

# Kafala en Costa Rica: investigación de los paralelismos del sistema Kafala de Qatar con el empleo de migrantes en el sector agrícola en Costa Rica

*Kafala in Costa Rica: investigation of the parallels between Qatar's Kafala system and migrant labour in the agricultural sector in Costa Rica.*

Dennis P. Petri<sup>1</sup>; José Rojas Alvarado<sup>2</sup>; Jimena Rodríguez<sup>3</sup>

## Resumen

El sistema kafala en Qatar se basa en la dependencia absoluta del trabajador migrante a su empleador, quien controla aspectos como salario, movilidad y permanencia. Esto ha generado situaciones de explotación, abuso de derechos humanos y laborales. En Costa Rica se han documentado casos de vulneración de derechos de trabajadores migrantes, especialmente en agricultura, construcción y servicio doméstico. Este ensayo realiza un análisis comparativo entre ambos sistemas, examinando similitudes, diferencias, causas y consecuencias. Se enfoca en condiciones laborales de migrantes en empresas agrícolas costarricenses. Para ello, se utilizará una metodología cualitativa basada en la revisión bibliográfica, el análisis documental y la sistematización de fuentes secundarias que contienen entrevistas con expertos y trabajadores migrantes. Emergen dos conclusiones: Primero, el abuso laboral dentro de un contexto democrático confronta el ideal democrático y la premisa de garantías sociales. Aunque la evidencia es mayormente anecdótica, indicios respaldan la afirmación de estas prácticas. Segundo, Costa Rica carece de autoridad moral para emitir juicios sobre Qatar, ya que también presenta problemas similares. La situación costarricense tendría atenuantes por existencia de recursos jurídicos, aunque migrantes en situaciones irregulares podrían tener dificultades para accederlos.

---

1 Politólogo y Doctor en Filosofía Política (Vrije Universiteit Amsterdam); Profesor de Estudios Generales y de Relaciones Internacionales, ULACIT. Correo electrónico: dpetrix316@ulacit.ed.cr. Código ORCID: 0000-0002-7473-2576.

2 Profesor de Relaciones Internacionales, ULACIT. Máster en Ciencias Políticas, Universidad de Costa Rica. Código ORCID: 0009-0002-6070-8863

3 Estudiante del Bachillerato en Relaciones Internacionales, ULACIT.

## **Palabras clave:**

Sistema Kafala, Costa Rica, trabajadores migrantes, derechos laborales, agricultura.

## **Abstract**

Qatar's kafala system is predicated on the absolute dependence of migrant workers on their employers, who control aspects such as wages, mobility, and continued residency. This has engendered situations of exploitation and abuse of human and labor rights. Similarly, cases of rights violations against migrant workers have been documented in Costa Rica, especially in agriculture, construction, and domestic service. This essay conducts a comparative analysis of both systems, examining similarities, differences, causes and consequences. It focuses on the working conditions of migrants in Costa Rican agricultural companies. To do so, it employs a qualitative methodology based on a literature review, document analysis, and systematization of secondary sources containing interviews with experts and migrant workers. Two conclusions emerge. First, labour abuse within a democratic context confronts the democratic ideal and the premise of social safeguards. Although the evidence is mostly anecdotal, indications support the statement of these practices. Second, Costa Rica lacks the moral authority to pass judgment on Qatar, since it also presents similar issues. The Costa Rican situation would have extenuating factors due to the existence of legal resources, although migrants in irregular situations may find it difficult to access them.

## **Keywords:**

Kafala system, Costa Rica, migrant workers, labour rights, agriculture.

## **Introducción**

En el año 2010, la FIFA tomó la decisión de otorgar a Qatar el privilegio de ser el anfitrión de la Copa Mundial de 2022, en un contexto de irregularidades y sobornos en el proceso de selección (Youd, 2014). En vista del inminente evento deportivo, Qatar se embarcó en la construcción de una infraestructura de primer nivel que incluía estadios tecnológicamente avanzados. La construcción de estas obras no se llevó a cabo sin controversia. Muchos de

los trabajadores involucrados en los proyectos eran migrantes provenientes de países como India, Bangladesh y Nepal. Estos trabajadores, según numerosas organizaciones, fueron víctimas de violaciones sistemáticas de sus derechos humanos. Las altas temperaturas durante las horas laborales, la retención de pasaportes, bajos salarios y otras condiciones inhumanas formaron parte de su realidad. Se estima que alrededor de 6.500 trabajadores perdieron la vida en este proceso (Pattisson e.a. 2021).

