como un ordenador programado; simplemente te acostumbras. Crees que es normal, pero en realidad no lo es.”

Un total de tres guardias de seguridad dijeron que su empresa a veces les hacía trabajar “turnos dobles”. Por ejemplo, Zeke, de Uganda, trabajó en 2021 en la aplazada Copa Mundial de Clubes de 2020 comprobando acreditaciones en el Estadio Ciudad de la Educación. Dijo que, para superar la semana de capacitación que se le requería tener antes del evento, hacía su turno normal de 12 horas durante el día y después lo trasladaban inmediatamente a una sesión de capacitación de 8 horas que se impartía por la noche. Contó a Amnistía Internacional que después volvía al trabajo a las 5 de la mañana tras haber dormido 4 horas: “Creen que somos máquinas”, dijo.

La mitad del personal, incluidos los guardias de seguridad de seis empresas, dijeron que quienes se atrevían a tomarse su día de descanso contra la voluntad de su entidad empleadora se arriesgaban a deducciones salariales punitivas de entre uno y seis días de salario básico de un sueldo mensual ya de por sí escaso, que no suele superar el salario mínimo qatarí de 1.000 riales (275 dólares estadounidenses).

Guardias de seguridad de seis empresas también contaron que cuando inevitablemente se sentían indispuestos, la empresa podía descontarles del sueldo el día de descanso por enfermedad, aunque hubieran trabajado sin descanso durante meses. Por ejemplo, Jacob vigilaba una importante instalación deportiva y de ocio en Doha. En 2021, se tomó dos días consecutivos de descanso, el primero para vacunarse contra la COVID-19, y el segundo, por los efectos secundarios que le dejaron demasiado indispuesto para trabajar. Cuando recibió el salario de ese mes, se dio cuenta de que le habían deducido dos días y medio de paga. Dijo que la empresa no le dio explicación alguna sobre la deducción.

Explicó:

“Cuando dices que estás enfermo [...], te responden ‘vamos, vamos, vamos, o te sancionaremos y te pondremos como ausente’. A veces, simplemente estás cansado, has trabajado durante un mes sin un día libre y sólo quieres descansar.”

Negar a los trabajadores su derecho al descanso imponiéndoles sanciones económicas o amenazándolos con ellas si no acuden a su lugar de trabajo el día de descanso semanal, o forzándolos a trabajar aunque no se encuentren bien, puede constituir trabajo forzoso en virtud del Convenio sobre el Trabajo Forzoso de la OIT.

Edson, ex guardia de seguridad, dijo de su entidad empleadora:

“Te decían: ‘no tenemos suficiente seguridad, así que tienes que trabajar’. No teníamos alternativa. Si tu supervisor te dice que tienes que trabajar, tienes que ir o te reducen el sueldo.”

Esto se reflejó en la mayoría de las entrevistas:

- Matthew, de Kenia, contó a Amnistía Internacional a principios de 2022 que no recordaba la última vez que había tenido un día libre; vigilaba una cadena de supermercados en Doha desde 2020.
- Abdul, de Bangladesh, que trabajó de guardia de seguridad desde 2018 hasta mediados de 2021, dijo que no había tenido ni un solo día de descanso en 3 años.
- Ben, de Uganda, contó que durante los primeros 18 meses de trabajo, desde que una empresa de seguridad lo contratara a finales de 2019, no tuvo ningún día libre.
- Salim, también de Uganda, dijo que había trabajado también durante casi 3 años sin librar ningún día desde que una empresa lo contratara en 2015 para trabajar en un gran proyecto de infraestructuras de transporte.

El descanso es un derecho humano fundamental consagrado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), pero las empresas de seguridad lo tratan como un privilegio que se puede otorgar o denegar a voluntad. Además, el constante desequilibrio de poder entre entidad empleadora y trabajador —facilitado por los persistentes aspectos del intrínsecamente abusivo sistema de patrocinio en Qatar y por el hecho de que numerosos trabajadores y trabajadoras migrantes sigan pagando tasas de contratación desorbitadas— pone a los guardias de seguridad en una situación de enorme riesgo de sanción si contradicen las decisiones de sus supervisores, aunque éstas sean ilegales. Como Lawrence, de Kenia, dijo:

“No puedes quejarte. Si lo haces, te despiden y te deportan.”

