



Consejo de Administración

329.ª reunión, Ginebra, 9-24 de marzo de 2017

GB.329/INS/14

Sección Institucional

INS

Fecha: 13 de marzo de 2017

Original: inglés

DECIMOCUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Queja relativa al incumplimiento por Qatar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), presentada por varios delegados a la 103.ª reunión (2014) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT

Finalidad del documento

La Oficina comunica al Consejo de Administración la información proporcionada por el Gobierno de Qatar, que figura en el anexo al presente documento. Corresponde al Consejo de Administración adoptar las decisiones necesarias sobre el procedimiento que habrá de seguirse en relación con esta queja.

Objetivo estratégico pertinente: Promover y llevar a la práctica las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Resultado/eje de política transversal pertinente: Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: En función de la decisión del Consejo de Administración.

Seguimiento requerido: En función de la decisión del Consejo de Administración.

Unidad autora: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES).

Documentos conexos: GB.328/INS/11 (Rev.); GB.328/PV/Proyecto.

1. En su 328.^a reunión (noviembre de 2016), reiterando las decisiones que adoptó en su 325.^a reunión (noviembre de 2015) y en su 326.^a reunión (marzo de 2016) y tomando en consideración los informes presentados por el Gobierno a raíz de la evaluación de la visita tripartita de alto nivel, el Consejo de Administración decidió:
 - a) solicitar al Gobierno de Qatar que le informara, en su 329.^a reunión (marzo de 2017), de las medidas adoptadas para dar cumplimiento efectivo a la ley núm. 21, de 2015, reguladora de la entrada, la salida y la residencia de los trabajadores migrantes, desde su entrada en vigor;
 - b) a la luz de las discusiones mantenidas en su 328.^a reunión (noviembre de 2016), solicitar al Gobierno de Qatar que le informara, en su 329.^a reunión (marzo de 2017), de las nuevas disposiciones adoptadas a raíz de la evaluación efectuada por la delegación tripartita de alto nivel;
 - c) solicitar al Gobierno de Qatar que recurra a la asistencia técnica de la OIT para favorecer un enfoque integrado de la anulación del sistema de patrocinio, la mejora de la inspección del trabajo y los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, y dar voz a los trabajadores, y
 - d) aplazar el examen sobre la constitución de una comisión de encuesta hasta su 329.^a reunión (marzo de 2017), a la luz de la información mencionada en los apartados a), b) y c), *supra*.
2. Por carta de fecha 22 de noviembre de 2016, la Oficina invitó al Gobierno a que informase de las medidas adoptadas con respecto a las cuestiones planteadas en los apartados a), b) y c), *supra*. El Gobierno envió su respuesta mediante una comunicación de fecha 20 de febrero de 2017. En el anexo se presenta un resumen de ésta.

Proyecto de decisión

3. ***Reiterando las decisiones que adoptó en su 325.^a reunión (noviembre de 2015) y en su 328.^a reunión (noviembre de 2016) y tomando nota de las medidas adoptadas recientemente por el Gobierno para dar cumplimiento efectivo a la ley núm. 21, de 2015, relativa a la entrada, la salida y la residencia de los trabajadores migrantes, así como de las nuevas disposiciones adoptadas a raíz de la evaluación efectuada por la delegación tripartita de alto nivel, el Consejo de Administración decide:***
 - a) ***solicitar al Gobierno de Qatar que le siga informando, en su 331.^a reunión (noviembre de 2017), de las nuevas medidas para dar cumplimiento efectivo a la ley núm. 21, de 2015, relativa a la entrada, la salida y la residencia de los trabajadores migrantes, y de las nuevas disposiciones adoptadas a raíz de la evaluación efectuada por la delegación tripartita de alto nivel;***
 - b) ***solicitar al Gobierno de Qatar que le informe, en su 331.^a reunión (noviembre de 2017), de las medidas adoptadas para dar cumplimiento efectivo a la ley núm. 1, de 4 de enero de 2017, relativa de la entrada, la salida y la residencia de los trabajadores migrantes, la Ley sobre los Trabajadores Domésticos, de 8 de febrero de 2017, y la ley por la que se establecen comités de solución de conflictos laborales, de 19 de octubre de 2016, desde la entrada en vigor de las mismas, y que proporcione copias oficiales de estas tres leyes a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en su próxima reunión (22 de noviembre – 9 de diciembre de 2017);***