Qatar no ha ratificado tratados internacionales de derechos humanos que protegen a los trabajadores migrantes. Esto ha impedido que se utilicen mecanismos internacionales para salvaguardar sus derechos. La influencia política y económica de la FIFA también ha dificultado la respuesta efectiva a esta situación. La organización se ha limitado a comunicados ambiguos y acciones poco enérgicas. En este contexto, el uso de redes sociales, el activismo de la sociedad civil y los mecanismos internacionales de derechos humanos se han vuelto prácticamente inaccesibles en un régimen autoritario como el de Qatar. A pesar de esto, organizaciones defensoras de los derechos humanos han presentado denuncias ante la Organización Internacional del Trabajo sobre las condiciones laborales de los trabajadores migrantes (Koliev, Sommerer, Tallberg, 2020).

Las críticas a esta estrategia de “humillar” públicamente a los países incumplidores han sido considerables. Sin embargo, esta táctica ha demostrado tener impacto a largo plazo en la promoción del cambio (DeMerrit & Conrad, 2019). Aunque en el contexto internacional, Qatar ha estado en el centro de las discusiones en torno a los derechos humanos y las condiciones laborales de los migrantes, el régimen autoritario dificulta la adopción de medidas efectivas (Diop e.a. 2021).

En Costa Rica, a pesar de su tradición de garantías sociales, también se han observado indicios de problemas similares, especialmente en sectores como la agricultura, la construcción y el servicio doméstico. Los trabajadores migrantes, en su mayoría provenientes de Nicaragua y Panamá, enfrentan explotación laboral, bajos salarios y ausencia de seguridad social (Mosley, 2008; Poirier e.a., 2022; Glasius, 2023).

Aunque esta problemática existe, no se ha realizado una investigación que compare el sistema kafala de Qatar con el sistema costarricense y que analice sus similitudes y diferencias. El propósito de este proyecto es realizar un análisis comparativo entre el sistema kafala en Qatar y el empleo de migrantes en Costa Rica, identificando las similitudes y diferencias entre ambos sistemas, así como sus causas y consecuencias. Se centrará particularmente en las con-

diciones laborales de los trabajadores en empresas agrícolas, como las bananeras, cafetaleras, meloneras e ingenios de azúcar.

Después de describir los métodos de recolección de datos, se presentará una caracterización del sistema kafala (Qatar) para establecer un punto de referencia en la identificación de prácticas similares. Después, se examinarán prácticas similares en Costa Rica, enfocándose en empresas agrícolas. Esta sección tendrá un enfoque empírico y descriptivo. Finalmente, se realizará una comparación exhaustiva de las prácticas laborales en ambos países.

Este proyecto tiene como objetivo contribuir al entendimiento de la situación laboral de los migrantes en Qatar y Costa Rica, así como a proponer soluciones para mejorar sus condiciones y garantizar sus derechos.

## **Métodos y recolección de datos**

Para llevar a cabo esta investigación, se empleará una metodología cualitativa que se basará en la revisión bibliográfica, el análisis documental y la sistematización de fuentes secundarias que incluyen entrevistas con expertos y trabajadores migrantes.

El artículo se fundamenta en la sistematización de fuentes secundarias públicas, principalmente elaboradas por periodistas que han documentado la problemática (*El Confidencial*, Nicaragua), así como informes de sindicatos y ONG que fueron presentados ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y al Relator Especial sobre formas contemporáneas de esclavitud de las Naciones Unidas y en tribunales locales. Existe una notable carencia de material primario en el Ministerio de Trabajo de la República de Costa Rica y en monografías de académicos, pero se citan todos los trabajos académicos que se identificaron. Para complementar los hallazgos de fuentes secundarias, también realizamos un número limitado de entrevistas con personas funcionarias que han laborado en el sistema de seguridad social de Costa Rica, que han atestiguado algunas de esas prácticas violatorias. Estas entrevistas han sido anonimizadas para resguardar la identidad de las personas entrevistadas, y asegurar transparencia en sus relatos.

