
EL SISTEMA KAFALA: ¿RELACIÓN LABORAL O ESCLAVITUD MODERNA?

Por Camila Aguirre, Manuela Schneider y Rosario Yncio

Introducción

A pesar de la creciente globalización y la modernización de las industrias, el aumento de las comunicaciones entre los diversos países no debe confundirse con una unificación cultural en términos de las costumbres, ya que muchas prácticas impensadas en Occidente -teniendo en cuenta la doctrina actual de Derechos Humanos y las leyes laborales más modernas, de igualdad de género, etcétera- no sólo se dan en otras regiones del mundo, sino que se practican bajo un marco legal, y las víctimas de las mismas se ven imposibilitadas de buscar mejores condiciones. En el caso del sistema Kafala, el fenómeno abordado en el presente trabajo, la vida de los migrantes que se involucran en esta forma de relación laboral se pone en juego al acabar envueltos en lo que muchos analistas definen como una forma de esclavitud moderna. Para su análisis, nos basaremos específicamente en el sistema aplicado al servicio doméstico.

Orígenes

En su formulación original, el Kafala es “una institución legal de protección de menores, propia de los Ordenamientos jurídicos de ciertos Estados del círculo cultural islámico” (Ortega Giménez, 2015, p. 820). Teniendo en cuenta la intención que nos compete en este trabajo, el sistema Kafala surge en la década de 1950 como un método de regulación de las relaciones laborales con los migrantes en varios países del cercano Oriente (Eickelberg, 2020), con el objetivo de una rápida inserción laboral que, al mismo tiempo, beneficie al ciclo económico local. Actualmente es una práctica común en países como Líbano, Omán, Bahréin, Kuwait y Arabia Saudí, y la base de su funcionamiento es la dependencia legal del trabajador a su “sponsor” o kafeel, quienes deberían ofrecer como intercambio la regularización del estado del migrante, así como condiciones para su subsistencia.

De esta manera, los trabajadores se someten a un contrato a partir del cual deben pedir el permiso de sus sponsors tanto para su terminación como para irse del país, entre otras cosas, ante la amenaza de multas, arresto e incluso deportación. Este contrato otorga al kafeel un poder sobre la persona del migrante que actualmente se suele establecer como análogo a una forma de esclavitud moderna. La práctica también es común en Qarae, aunque en este país se

ha avanzado algo para reducir su empleo, por ejemplo mediante la implementación del salario mínimo (OIT, 2020).

El ciclo del sistema Kafala

Cada uno de los países donde se adopta este sistema para regularizar la inserción laboral de los migrantes adapta el ciclo a las necesidades económicas y a su legislación laboral. Sin embargo, se pueden identificar etapas en común en los procesos de cada país.

En primer lugar, respecto al origen de los migrantes, los mismos provienen principalmente de África y Asia del Sur. El ciclo comienza cuando los trabajadores abonan una cuota de reclutamiento, a partir de la cual firman un contrato laboral. Luego se desplazan en avión al país donde trabajarán, y una vez llegados se les asigna un kafeel. En estos espacios, los migrantes se encuentran con condiciones bastante precarias, incluyendo falta de agua potable y cortes de energía frecuentes. A este punto, pueden ser forzados a firmar un contrato “corregido” mediante el cual se les reduce el salario. Es importante destacar que dichos contratos suelen ser confeccionados estrictamente en árabe, lo cual dificulta su comprensión a gran parte de los migrantes, así como también promueve un desconocimiento acerca del vínculo al que se someten a partir del mismo.

En el caso de cumplir con el contrato, el trabajo se desarrolla 6 o 7 días a la semana de ocho a diez horas al día, a veces más. En el caso de aquellos empleados para la construcción, el clima en el campo de trabajo es un calor abrasador de más de 45 grados en verano, y puede causar colapsos y vómitos. Las muertes por caídas, golpes, accidentes de tráfico y paros cardíacos son considerablemente altas.

Respecto al pago, suele realizarse durante los primeros meses y luego cesa, con excusas como que el cliente no cumplió con el contratista. Sin dinero para enviar a su hogar, las familias se endeudan y les expropian sus propiedades. En este punto, pocas opciones quedan al trabajador (Shaunacy, 2014).