Remuneración inadecuada, sanciones excesivas y arbitrarias

Aunque Qatar aprobó un nuevo salario mínimo mensual en 2021, la mitad de las empresas de seguridad todavía no han empezado a pagar por las horas extras las cantidades requeridas por ley, lo que implica que, teniendo en cuenta las horas trabajadas, en algunos casos están estafando a los guardias de seguridad cientos de riales cada mes.

Además, la mitad de los guardias de seguridad entrevistados dijeron que sus empleadores deducen cuantiosas sumas de los salarios de los trabajadores como castigo por diversas “faltas” en el trabajo, como no llevar el uniforme adecuadamente o abandonar el puesto para ir al baño sin que nadie ocupe su lugar. Las deducciones van de los 50 a los 500 riales (de 14 a 137 dólares estadounidenses), entre algo más de 1 y 13 días de salario básico.

En un caso, un guardia de seguridad recibió una multa equivalente a seis días de salario por estudiar para obtener un certificado de formación en salud y seguridad durante su tiempo libre. Joseph dijo a Amnistía Internacional: *“Querían deportarme. Me dijeron: ‘cuando no trabajas, deberías estar durmiendo’. Me dedujeron 30 riales del sueldo (82 dólares estadounidenses)”*.

Riesgos para la salud y la seguridad

Trabajar durante tantas horas y durante periodos tan largos sin un descanso adecuado pasa una terrible factura a la salud física y mental de los trabajadores migrantes del sector de la seguridad privada. Florence, de Uganda, describió cómo se sintió cuando la empresa la hizo trabajar jornadas de 16 horas:

“Me dolía tanto el cuerpo que ni siquiera soy capaz de expresarlo con palabras. Te sientes enferma, fatigada. No tienes ganas de hablar con nadie.”

Un total de 15 guardias de seguridad de cinco empresas describieron las condiciones difíciles y potencialmente peligrosas que tanto ellos como sus colegas afrontan en Qatar. Contaron que les habían hecho trabajar a la intemperie, bajo un intenso calor, a veces incluso en los meses de verano. Emmanuel, a quien durante unos tres años su empresa hizo trabajar en una cadena hotelera internacional vigilando la piscina, el aparcamiento y la playa, dijo:

“Incluso cuando hace mucho calor, a veces la legislación de Qatar establece que no se permite a nadie trabajar a la intemperie [...] pero en lo que respecta a [guardias de] seguridad, ¿a dónde pretenden que vayamos?”

Condiciones de vida deficientes

Como muchos otros trabajadores y trabajadoras migrantes en Qatar, las personas empleadas en las empresas de seguridad privada viven en alojamientos deficientes, a pesar de que el gobierno emitió unas directrices claras sobre las condiciones de vida. Un total de 18 guardias de seguridad de 5 empresas contaron a Amnistía Internacional que su alojamiento adolecía de hacinamiento y condiciones insalubres, que varios de ellos describieron como “sucio”, “abarrotado” y “terrible”. Denunciaron que, de media, en sus habitaciones dormían en literas de 6 a 10 trabajadores. Zeke contó:

“No voy al aseo en el alojamiento; puedes enfermarte. Sólo voy al baño en el trabajo. El saneamiento es muy malo.”

Guardias de dos empresas dijeron que éstas se vieron obligadas a mejorar sus alojamientos desde que las autoridades qataríes y los socios organizadores de la Copa Mundial inspeccionaron algunos de ellos. Esto demuestra claramente que es posible un cambio significativo si se llevan a cabo inspecciones y medidas de aplicación de la ley de manera efectiva. No obstante, muchos trabajadores empleados por estas dos empresas de seguridad y otras investigadas por Amnistía Internacional continúan viviendo en condiciones de hacinamiento e insalubridad que vulneran la legislación qatarí y las normas internacionales.