El enfoque de este trabajo es descriptivo y empírico. Nuestro enfoque es predominantemente anecdótico, esto con el objetivo de demostrar la existencia de una práctica. Aunque nuestros datos no nos permiten realizar inferencias sobre su alcance total, sí nos brindan

la oportunidad de formular hipótesis para futuras investigaciones. Para los propósitos de la presente investigación, estos datos son suficientes para llevar a cabo una comparación.

### **Caracterización del sistema Kafala (Qatar)**

En la década de 1950, surgió un sistema conocido como “Kafala”, el cual fue adoptado por los estados del Golfo Pérsico como un medio para regular la migración. Este sistema, basado en el patrocinio, establece que un ciudadano (generalmente, el patrocinador) es responsable de gestionar la visa, el bienestar y la representación legal de una persona migrante a cambio de su trabajo. El patrocinador se convierte en el guardián del migrante durante su estadía en el país y también debe asegurar su repatriación al término del período laboral (Hesham, 2021, p. 292).

Aunque en teoría estos trabajos parecen prometedores debido a las visas, la remuneración y el alojamiento incluidos, el sistema Kafala ha sido denunciado como una forma de esclavitud moderna. A menudo, este sistema resulta abusivo y explotador, ya que los migrantes se encuentran limitados por agentes y carecen de libertad de expresión y movimiento. Además, enfrentan impagos de salarios, abusos físicos, verbales y sexuales, condiciones deplorables y jornadas laborales extensas.

Amnistía Internacional ha identificado factores fundamentales que alimentan los abusos sufridos por los trabajadores migrantes:

- El sistema de empleo basado en el patrocinio que vincula a los trabajadores extranjeros con sus empleadores, limitando su capacidad para cambiar de trabajo o abandonar el país sin el permiso del empleador.
- Retrasos y falta de pago de salarios, exacerbando las deudas de los trabajadores debido a prácticas de contratación ilegales y poco éticas.
- Barreras para obtener justicia y la impunidad de los empleadores abusivos.
- Poca protección para los trabajadores domésticos y limitada aplicación de la ley.
- Prohibición a los trabajadores migrantes de formar y unirse a sindicatos.

- Falta de implementación de leyes qataríes destinadas a proteger los derechos laborales.

A partir de 2017, Qatar comenzó a colaborar con la OIT a través del Programa de Cooperación Técnica del Gobierno. En 2019, implementó reformas para poner fin al sistema Kafala. Aprobadas por el Consejo de Ministros en octubre de 2019, estas transformaciones estaban programadas para entrar en vigor en 2020. Las reformas incluyeron:

- Permitir a los trabajadores cambiar de empleo cuando lo deseen, en contraste con el sistema anterior donde era necesario el consentimiento del empleador.
- Eliminar el requisito de permiso de salida para todos los trabajadores, garantizando una protección básica.
- Establecer un salario mínimo no discriminatorio para todos los trabajadores.
- Prohibir el trabajo al aire libre durante las horas más calurosas del día.
- Mejorar el acceso a la justicia y crear tribunales para resolver conflictos laborales.

Aunque Qatar ha implementado reformas positivas, persisten abusos laborales que demuestran la necesidad de seguir avanzando. Las reformas han sido una respuesta a la creciente presión y escrutinio internacional, particularmente tras la adjudicación de la Copa Mundial de Fútbol. Si bien se ha avanzado, el camino hacia una mejora completa en las condiciones laborales de los migrantes aún es largo.

### **Inventario de prácticas similares en Costa Rica – enfoque en empresas agrícolas**

En el contexto de Costa Rica, diversas fuentes consultadas corroboran la existencia de prácticas que transgreden los derechos laborales de los individuos empleados, particularmente en el sector agrícola. En esta sección, se ha confeccionado un inventario con el propósito de enumerar aquellas prácticas que infringen los derechos, las cuales comparten similitudes con las observadas en Qatar debido a la implementación de la Ley Kafala.