Violaciones de Derechos Humanos

El sistema kafala está caracterizado por su extrema violación a los Derechos Humanos. Es un sistema distinguido por la unilateralidad favorecedora al empleador. Desde el inicio del proceso, los empleadores confiscan los pasaportes y las visas de los trabajadores migrantes. Consecuentemente, esto influye sobre el movimiento de estos últimos tanto dentro y, especialmente hacia fuera del país, ya que, al no tener sus documentos, se hace inviable la posibilidad del retorno a su país de origen de manera legal. Con respecto a la movilidad dentro de la región, los trabajadores requieren obligatoriamente el consentimiento de sus empleadores. Otro importante punto a considerar en el área del movimiento de los trabajadores, es su dependencia del sponsor para poder quedarse legalmente en el país, puesto que son ellos quienes pueden invalidar su estatus de residencia legal por cualquier razón, convirtiéndolos en residentes ilegales. Asimismo, se ve afectada su comunicación con familiares y amigos, ya que los empleadores confiscan no solo sus pasaportes y visas, sino que también sus teléfonos.

Otra forma de abuso que los trabajadores migrantes sufren es el endeudamiento. Puesto que se produce un traspaso de la matrícula de reclutamiento de los empleadores hacia los trabajadores, estos últimos deben ocuparse del coste de la misma, y para hacerlo precisan sacar préstamos, endeudándose con los reclutadores (Robinson, 2021).



Agence France-Presse (Protesta de trabajadoras domésticas migrantes en Beirut)

Las trabajadoras domésticas migrantes son las principales víctimas de abuso sexual, por causa de que, al estar confinados en la misma residencia que sus empleadores, se encuentran en una posición de mayor vulnerabilidad. Podemos comprender esto ya que el contrato laboral es puramente unilateral a favor del empleador, de manera que se encuentra en una posición de poder. En este sentido, los kafeels se hallan protegidos con esta modalidad contractual, por el hecho de que, al estar consensuado entre ambas partes, el empleador tiene plena potestad sobre el empleado.

Asimismo, el sistema kafala está atravesado por una impronta extremadamente racista, especialmente con trabajadores africanos y asiáticos de piel oscura. Los trabajadores migrantes informaron que sus salarios dependen exclusivamente de sus países de origen. Además, aquellos trabajadores profesionalmente calificados, que poseen títulos y formación académica, son discriminados y desplazados a zonas laborales correspondientes a su etnia. (Naciones Unidas, 2021)

Se suele relacionar al sistema kafala con un sistema de esclavitud moderna. Esto se comprende por el pésimo manejo migratorio, que genera una situación de trabajo forzado y explotación. Los sponsors tienen los recursos legales para controlar a sus trabajadores. Sin su permiso, los trabajadores no pueden cambiar de trabajo, renunciar o salir del país. Si renuncian, el empleador tiene el poder de cancelar la visa de residente, poniendo en riesgo al trabajador. Cuando esto sucede, son deportados o llevados a prisión.

Puede observarse un agravamiento al respecto de las violaciones a los Derechos Humanos debido al contexto de pandemia. El efecto que tuvo sobre los trabajadores fue el empeoramiento de sus condiciones de vida, así como también el aumento de abusos. Muchos trabajadores abandonaron sus trabajos, sin dinero, pasaportes, pertenencias ni boleto de regreso. El nivel de desesperación fue tan intenso que muchos trabajadores llegaron a quitarse la vida al sentirse en un estado de completa desesperanza, pero no constituye un fenómeno específico de la pandemia. Esta desesperación ha llevado ya a casos como el reportado por Human Rights Watch, en el cual en 2019 Ayed Hamad Moudath se quitó la vida ante la denegación de documentos civiles para poder trabajar, estudiar y obtener servicios públicos, es decir vivir dignamente. El suicidio, como última y trágica instancia cuando no existen alternativas fuera de este sistema, demuestra la gravedad de su normalización en las sociedades de Medio Oriente.

Es importante resaltar que los países que integran el sistema kafala (Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Árabes Unidos, Irak, Jordania, Kuwait, Líbano, Omán y Qatar) han ratificado la Declaración Universal de los Derechos Humanos, forman parte del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer y firmaron el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (con excepción de Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos y Omán). Cada uno de estos países se comprometió a cumplir con los artículos y lo establecido en los tratados, pero en la práctica, el sistema kafala demuestra que no es así.

Legislación local versus realidad

Resulta primordial, para entender el aspecto legal del kafala, comprender el funcionamiento de las leyes laborales y de migración de los países donde el mismo opera.

En aquellos Estados, el estatus del trabajador local y el del trabajador migrante no son iguales ante la ley, ya que estos últimos “caen” bajo jurisdicción del Ministerio de Interior, en vez de estar afectados por el Ministerio de Trabajo. Si se tiene en cuenta que la mayor parte de los trabajadores del sistema Kafala son empleadas domésticas, se suma el factor de que el trabajo doméstico no está incluido dentro de las leyes laborales de cada código.