Discriminación

Más de un tercio de los guardias de cinco empresas de seguridad contaron a Amnistía Internacional que la dirección de éstas trata al personal de manera distinta en función de su nacionalidad, raza e idioma, en lo que respecta, entre otras cosas, a salario y condiciones laborales, y a los lugares a los que se les asigna. Asher, al que hicieron trabajar en varios lugares hasta 2021, incluida una atracción turística y las oficinas de un organismo deportivo, dijo:

“Nos pagan según nuestra nacionalidad. Puedes ver a un keniano que gana 1.300, pero por el mismo trabajo de seguridad un guardia de Filipinas gana 1.500. Un tunecino, 1.700. El salario depende de la nacionalidad.”

“CREEN QUE SOMOS MÁQUINAS”

TRABAJO FORZOSO Y OTROS ABUSOS CONTRA LA POBLACIÓN TRABAJADORA MIGRANTE EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA EN QATAR

Musa, guardia de seguridad hasta 2021, describió cómo a él y a otros compañeros subsaharianos normalmente se les asignaban lugares con condiciones de trabajo más duras, como trabajar a la intemperie con calor: *“A los negros siempre les toca estar en el exterior. Las condiciones de trabajo no son buenas.”* Sin embargo, dijo, sus quejas a la empresa caían en saco roto: *“[L]es decimos que estamos sufriendo discriminación y responden: ‘¿qué es discriminación?’.”*

Dicho trato desigual vulnera la legislación qatarí y el derecho y las normas internacionales y es un reflejo de las conclusiones de la relatora especial de la ONU sobre las formas contemporáneas de racismo tras su visita al país a finales de 2019.

Obligaciones y responsabilidades en materia de derechos humanos

La investigación de Amnistía Internacional concluyó que las ocho empresas de seguridad privada cuyos trabajadores figuran en este informe han incumplido, de alguna forma, su responsabilidad de respetar los derechos humanos con arreglo a las normas internacionales y han vulnerado varias disposiciones de la legislación qatarí. Además, la investigación de la organización muestra que las autoridades qataríes, la FIFA y los socios organizadores de la Copa Mundial no han adoptado las medidas necesarias para prevenir una amplia variedad de abusos contra los derechos humanos, incluido el trabajo forzoso.

Qatar, como Estado, es el responsable último de la protección de los derechos de la población trabajadora migrante. Desde 2017, el gobierno ha dado pasos para cumplir esta obligación introduciendo reformas cruciales en su sistema laboral, gracias a las cuales los trabajadores y trabajadoras migrantes ya no deben, por ley, obtener el permiso de su entidad empleadora para cambiar de trabajo o salir del país. También ha adoptado medidas para proteger los salarios de los trabajadores, por ejemplo, aprobando un nuevo salario mínimo obligatorio y no discriminatorio; mejorando su acceso a la justicia; simplificando el proceso de contratación de trabajadores desde determinados países, y protegiéndolos frente a los riesgos para la salud provocados por los golpes de calor.

La introducción de reformas laborales y otras medidas han mejorado las condiciones de una parte de la mano de obra en Qatar. Sin embargo, las experiencias de trabajadores y trabajadoras migrantes de empresas de seguridad privada documentadas en este informe, y el nivel de continuidad en cuanto a las pautas de trato de las que se ha recibido información, indican que los abusos en este sector siguen siendo sistémicos y estructurales. Esencialmente, se ha permitido que los abusos laborales persistan y aumenten debido a que el gobierno no ha abordado estos desafíos de manera adecuada, no ha hecho cumplir como es debido las leyes y normativas —entre ellas, las anteriores a las reformas—, y no ha sido sistemático a la hora de hacer rendir cuentas a los responsables de abusos. Es necesario que las autoridades qataríes actúen con urgencia para abordar este problema, o los abusos seguirán siendo generalizados en el sector de la seguridad privada y en otros ámbitos.

En respuesta a las alegaciones formuladas por Amnistía Internacional, el Ministerio de Trabajo de Qatar afirmó en marzo de 2022 que dichas denuncias de abusos “no representan problemas subyacentes con el sistema robusto que ha introducido Qatar”, y el incumplimiento generalizado de normas por las empresas está en declive.