Este inventario se ha estructurado en cinco categorías, concebidas para clasificar las prácticas que violan los derechos según su naturaleza. La primera categoría aborda las condiciones

laborales y las jornadas de trabajo excesivas. Esta sección presenta un desglose de prácticas que ponen en peligro la salud de los trabajadores y contravienen la normativa que regula la duración de las jornadas laborales. La segunda categoría se enfoca exclusivamente en los aspectos de salarios y pagos, abarcando los hallazgos relacionados con la compensación financiera.

La tercera categoría aborda los derechos laborales y la libertad sindical, destacando las prácticas que socavan las iniciativas colectivas de los trabajadores. La cuarta categoría está destinada a las observaciones específicas relacionadas con el trato y la discriminación hacia los trabajadores migrantes. Aunque se presentan prácticas análogas a las categorías anteriores, esta sección se ha segregado para enfocarse en el trato diferenciado que reciben los migrantes y su desprotección. Por último, la quinta categoría de análisis versa sobre las irregularidades en los contratos, donde se recopilan los hallazgos relativos a otros aspectos contractuales que trascienden el cumplimiento de las remuneraciones, como la periodicidad de los contratos, las suspensiones, etc. Además, se examinan las prácticas vinculadas al acceso a la seguridad social, seguros y prestaciones laborales

### *Jornadas laborales excesivas*

Uno de los desafíos principales identificados reside en la imposición de jornadas laborales extensas e intensas que menoscaban los derechos de los trabajadores y ponen en peligro su salud. En el año 2022, durante su visita a Costa Rica, el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre formas contemporáneas de esclavitud advirtió sobre la presencia de trabajo forzoso y servidumbre en sectores como la agricultura y la agroindustria, lo cual constituye una manifestación de estas formas de abuso (Obokata, 2022).

Específicamente en el sector bananero, el Relator señaló que en algunas plantaciones, el pago basado en producción incentiva a los trabajadores a laborar entre 12 y 15 horas al día, en ocasiones sin un día de descanso semanal, con el objetivo de asegurar un salario mínimo aceptable. Esta modalidad de remuneración contraviene el principio de que los salarios deben calcularse en función de las horas trabajadas, no de la productividad, y estimula jornadas extenuantes que afectan la salud de los trabajadores (Obokata, 2022).

La investigación de Aravena e.a. (2016) para Oxfam sobre las condiciones laborales en la industria piñera de Costa Rica, reveló problemas igualmente preocupantes. Según la investi-

gación, los trabajadores en esta actividad enfrentan niveles de ruido excesivos, temperaturas extremas debido a la falta de áreas de sombra para el descanso, fenómenos climáticos adversos como lluvias intensas y tormentas eléctricas, además de exposición a diversas sustancias agroquímicas peligrosas sin el debido equipo de protección proporcionado por la empresa. Estas circunstancias infringen las obligaciones legales en relación con la prevención de riesgos laborales.

Un ejemplo de ello son los múltiples casos que recopiló *El Confidencial* (2022) sobre la situación laboral de las personas migrantes en Costa Rica. A través de entrevistas anónimas, se describen tanto accidentes laborales como descargas eléctricas severas por el no uso de elementos de protección, como enfermedades crónicas causadas por el uso de sustancias químicas.

El mismo estudio de Oxfam determinó que las empresas de la industria piñera no cumplen con su deber de informar a los trabajadores acerca de los riesgos ocupacionales a los que estarán expuestos desde el momento de su contratación. Además, no se les proporciona una capacitación suficiente sobre el uso adecuado del equipo de protección personal y la manipulación segura de los agroquímicos utilizados en los cultivos, a pesar de la amplia documentación sobre los efectos perjudiciales de estos productos para la salud (Oxfam, 2022).

### *Salarios y remuneraciones*

Otra categoría de violaciones extendidas en el sector agrícola costarricense está relacionada con la percepción de salarios insuficientes y el incumplimiento de las obligaciones patronales en materia de retribuciones y beneficios sociales. En ese sentido, el Relator Especial de las Naciones Unidas advirtió en su informe que las sanciones previstas en la legislación son insuficientes para disuadir este tipo de comportamientos abusivos por parte de los empleadores.