Es de esta forma que “entra en juego” el sistema kafala: cumple la función de “llenar” ese vacío, dándole algún tipo de estructura a ese grupo específico de empleados que se desempeña en el área del trabajo doméstico. La ONG Migrants-Rights, en su campaña “Reform The Kafala System”, define al sistema como una vía que utilizada por los gobiernos para delegar la supervisión y responsabilidad sobre los trabajadores migrantes a ciudadanos o empresas privadas, quedando los mismos desamparados ante la ley.

En líneas generales, según estipulado en el contrato del Kafala, la confiscación de pasaportes no está avalada por el contrato laboral; a pesar de ello, esta es una de las principales herramientas empleadas por los kafeels para controlar a los empleados. Sin embargo, lo que resulta primordial para la comprensión del desequilibrio de poder es el andamiaje de recursos



Anwar Amro/AFP/Getty Images (Manifestación de trabajadoras domésticas migrantes en Beirut)

legales de los cuales dispone el kafeel. Ya que el trabajador no puede abandonar su trabajo o el país donde lo realiza sin permiso del patrocinador, hacerlo significa arriesgarse a que el mismo cancele la visa de residencia del empleado, quedando éste en una situación de migrante ilegal, y, consecuentemente, su criminalización.

Por último, es necesario mencionar que los organismos y agentes estatales responsables por el control y supervisión de los contratos y las leyes relacionados con éste fenómeno no cumplen sus debidas funciones, contribuyendo aún más al desamparo de los trabajadores y a la perpetuación de un sistema abusivo.

Avances recientes e intentos de abolición del kafala en Medio Oriente

Como consecuencia de la preocupante continuación de violaciones a los derechos humanos, diferentes países integrantes del sistema kafala comenzaron a promulgar reformas para, paulatinamente, abolir el sistema.

Entre algunos de los países reformadores, podemos mencionar a Qatar, donde a través de intervenciones de grupos en defensa de los derechos humanos, se comenzaron a redactar diferentes propuestas para lograr el reemplazo del sistema por uno con mayor regulación de los contratos laborales. Los objetivos de las mismas eran el de modificar las condiciones de empleo y el manejo de residencia vigentes dentro del sistema, buscando generar situaciones más favorables a los trabajadores migrantes, otorgándoles mayores libertades.

Las reformas implementadas desde 2016, modificadas algunas en 2021, fueron la imposición de un salario mínimo no discriminatorio, convirtiéndose en uno de los primeros países que forman parte del kafala en establecerlo, así como también el aumento de sanciones para aquellos kafeels que retienen los salarios. Adjudicando estos avances a la observación internacional debido a las preparaciones por el mundial, Kali Robinson (2021) del Council on Foreign

Relations, agrega que se implementó una plataforma online para obtener noticias sobre el cambio de trabajo, promoviendo una campaña de concientización tanto para empleadores como trabajadores sobre las reformas implementadas.



Doha (AsiaNews/Agencies) (Protesta contra la Copa Mundial de Fútbol en Qatar)

Sin embargo, este nuevo sistema sigue favoreciendo al empleador, ya que los kafeels lograron encontrar discontinuidades en la legislación para poder utilizarla a su favor, demostrando el fracaso de estas leyes y el sistema. Los trabajadores reportaron los constantes obstáculos que enfrentan al momento de cambiar de trabajo, desde retrasos administrativos hasta amenazas de sus kafeels. Particularmente la shura, consejo consultivo del país, recomendó limitar la cantidad de veces que un trabajador puede cambiar de trabajo, imposibilitando el pleno ejercicio de derechos laborales de los trabajadores migrantes (Romanos, 2021).

Por las razones mencionadas, diferentes grupos de derechos humanos, específicamente Amnistía Internacional (Romanos, 2021), criticaron a Qatar no solo por la fallida implementación de las reformas, que sitúan a los trabajadores migrantes en la misma posición de vulnerabilidad, sino también por el hecho de que el país reforzó las sanciones por fuga, prohibiendo la renovación de residencia.

Otro país que comenzó el proceso de reforma del sistema kafala fue el Líbano. En 2019, la ministra de trabajo del país, junto con la Organización Internacional del Trabajo, comenzaron a adaptar el contrato existente del sistema hacia uno que logre garantizar y proteger los derechos del trabajador doméstico migrante. Este contrato supuso la solución para la disparidad de los derechos entre el trabajador y el empleador. El Líbano se encuentra obligado por los derechos humanos internacionales, a garantizar igualdad de protección entre los trabajadores migrantes, de distintos rubros, y nativos.