En 2014, el Comité Supremo introdujo las Normas para la Protección de los Trabajadores a fin de mejorar las normas laborales y las condiciones de vida de los trabajadores de la construcción en las sedes del torneo de la Copa Mundial de la FIFA. Más recientemente, estas protecciones se han ampliado a los trabajadores y trabajadoras que prestarán servicios en la Copa Mundial y, junto con la FIFA, el Comité Supremo ha emprendido otras iniciativas, en particular, para el personal hotelero. No obstante, pese al carácter intrínsecamente peligroso del sector de la seguridad privada en Qatar, y a la bien documentada prevalencia de los abusos laborales en el país durante muchos años, se ha hecho poco, y demasiado tarde, para prevenir los abusos laborales que padece el personal de seguridad.

La FIFA y el Comité Supremo son conscientes de sus responsabilidades en materia de derechos humanos y han adoptado medidas para tratar de cumplir con ellas. Por ejemplo, a través de auditorías, identificaron algunas de las cuestiones señaladas en este informe y adoptaron ciertas medidas para mitigar las consecuencias negativas para los derechos humanos. Se han desvinculado de dos de las empresas tras afirmar que éstas no habían mostrado suficiente voluntad de mejorar los estándares. **No está claro si la desvinculación se realizó de manera responsable ni si en la decisión se sopesaron cuidadosamente los posibles impactos adversos que podrían derivarse de ella.**

Sin embargo, ni la FIFA ni el Comité Supremo ejercieron adecuadamente la diligencia debida antes de contratar a las tres empresas de seguridad privada señaladas en este informe y ambos organismos no identificaron oportunamente toda la variedad de abusos sufridos por los trabajadores para poder abordarlos y remediarlos de manera efectiva. A consecuencia de ello, en el momento en que se identificaron algunos

abusos, la FIFA y su socio organizador ya se habían beneficiado de los servicios de dichas empresas. Por consiguiente, su vinculación fue directa y, en algunos casos, contribuyeron a los perjuicios sufridos por los guardias de seguridad en estas empresas. Todavía tienen contratada a una de las empresas y, por lo tanto, es posible que sigan vinculadas o estén contribuyendo a más abusos. Salvo en el caso de que actúen con urgencia para reforzar su diligencia debida, es muy probable que esta situación continúe durante la celebración del torneo de la Copa Mundial.

En respuesta a las alegaciones de Amnistía Internacional, el Comité Supremo reconoció que “en un programa de la magnitud como el del Comité Supremo, único incluso desde una perspectiva internacional, algunos contratistas siempre trataran de soslayar el sistema, con independencia de la normativa o los sistemas de supervisión”. A continuación, reafirmó su compromiso de abordar y corregir las infracciones de sus Normas para la Protección de los Trabajadores. La FIFA proporcionó información complementaria sobre sus procesos de diligencia debida, pero no respondió a las alegaciones de Amnistía.

La mayor competición de fútbol del mundo está a la vuelta de la esquina, por lo que los servicios de las empresas de seguridad privada estarán cada vez más demandados para satisfacer las necesidades del torneo, y estas empresas pretenden obtener unos beneficios enormes. Esto no puede suceder a expensas de los derechos de la población trabajadora migrante, que ya lleva demasiado tiempo sufriendo. Por consiguiente, Amnistía Internacional insta a:

las autoridades de Qatar a:

- Adoptar medidas urgentes que garanticen que todas las empresas de seguridad privada pagan a sus trabajadores lo que les corresponde y que permitan a todos ellos disfrutar de días de descanso semanalmente y sin amenazas de sanción.
- Investigar los abusos laborales en el sector de la seguridad privada, publicar sus conclusiones y ofrecer resarcimiento a los trabajadores,
- Comprometerse a elaborar y hacer público con urgencia un plan de acción con plazos detallado sobre cómo se van a abordar de manera efectiva las prácticas de trabajo forzoso en el sector de la seguridad privada, que incluya cómo se reforzarán las inspecciones laborales, se investigarán los posibles casos de trabajo forzoso y se penalizará a las entidades empleadoras que cometan abusos.
- Hacer efectivas todas las reformas laborales introducidas hasta la fecha y aplicar la Ley del Trabajo de 2004.