En parte, esto podría entenderse por la práctica recurrente de las empresas productoras de subcontratar pequeños contratistas para que estos gestionen las contrataciones, negocien salarios y administren los pagos. Bajo este modelo de tercerización, las empresas productoras no asumen responsabilidad directa sobre estas irregularidades en el pago de salarios e incentivos, por lo que pocas veces son sancionadas administrativa o judicialmente.



Aunado a lo anterior, en algunos de los casos investigados en actividades exportadoras como la piña y el banano los salarios suelen ubicarse por debajo del umbral necesario para una remuneración digna, lo cual incumple las disposiciones del Código de Trabajo. Adicionalmente, en el sector piñero, Oxfam descubrió que los contratistas suelen emplear a trabajadores migrantes indocumentados con salarios hasta un 50% más bajos que el mínimo legal establecido en el país (Aravena e.a. 2016).

De manera similar, el Relator de las Naciones Unidas documentó que los salarios percibidos por los trabajadores migrantes son significativamente inferiores a los de sus contraparte nacionales, lo cual representa una manifestación clara de prácticas generalizadas de discriminación y abuso (Obokata, 2022). Además, un informe periodístico recopiló varios testimonios que señalaban el incumplimiento en el pago de salarios y el reconocimiento de horas extras en diversas plantaciones agrícolas del país, donde los trabajadores en su mayoría eran migrantes nicaragüenses (Rivera, 2022).

Esta problemática extendida de incumplimiento de obligaciones patronales también ha sido reconocida por las propias organizaciones de trabajadores agrícolas. En una queja presentada en 2006 por varios sindicatos bananeros ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se denunciaron casos en los que más de 200 trabajadores no recibieron sus salarios puntualmente ni en la forma debida. En algunas empresas, tampoco se respetaron los salarios mínimos legales ni se otorgaron beneficios como el aguinaldo; además, se suspendieron contratos de manera unilateral y se presentaron retrasos generalizados en el procesamiento de las nóminas (OIT, 2006).

### *Derechos laborales y libertad sindical*

Las fuentes analizadas reflejan constantes obstáculos a los derechos sindicales de las personas trabajadoras en el sector agrícola (Aravena e.a. 2016; OIT, 2006). Es verdad que la organización sindical en el sector privado es prácticamente inexistente en Costa Rica. Sin embargo, existen garantías constitucionales para la organización entre empleados, la representación de los derechos colectivos de las personas trabajadoras ante sus empleadores, así como la participación en manifestaciones públicas o huelgas.

No obstante, parte de los hallazgos presentados por la OIT y Oxfam reflejan que muchas de las personas con posiciones de poder dentro de las corporaciones, han sido prácticamente en-

trenadas para combatir la sindicalización. Se han reportado casos en donde se llevan a cabo represalias en contra de los trabajadores sindicalizados o que exigen sus derechos. La OIT documentó una serie de irregularidades sucedidas en la empresa Desarrollo Agroindustrial de Frutales s. a., en donde varios empleados sindicalizados fueron despedidos con causas infundadas, lo que afectó no solo a las personas en cuestión, sino que también sirvió como un mecanismo de intimidación para las otras personas colaboradoras.

Otro asunto detallado por la OIT es la cantidad de quejas y acusaciones que son interpuestas por personas trabajadoras en el sector bananero año a año, las cuales son usualmente desestimadas por las autoridades. Además, las huelgas son infrecuentes como mecanismo de presión para los empleadores y autoridades, ya que estas deben ser declaradas como legales por los tribunales, situación que pocas veces sucede.

Algunas de esas empresas agrícolas continúan sometiendo a los trabajadores sindicalizados a persecución, discriminación, hostigamiento, salarios más bajos, amenazas y despidos. Esto, además, se produce con la complicidad tácita del Estado costarricense, por no garantizar un acceso viable a derechos laborales fundamentales (OIT, 2006).

Otra de las prácticas identificadas por la OIT fue la de la existencia de “listas negras”. En ellas se incluyen los nombres de los trabajadores que se han unido a sindicatos o colectivos de trabajadores, o presentan quejas ante las autoridades laborales. Estas listas son compartidas entre contratistas para obstaculizar la contratación de estas personas en otras empresas de la zona.