En junio de 2020, el ministerio de trabajo se comprometió a adoptar este contrato, cumpliendo los requisitos de derecho y trabajo internacional, como primer paso hacia la abolición del sistema kafala. Este contrato se compromete a incorporar a los trabajadores domésticos migrantes a la ley laboral del Líbano; fortalecer el mecanismo de denuncia; prohibir la detención de los trabajadores domésticos migrantes por falta de residencia legal; regular la situación de los trabajadores migrantes, entre otras medidas (Majzoub, 2020)

Asimismo, se presentó una serie de condiciones al ministerio de trabajo que todo contrato debe poseer para ser avalado y aplicado. Entre ellas podemos mencionar el derecho de terminar el contrato y/o cambiar de empleador sin su consentimiento ni pérdida de residencia legal; prohibición de retención de pasaporte y otros documentos de identidad; otorga el derecho al libre movimiento; etc.

Sin embargo, en la práctica no se observaron cambios significativos en la vida de los trabajadores migrantes, y trabajadores domésticos en particular. El actual contrato carece de amparo contra trabajo forzado, incumpliendo el contrato moldeado y aprobado por el gobierno. Tampoco permite la salida y libre movimiento del trabajador doméstico sin consentimiento de su kafeel. Una vez más, podemos observar la ineficiencia e ineficacia de las reformas para la protección de los trabajadores (Majzoub, 2020).

Por último, un país en el que se puede observar explícitamente el incumplimiento e inaplicación del contrato de trabajo es Arabia Saudí. En marzo de 2021, se mejoraron las reformas contractuales para brindar más flexibilidad en las relaciones laborales. A partir de dicho mes, los trabajadores migrantes tenían pleno derecho de salir del país sin el consentimiento de su empleador. El contrato supuso la reducción de la disparidad en procedimientos contractuales entre trabajadores saudíes y migrantes, impulsando oportunidades de empleo. La declaración del ministerio de recursos humanos y desarrollo social fue que dichas reformas eliminaron efectivamente y definitivamente el sistema kafala, pero, ¿realmente fue así?

A pesar de esta utopía presentada por el ministerio, Amnistía Internacional (Maalouf, 2021) declaró en abril de este año que alrededor de cuarenta trabajadoras domésticas srilankesas se encontraban detenidas en un centro de deportación de Arabia Saudí, en un periodo de entre ocho y dieciocho meses, para finalmente ser repatriadas donde fueron negadas de conocimiento de la información de los cargos de su detención, encontrándose sin posibilidad de acceso a cualquier tipo de asistencia jurídica y ayuda consular.

Las medidas introducidas para eliminar el riesgo de abusos y explotación fueron ineficientes, mostrando leves cambios superficiales. Arabia Saudí está obligada por tratados ratificados con la ONU y la OIT, a proteger a los trabajadores domésticos migrantes, que representan el 30% de mano de obra migrante (Maalouf, 2021), e incluirlos bajo la legislación laboral.

Conclusión

El servicio doméstico es una de las situaciones más vulneradas por las leyes o la falta de ellas, a pesar del avance general de las legislaciones laborales, no solamente en Medio Oriente, sino en distintos países del mundo. No sólo la precariedad de los Derechos Humanos de los individuos que caen en este sistema, sino también su agravamiento con los casos de abuso sexual (ACNUDH, 2018), denotan la gravedad de un fenómeno que, para la población a nivel regional, ya no es noticia. Más allá de las diferencias entre los países al respecto de lo que se acostumbra de manera consuetudinaria en complemento de las leyes, no puede pasarse por alto que el control total de la gran mayoría de los aspectos de la vida privada de los trabajadores, de su libertad en todo sentido, es una forma concreta de esclavitud moderna.