la FIFA y el Comité Supremo a:

- Seguir reforzando sus procesos de diligencia debida, prestando especial atención a los sectores intrínsecamente peligrosos, como el sector de la seguridad privada.
- Ejercer presión sobre Qatar para que aplique de manera urgente todas las reformas laborales que ha promulgado hasta la fecha y haga cumplir en la práctica la Ley del Trabajo.

las empresas de seguridad privada de Qatar a:

- Cumplir con la legislación qatarí y el derecho y las normas internacionales, lo que incluye poner fin inmediatamente a todas las prácticas constitutivas de trabajo forzoso.
- Garantizar inmediatamente que todos los trabajadores disfruten con regularidad de un día semanal de descanso sin amenazas de sanción; que reciben un salario completo con arreglo a la legislación qatarí, y que no son objeto de sanciones arbitrarias ni desproporcionadas.

RECOMENDACIONES

EL GOBIERNO DE QATAR DEBERÍA:

COMBATIR EL TRABAJO FORZOSO

- Comprometerse a elaborar y hacer público con urgencia un plan de acción con plazos detallado sobre cómo se van a abordar de manera efectiva las prácticas de trabajo forzoso en el sector de la seguridad privada. Éste debe incluir:
 - la introducción en la Ley contra la trata de personas de 2011 de una definición clara y explícita del trabajo forzoso, que se ajuste al Convenio sobre el Trabajo Forzoso de la OIT, junto con un delito específico y penas acordes con la gravedad del delito. Garantizar el estricto cumplimiento de dicha ley.
 - La ratificación del protocolo sobre trabajo forzoso de 2014 y adoptar inmediatamente medidas para prevenir y eliminar el trabajo forzoso y ofrecer a las víctimas acceso a la justicia.
 - Sobre la base de los 11 indicadores de la OIT, investigar los casos de posible trabajo forzoso, hacer públicas las conclusiones y enjuiciar a los responsables de tales delitos.
 - El aumento de la capacidad de los mecanismos de inspección laboral y la frecuencia de las inspecciones para garantizar que son capaces de detectar y abordar los casos de trabajo forzoso. Las inspecciones deberían incluir entrevistas en persona confidenciales con trabajadores y trabajadoras de todos los niveles y nacionalidades, sin temor a represalias.
 - La investigación de todas las posibles infracciones de la legislación qatarí, incluidas prácticas como la privación de días libres con sueldo, deducciones salariales arbitrarias o desproporcionadas y horas extras mal pagadas. Si se concluye que se han cometido delitos, sancionar adecuadamente a la entidad empleadora, incluso a través de procesamientos, y garantizar un resarcimiento adecuado para los trabajadores afectados.
 - La protección de la población trabajadora migrante frente a las prácticas de contratación abusivas, lo que incluye aplicar el artículo 33 de la Ley del Trabajo, que prohíbe cobrar tasas de contratación a los trabajadores migrantes. La rendición de cuentas a cualquier entidad empleadora o agencia de contratación que participe o se beneficie de dichas prácticas, y exigirles que, como mínimo, garanticen que se reembolse a cualquier trabajador que haya pagado tasas por su trabajo.

PROTEGER EL PAGO DE SALARIOS

- Reforzar la capacidad de las inspecciones y aumentar su frecuencia para garantizar que pueden detectar y abordar los casos de horas extras mal pagadas, reducciones salariales arbitrarias y otros abusos relacionados con los salarios. Las inspecciones deberían incluir entrevistas en persona confidenciales con trabajadores y trabajadoras de todos los niveles y nacionalidades, sin temor a represalias.
- Reformar el sistema protección salarial para garantizar que se identifican las horas extras mal pagadas, así como las reducciones salariales de más del 5% del salario mensual de los trabajadores. Analizar con rigor las razones aducidas para las deducciones, controlar su frecuencia y realizar un seguimiento de la empresa y del personal afectado por deducciones de más del 5%.