Glasius (2023) señala que en casos como el de la *United Fruit Company*, la estrategia de recurrir a proveedores independientes (contratistas) le permitía a las empresas dificultar la sindicalización y despedir a trabajadores con mayor facilidad, incluso recurriendo ocasionalmente a la intimidación física, mientras que la empresa podía negar su responsabilidad en estos actos. Además, en su investigación constató que cuando existían momentos de auditoría externa sobre las situaciones laborales en la empresa, los sindicalistas activos eran enviados a ubicaciones distantes en la plantación, lo que dificultaba el escrutinio transparente.

### *Trato a los trabajadores migrantes*

Uno de los grupos más vulnerables a los abusos y a la violación de los derechos laborales en este sector económico es el de los trabajadores migrantes, en especial aquellos de origen nicaragüense. El medio digital de aquel país, *El Confidencial*, realizó una investigación en 2022 sobre la realidad de las personas de esa nacionalidad que laboran en el sector agrícola en Costa Rica. Llama la atención los datos presentados en esa investigación periodística sobre la deplorable situación laboral de las personas laborales en Costa Rica. Por ejemplo, en el estudio económico de la OCDE para Costa Rica (2018, citado en Rivera, 2022), se reveló que el ingreso de los trabajadores originarios de Nicaragua equivale al 60% de los salarios que ganan los trabajadores autóctonos

Por otra parte, tal y como ya se ha mencionado antes, salta a la luz la figura del “contratista”, como una de las figuras que más aumenta la desprotección de las personas migrantes en el país (Confidencial, 2022). Al no tener una relación directa con la empresa, estas personas son contratadas en condiciones laborales precarias y con salarios mucho más bajos de la media. Asimismo, omiten cumplir con la legislación, al no inscribir a estas personas trabajadoras en el sistema de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) o el Instituto Nacional de Seguros, vulnerando su acceso a la salud, o condenando a estas personas a la desprotección en caso de accidentes laborales. Según Gatica (citado en Rivera, 2022), “por cada persona trabajadora costarricense sin seguro social, hay cinco personas extranjeras sin este derecho”.

En esa misma línea de trato diferenciado contra las personas migrantes, en la entrevista anonimizada sostenida con un inspector de la CCSS, se reveló que este tipo de prácticas son frecuentes en los ingenios de caña de azúcar en Guanacaste. “Así las cosas los buses contratados por los empresarios de la corta de caña, traen a los nicaragüenses hasta las fincas, ahí le dan dormida en unos cuartos con condiciones deplorables, y para evitar que el trabajador se les escape, el contratista le retiene el pasaporte, de forma tal que el trabajador migrante está prácticamente indocumentado y no puede huir para San José u otra zona” (Comunicación personal anónima, 2023). El sindicato ANEP ha realizado reportes similares (2010).

En su informe sobre Costa Rica, el Relator de las Naciones Unidas recopiló testimonios que revelaban despidos discriminatorios, obstáculos al derecho de asociación, intimidaciones y otras formas de abuso contra los trabajadores migrantes, en especial en las plantaciones agrícolas. En muchos casos, estas prácticas cuentan con la tolerancia de las autoridades estatales, ya sea por acción u omisión (Obokata, 2022).

### *Irregularidades contractuales*

Por irregularidades contractuales se entiende todas aquellas prácticas que incumplen con lo estipulado en la legislación costarricense, en materia laboral. Por ejemplo, se han recopilado datos de contrataciones verbales por menos de tres meses con el objetivo de evadir responsabilidades laborales. Dentro de estas se pueden enumerar los pagos de prestaciones, cesantías, seguridad social, entre otras. De esta manera, los contratistas aseguran una reducción considerable en los costos laborales (Aravena e.a., 2016).

También se han encontrado suspensiones de los contratos sin previo aviso, y sin mediar una justificación válida. Por ejemplo, la investigación de la OIT revela que, en ocasiones, estas suspensiones de contrato están dadas por la participación de las personas trabajadoras en sindicatos o grupos de trabajadores. Para justificarlas, se inventan causas que no son reales como abandono de trabajo, por mencionar alguna.