Fuentes

Bajracharya, R. Sijapati, B. (2012). The Kafala System and Its Implications for Nepali Domestic Workers. Policy Brief N°1, Centre for the Study of Labour and Mobility. Kathmandu, Nepal. Recuperado de: https://www.ceslam.org/uploads/backup/Kafala_Nepali_Domestic_Workers_Female_Migration_Eng.pdf

Eickelberg, H. (2020). Foreign and Migrant Workers in the Middle East: The Kafala System Explained. Human Rights Policy Association. Arlington, EEUU. Recuperado de: <https://www.hrpolicy.org/news/story/foreign-and-migrant-workers-in-the-middle-east--the-kafala-system-explained-18081>

Experts of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination Ask Lebanon about the Kafala System for Migrant Domestic Workers, the Absence of a Definition of Racial Discrimination, and the Treatment of Refugees. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=27377&LangID=E>

Giménez Ortega, A. (2015). La Kafala de Derecho Islámico: Concepto, naturaleza jurídica, caracteres y efectos jurídicos en España. Actualidad Jurídica Iberoamericana, núm. 3.

Hall, Laili (2018). 'Modern Day Slavery' - The Kafala System. The Organization for World Peace. Recuperado de: <https://theowp.org/reports/modern-day-slavery-the-kafala-system/>

Henzler Carrascal, I. (2021). The Kafala System in Lebanon - An Unequal Power Balance. The Lebanon Papers 6-10. Friedrich Naumann Foundation.

Khaled, T. (2021). Arabia Saudita inicia reformas para atraer empleados extranjeros. AA News. Recuperado de: <https://www.aa.com.tr/es/econom%C3%ADa/arabia-saudita-inicia-reformas-para-atraer-empleados-extranjeros/2175787>

Kuwait: Authorities arrest a number of activists after a demonstration to support the rights of the Bedoon community. Gulf Centre for Human Rights (2019). Recuperado de: <https://www.gc4hr.org/news/view/2168>

La desarticulación del sistema kafala y la implantación de un salario mínimo marcan una nueva era para el mercado laboral de Qatar. Organización Mundial del Trabajo (2020) Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_754390/lang--es/index.htm

Maalouf, L. (2021). Arabia Saudi: Decenas de srilankesas detenidas injustamente durante meses debido al abusivo sistema de patrocinio ("Kafala"). Amnistía Internacional. Recuperado de: <https://www.amnesty.org/es/latest/press-release/2021/04/saudi-arabia-dozens-of-sri-lankan-women-wrongfully-detained-for-months-due-to-abusive-kafala-system/>

Majzoub, A. (2020). Lebanon: Abolish Kafala (Sponsorship) System. Adopt Rights-Respecting Contract for Migrant Domestic Workers. Human Rights Watch. Recuperado de: <https://www.hrw.org/news/2020/07/27/lebanon-abolish-kafala-sponsorship-system>

Migrant Rights Organization: Reform the Kafala System. Campaña. Recuperado de: <https://www.migrant-rights.org/campaign/end-the-kafala-system/>

Priyanka, M. (2015). Understanding Kafala: An archaic law at cross purposes with modern development. Migrant Rights. Recuperado de: <https://www.migrant-rights.org/2015/03/understanding-kafala-an-archaic-law-at-cross-purposes-with-modern-development/>

Reform of the Kafala (Sponsorship) System. Migrant Forum in Asia Policy Brief No. 2. International Labour Organization. Recuperado de: <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/132/PB2.pdf>

Robinson, K. (2021). What Is the Kafala System? Council on Foreign Relations. Recuperado de: <https://www.cfr.org/background/what-kafala-system>

Romanos, M. (2021). Is Qatar planning a u-turn on reforms? Amnistía Internacional. Recuperado de: <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2021/03/is-qatar-planning-a-uturn-on-reforms/>

Shaunacy, F. (2014). Being a migrant worker in Qatar is even worse than you thought. Fast Company. Recuperado de: <https://www.fastcompany.com/3033709/being-a-migrant-work-in-qatar-is-even-worse-than-you-thought>

Yassine, H. (2020). Lebanon Just Took The First Big Step To Abolish Kafala System!. The 961. Recuperado de: https://www.the961.com/lebanon-first-step-abolish-kafala/?fbclid=IwAR3EJCfl_1v9TioR13L25f5zliF3igKB3w48SR6v2b56w1TFzwwqCY4fgw1k

Datos del GRUPO DE TRABAJO

Dirección: Patricio Degiorgis.

Coordinación Académica: Dalma Varela y Eduardo Diez.

Coordinación de Comunicación: Rocío Ramos Vardé y Nicolás Casas.

Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Género

Coordinadora: Rosario Yncio

Miembros: Clara Azicri, Lucía Favero, Lucía Pereyra, Manuela Schneider, Melina Fernández, Julieta Páez, Paz Ospital, Iara Miranda de Carvalho, Magdalena Feliú,

Camila Roitberg.

Tutor: Federico Abiuso

Contacto: ddhhcesiub@gmail.com