- Reformar la Ley del Trabajo para **hacer obligatorio que las entidades empleadoras proporcionen a los trabajadores copias en papel de sus nóminas mensuales**, que deben incluir el desglose detallado de su salario básico, horas extras y pagas, bonificaciones y cualquier deducción.
- Reformar la Ley del Trabajo para **prohibir la imposición de deducciones salariales punitivas** que den lugar a que los trabajadores perciban menos de lo requerido para garantizar un nivel de vida digno para ellos y sus familias, de conformidad con el derecho internacional. Como mínimo, los trabajadores y trabajadoras no deberían recibir menos del salario mínimo por las horas trabajadas cada mes, incluso después de sanciones.
- Reformar la decisión ministerial núm. 7 de 2005, incluido el cuadro de violaciones y sanciones anexo, para **garantizar que las sanciones permitidas no son desproporcionadas ni arbitrarias y que las sanciones económicas se autorizan sólo como último recurso tras procesos disciplinarios justos y claramente definidos**. En consulta con los trabajadores y trabajadoras, definir nuevas sanciones y procesos con arreglo a las normas y las buenas prácticas internacionales.
- Mientras tanto:
 - o Hacer cumplir adecuadamente la Ley del Trabajo para **garantizar que no se realiza ninguna deducción sin que los trabajadores y trabajadoras afectados reciban por escrito información detallada sobre las sanciones** antes de que éstas se apliquen al salario, y permitirles recurrir dichas sanciones. Las empresas deberían tener establecidos mecanismos apropiados a través de los cuales los trabajadores y trabajadoras puedan recurrir de manera adecuada las sanciones sin temor a sufrir represalias.
 - o **Revisar de manera exhaustiva las normas sobre sanciones de todas las empresas para garantizar que las sanciones son proporcionales a la falta** y que no se imponen por rendimiento deficiente en el trabajo ni por otras razones arbitrarias. Abstenerse de aprobar normativas ilegales.
 - o **Investigar a todas las empresas de seguridad que figuran en este informe. Hacer públicas las conclusiones y, si se identifican infracciones de la legislación qatarí, sancionar a las entidades empleadoras y enjuiciarlas si corresponde.**
 - o **Indemnizar adecuadamente a todos los trabajadores y trabajadoras afectados**, inclusive por las horas extras mal pagadas y los días libres no remunerados.

COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN

- **Adoptar una definición de la discriminación racial** con arreglo al artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial y **promulgar legislación que prohíba de manera explícita la discriminación racial**, incluso en lo que respecta a salarios y condiciones laborales. Ésta debe contar con un mecanismo de control y aplicación robusto y debe ser transparente y accesible para todos los trabajadores y trabajadoras.
- **Eliminar la discriminación salarial** de conformidad con el artículo 2 de la Convención contra el Racismo, incluso a través de un proceso de inspección, garantizando igual remuneración por igual trabajo, independientemente de la etnia y la nacionalidad.
- **Reforzar la capacidad de los inspectores de trabajo**, incluso mediante capacitaciones, para identificar y abordar la discriminación por raza u origen nacional en todo el sector de la seguridad.

GARANTIZAR CONDICIONES DE VIDA DIGNAS

- **Garantizar que el alojamiento y las condiciones de vida de todos los trabajadores y trabajadoras se ajustan a las normas mínimas de Qatar y al derecho y las normas internacionales pertinentes**, con independencia del cliente para el que desempeñen su trabajo.

IMPLEMENTAR REFORMAS LABORALES E INTRODUCIR MÁS PROTECCIONES

- **Hacer cumplir de manera efectiva todas las reformas laborales aprobadas hasta la fecha**, en particular, la eliminación del “certificado de no objeción”, para que todos los trabajadores y trabajadoras migrantes puedan cambiar de trabajo libremente sin el permiso de su entidad empleadora.
- **Despenalizar el cargo de “fuga” del trabajador** y, entretanto, penalizar a las entidades empleadoras que presentan este tipo de denuncias únicamente como medida de represalia.

- **Prohibir que las entidades empleadoras tengan la capacidad de cancelar arbitrariamente los permisos de residencia de trabajadores y trabajadoras migrantes;** garantizar el adecuado escrutinio de todas las solicitudes de este tipo formuladas por las entidades empleadoras.

LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA DE QATAR DEBERÍAN:

- **Revisar urgentemente todas las políticas y prácticas laborales** y, si procede, modificarlas para que cumplan con la legislación qatarí, el derecho internacional de los derechos humanos y el derecho y las normas internacionales sobre el trabajo.
- **Poner fin de inmediato a todas las prácticas que constituyen trabajo forzoso** y garantizar que no se emplean amenazas de sanciones económicas o de otra índole para obligar a personas a trabajar contra su voluntad.
- **Garantizar de inmediato que ninguna persona trabaja por encima de los límites permitidos por la legislación qatarí**, es decir, un máximo de 10 horas al día, 6 días a la semana, salvo en circunstancias especiales y sólo si la persona se ofrece voluntariamente y recibe una compensación con arreglo a la legislación qatarí, incluido un día libre alternativo. Autorizar a todos los trabajadores cuatro días de descanso al mes sin sanción ni amenaza de sanción.
- **Garantizar que todas las horas extras trabajadas más allá de las 48 horas semanales reglamentarias se remuneran de conformidad con la Ley del Trabajo de Qatar y sin discriminación.** Es decir, al menos 1,25 veces la tarifa básica de horas extras normales, y 1,5 veces la tarifa básica de horas extras en día libre.
 - Si el trabajo se lleva a cabo durante un día libre semanal, garantizar que se compensa con otro día libre, con arreglo a la Ley del Trabajo.
- **Garantizar que no se discrimina directa ni indirectamente a trabajadores por motivo de raza u origen nacional.** Las empresas deberían revisar proactivamente sus actividades para identificar y abordar la discriminación, y deberían tomar medidas enérgicas para combatirla sin vulnerar los derechos de otras personas.
- **Garantizar que el alojamiento y las condiciones de vida de todos los trabajadores y trabajadoras se ajustan a las normas mínimas de Qatar y al derecho y las normas internacionales pertinentes**, con independencia del proyecto en el que desempeñen su trabajo.
- **Proporcionar resarcimiento oportuno y adecuado por todos los abusos detallados en este informe**, incluso mediante el reembolso a todos los trabajadores y trabajadoras de las horas extras mal pagadas, las deducciones salariales ilegales y cualquier tasa ilegal pagada en el transcurso del proceso de contratación por la empresa, incluso en ausencia de prueba de pago.

LA FIFA DEBERÍA:

- **Reforzar su proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos** para la Copa Mundial de la FIFA 2022, entre otras cosas:
 - **Llevando a cabo su propio proceso de seguimiento independiente y periódico** de los proveedores de servicios y subcontratistas de la Copa Mundial, incluidas las empresas que proporcionan servicios de seguridad. Dicho proceso debería empezar mucho antes de la contratación de las empresas y llevarse a cabo periódicamente hasta la finalización del torneo.
 - **Abordar de manera adecuada los abusos** que causa o a los que contribuye, o con los que tenga una vinculación directa, incluso usando su influencia para prevenir y mitigar los impactos adversos.
 - **Sólo cortar las relaciones empresariales con sus suministradores como medida de último recurso**, y sólo cuando hacerlo no tenga también consecuencias negativas para los derechos humanos, de conformidad con los Principios Rectores de la ONU.

- Contactar con todos los actores pertinentes y emplear en la mayor medida posible su influencia para **ampliar las Normas para la Protección de los Trabajadores a todos los trabajadores y trabajadoras —incluidos los guardias de seguridad— “relacionados con” el torneo** (por ejemplo, trabajadores y trabajadoras que proporcionan servicios en infraestructuras que se emplearán en el torneo, aunque no se hubieran concebido directamente para ese fin).
- **Ejercer presión sobre Qatar para que se apliquen y hagan cumplir de manera urgente y efectiva la Ley del Trabajo y todas las reformas laborales aprobadas hasta la fecha.**
- **Ejercer presión sobre Qatar para garantizar que los mecanismos existentes para reparar los abusos contra la población trabajadora migrante** responden de manera efectiva y con prontitud a las denuncias efectuadas por ésta.