Aunado a lo anterior, como ya se ha mencionado anteriormente, en varias ocasiones se omite el pago del seguro obligatorio, que incluye el acceso a la salud y al régimen obligatorio de pensiones de la CCSS. De la misma manera, tampoco se cuenta con póliza para cubrir indemnizaciones por accidentes laborales (Rivera, 2022).

### **Comparación**

Si bien se requiere una mayor investigación para determinar con precisión la extensión y naturaleza de estas prácticas, la evidencia anecdótica presentada previamente fundamenta nuestra capacidad para confirmar la hipótesis de la existencia de prácticas similares al sistema Kafala en Costa Rica.

Las situaciones que se presentan en muchas empresas de Costa Rica comparten similitudes con el sistema Kafala implementado en los estados del Golfo Pérsico. Entre estas similitudes se incluyen jornadas laborales prolongadas, trabajo físicamente exigente sin cobertura médica adecuada, incumplimientos de derechos laborales, contratos irregulares, falta de visibilidad y discrepancias en el pago de salarios.

La falta de información exhaustiva puede atribuirse a diversas razones, como el hecho de que los trabajadores indocumentados evitan presentar denuncias. Es importante resaltar que no se encontraron registros de casos presentados en este sentido.

Es relevante destacar una diferencia significativa en comparación con Qatar. En Costa Rica, existe la posibilidad de presentar denuncias en instancias como la Corte Suprema de Justicia, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo, a pesar de que muchos trabajadores indocumentados optan por no hacerlo.

## Conclusiones

Dos conclusiones emergen de manera contundente a raíz de la exhaustiva revisión realizada. En primer lugar, la constatación del abuso de derechos laborales dentro de un contexto democrático desafía directamente el ideal democrático y, sobre todo, la premisa de garantías sociales. Aunque la información presentada en este análisis está mayormente basada en evidencia anecdótica y enfrentamos limitaciones en términos de cuantificar la magnitud de estas prácticas, no se puede negar la existencia de indicios suficientes que respaldan la afirmación de su presencia.

En segundo lugar, es pertinente destacar que Costa Rica carece de la autoridad para realizar juicios morales sobre las prácticas laborales en Qatar, ya que no es inmune a problemas similares. Es plausible argumentar que, en un análisis comparativo, la situación costarricense podría poseer elementos de atenuación debido a la existencia de recursos jurídicos a los cuales los trabajadores migrantes tienen acceso, aunque es importante tener en cuenta que aquellos en situaciones de irregularidad o falta de asesoría legal podrían tener dificultades en hacer uso de estos recursos. No obstante, se debería priorizar la resolución de problemáticas internas antes de emitir críticas hacia Qatar.

## Referencias

- ANEP (2010, abril 4). Ingenio Taboga: Empresa de los Arias, ¿incumple responsabilidades patronales? <https://anep.cr/ingenio-taboga-empresa-de-los-arias-¿incumple-responsabilidades-patronales/>
- Aravena, J., & Carazo, E., Mora, A., Dubois, V., Mora, J., Parrado, F. (2016). Condiciones de producción, impactos humanos y ambientales en el sector piña en Costa Rica. OXFAM, Germany. [https://www.oxfam.de/system/files/condiciones\\_laborales\\_y\\_ambientales\\_de\\_la\\_pina\\_en\\_costa\\_rica\\_-\\_mayo\\_2016.pdf](https://www.oxfam.de/system/files/condiciones_laborales_y_ambientales_de_la_pina_en_costa_rica_-_mayo_2016.pdf)
- Chacón, M. N. (2022, noviembre 23). Visita de Relator de ONU coincide con ambiente convulso por violación a derechos laborales. *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/pais/visita-de-relator-de-onu-coincide-con-ambiente-convulso-por-violacion-a-derechos-laborales/>
- Chacón, M. N. (2022a, noviembre 23). Esclavitud laboral: un flagelo que se enraiza en mercado laboral costarricense. *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/pais/esclavitud-laboral-un-flagelo-que-se-enraiza-en-mercado-laboral-costarricense/>
- Chacón, M. N. (2022c, noviembre 28). Oxfam confirmó condiciones de esclavitud moderna en agro costarricense. *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/pais/oxfam-confirmino-condiciones-de-esclavitud-moderna-en-agro-costarricense/>
- DeMeritt, J., & Conrad, C. (2019). Repression Substitution: Shifting Human Rights Violations in Response to UN Naming and Shaming. *Civil Wars* 21:128-152. <https://doi.org/10.1080/13698249.2019.1602805>.