LA FIFA Y EL COMITÉ SUPREMO DEBERÍAN, ADEMÁS:

- **Reforzar las medidas de diligencia debida en materia de derechos humanos aplicadas por ellos antes de contactar con empresas de seguridad y subcontratistas, y durante todo el período contractual.** Implementar medidas de control y de aplicación que, como mínimo, sean tan robustas como las que hay establecidas para los trabajadores del Comité Supremo.
- **Reforzar los mecanismos de reparación existentes** y ampliarlos a todos los trabajadores de la Copa Mundial.
- **Proporcionar reparación o cooperar en la reparación de todos los abusos** descritos en este informe que hayan causado o a los que hayan contribuido, o que estén directamente vinculados a sus actividades.
- **Aumentar la frecuencia de la presentación de informes sobre las medidas para aplicar los compromisos con los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en la Copa Mundial y otros trabajadores y trabajadoras relacionados con ésta, incluidos los guardias de seguridad.** La información proporcionada debería ser lo suficientemente detallada como para que se pueda tener pleno entendimiento de las medidas concretas adoptadas o planificadas para garantizar el respeto de los derechos humanos de todos estos trabajadores migrantes.
 - o Los informes deben incluir riesgos o casos de abusos concretos y cómo la FIFA y el Comité Supremo los han abordado o los están abordando, incluidas las medidas de reparación que se están proporcionando o que se proporcionarán.
- **Revelar información detallada sobre todos los proveedores y subcontratistas, y los contratos y acuerdos con proveedores de servicios para la Copa Mundial.** Dicha información debería incluir los requisitos concretos en materia de bienestar para los trabajadores y trabajadoras impuestos a través del proceso de licitación y de los acuerdos contractuales.

**AMNISTIA INTERNACIONAL
ES UN MOVIMIENTO
GLOBAL QUE TRABAJA EN
DEFENSA DE LOS
DERECHOS HUMANOS.
LAS INJUSTICIAS QUE
AFECTAN A UNA SOLA
PERSONA NOS AFECTAN A
TODAS LAS DEMÁS.**

CONTÁCTANOS



info@amnesty.org



+44 (0)20 7413 5500

ÚNETE A LA CONVERSACIÓN



www.facebook.com/AmnestyGlobal



[@Amnesty](https://twitter.com/Amnesty)

“CREEN QUE SOMOS MÁQUINAS”

TRABAJO FORZOSO Y OTROS ABUSOS DE TRABAJADORES MIGRANTES EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA EN QATAR

A pesar de que desde 2017 se han efectuado importantes reformas laborales en el sistema de patrocinio (*kafala*), la población trabajadora migrante del sector de la seguridad privada en Qatar sigue siendo objeto de abusos laborales graves, incluido trabajo forzoso.

Los relatos de los guardias y encargados de seguridad entrevistados por Amnistía Internacional revelan que en ocho empresas de seguridad privada se están cometiendo una gran variedad de abusos y explotación, como duración excesiva de las jornadas de trabajo, falta de días de descanso y sanciones económicas arbitrarias o desproporcionadas, así como horas extras mal pagadas, condiciones de trabajo potencialmente peligrosas, condiciones de vida deficientes y discriminación por motivos de raza, nacionalidad e idioma.

En particular, el informe concluye que los dos elementos clave del trabajo forzoso tal como se define internacionalmente —trabajo involuntario y amenaza de sanción— parecen estar presentes en las actividades de seis empresas, incluidas algunas que han proporcionado servicios para eventos de la FIFA y otras infraestructuras relacionadas con la Copa Mundial.

La competición está a la vuelta de la esquina, por lo que los servicios de las empresas de seguridad privada estarán cada vez más demandados. El gobierno debe investigar los abusos laborales en el sector de la seguridad privada, publicar sus conclusiones y ofrecer resarcimiento a los trabajadores. Además, debe comprometerse a elaborar y hacer público un plan de acción detallado sobre cómo va a abordar de manera efectiva las prácticas de trabajo forzoso en el sector de la seguridad privada.