- Diop, A., Kiên, L., Khelaifi, B., Qassass, H., Bader, L., Elmaghraby, E., & Mustafa, S. (2021). Qatar's Labor Law changes and Workers' Welfare: Attitudes & Perceptions for a Sustainable Future. *Building Resilience at Universities: Role of Innovation and Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.29117/quarfe.2021.0175>.
- Estrada, K. (2023). Abusos laborales en Costa Rica, ¿cómo y dónde denunciar si soy migrante? *Confidencial*. <https://confidencial.digital/migrantes/noticias/abusos-laborales-en-costa-rica-como-y-donde-denunciar-si-soy-migrante/>
- Glasius, M. (2023). One hundred years of authoritarian practices: United Fruit and its banana plantation workers. *Journal of International Relations and Development*. <https://doi.org/10.1057/s41268-023-00294-2>
- Hesham, O. (2021). Policing labour in empire: the modern origins of the Kafala sponsorship system in the Gulf Arab States. *British Journal of Middle Eastern Studies* 48(2): 291-310. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=ec-f499cd-6124-4b24-b3a6-f3725f91e3d5%40redis>
- Koliev, F., Sommerer, T., & Tallberg, J. (2020). Compliance without coercion: Effects of reporting on international labor rights. *Journal of Peace Research* 58:494-509. <https://doi.org/10.1177/0022343320910254>.
- Kondo, U. (2022, noviembre 25). Relator de la ONU pide acciones urgentes a Costa Rica para erradicar la esclavitud laboral. *Noticias ONU*. <https://news.un.org/es/story/2022/11/1517122>
- Mosley, L. (2008). Workers' Rights in Open Economies. *Comparative Political Studies* 41:674-714. <https://doi.org/10.1177/0010414007313119>.

- Obokata, T. (2022, 25 de noviembre). Declaración de finalización de la misión en Costa Rica. Naciones Unidas, Costa Rica. [https://costarica.un.org/es/208822-declaraci%C3%B3n-de-fin-de-misi%C3%B3n-costa-rica-tomoya-obokata-relator-especial-sobre-formas?\\_gl=1im9aki\\_gaNTM1MDI3MjY0LjE2OTE1NzI0MzU.\\_ga\\_TK9BQL5X7Z\\*MTY5MTY3NTcyMi4yLjAuMTY5MTY3NTcyOS4wLjAuMA](https://costarica.un.org/es/208822-declaraci%C3%B3n-de-fin-de-misi%C3%B3n-costa-rica-tomoya-obokata-relator-especial-sobre-formas?_gl=1im9aki_gaNTM1MDI3MjY0LjE2OTE1NzI0MzU._ga_TK9BQL5X7Z*MTY5MTY3NTcyMi4yLjAuMTY5MTY3NTcyOS4wLjAuMA).
- OIT (2007). Interim Report - Report No 348, Case No 2518 (Costa Rica). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAI\\_NT\\_TEXT\\_ID:2910368](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAI_NT_TEXT_ID:2910368)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). Esclavitud moderna. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAI\\_NT\\_TEXT\\_ID:2910368](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAI_NT_TEXT_ID:2910368)
- Pattison, P., McIntyre, N., Mukhtar, I., Eapen, N. Bhuyan, M.O.U., Bhattarai, U. (2021, 23 de febrero). Revealed: 6,500 migrant workers have died in Qatar since World Cup awarded. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/global-development/2021/feb/23/revealed-migrant-worker-deaths-qatar-fifa-world-cup-2022>
- Poirier, M., Barraza, D., Caxaj, C., Martínez, A., Hard, J., & Montoya, F. (2022). Informality, Social Citizenship, and Wellbeing among Migrant Workers in Costa Rica in the Context of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19. <https://doi.org/10.3390/ijerph19106224>.