- c) *solicitar al Gobierno de Qatar que siga colaborando con la OIT en la elaboración de un programa de cooperación técnica para favorecer un enfoque integrado de la anulación del sistema de patrocinio y la mejora de la inspección del trabajo y los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y dar voz a los trabajadores, y que le proporcione información sobre dicho programa para su examen en su 331.ª reunión (noviembre de 2017), y*
- d) *aplazar hasta su 331.ª reunión (noviembre de 2017) el examen sobre el nombramiento de una comisión de encuesta.*

Anexo

Información presentada por el Gobierno

1. En una comunicación de fecha 20 de febrero de 2017, el Gobierno proporciona información sobre: I) los nuevos avances legislativos, incluida la entrada en vigor de la ley núm. 21, de 2015, por la que se regula la entrada, la salida y la residencia de los trabajadores migrantes; II) las nuevas disposiciones adoptadas a raíz de la evaluación efectuada por la delegación tripartita de alto nivel, y III) las medidas adoptadas para concertar un acuerdo de cooperación técnica con la OIT.

I. Nuevos avances legislativos

A. Entrada en vigor de la ley núm. 21, de 2015, por la que se regula la entrada, la salida y la residencia de los trabajadores migrantes

2. El Gobierno declara que, con arreglo a la ley núm. 21, de 2015, por la que se regula la entrada, la salida y la residencia de los trabajadores migrantes, que entró en vigor el 13 de diciembre de 2016, se sustituyó el sistema de *kafala* por otro sistema en el que la relación laboral entre las partes viene regulada por un contrato de trabajo. En su virtud, los trabajadores podrán cambiar de empleador al término de un contrato de trabajo de duración definida. En lo que respecta a los contratos de duración indefinida, los trabajadores migrantes podrán cambiar de empleador al término de cinco años de relación laboral. La ley núm. 21, de 2015, también permite a los trabajadores dirigirse directamente al Gobierno para solicitar un permiso de salida, sin necesidad de acudir nuevamente al empleador. Además, suprime el requisito de que los trabajadores migrantes permanezcan dos años fuera del país para poder obtener un nuevo permiso de residencia en él. Otro aspecto positivo de la ley núm. 21 es que tiene en cuenta la totalidad de los días trabajados al servicio del empleador con anterioridad al 13 de diciembre de 2016, fecha de promulgación de la ley. Asimismo, la ley núm. 21 contiene sanciones más severas para los delitos relacionados con la retención de pasaportes. Las disposiciones de la ley núm. 21 relativas al cambio de empleador, la libertad de salir del país y la prohibición de la retención de los pasaportes también se aplican a los trabajadores domésticos.

B. Promulgación de la ley núm. 1, de 2017

3. El Gobierno indica que el 4 de enero de 2017 se promulgó la ley núm. 1, de 2017, por la que se enmiendan varias disposiciones de la ley núm. 21, de 2015. En virtud de dicha enmienda, la salida de un trabajador del país ya no está sujeta a su notificación a la autoridad del Ministerio del Interior competente con tres días de antelación a la fecha de cada viaje al extranjero. Salir del país de vacaciones, por una urgencia o por cualquier otro motivo se ha convertido en un derecho de los trabajadores, tras la correspondiente notificación del trabajador al empleador, sobre la base del contrato de trabajo. Dicho de otro modo, mediante la ley núm. 1 se ha suprimido el permiso de salida. Un trabajador tiene ahora el derecho de salir del país al término de un contrato de trabajo o durante la duración del mismo tras notificarlo a su empleador. Esta enmienda se introdujo en respuesta a la solicitud de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), que se publicó en febrero de 2016 y a la luz de las discusiones mantenidas durante la 328.^a reunión del Consejo de Administración.

C. Aprobación de la ley sobre los trabajadores domésticos

4. El Gobierno destaca que el Consejo de Ministros, en su reunión de 8 de febrero de 2017, acordó la promulgación de una ley sobre los trabajadores domésticos que regula la relación entre dichos trabajadores y sus empleadores. Los legisladores aseguraron que la ley se ajusta a lo dispuesto en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) en relación con la promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos.

i) *Obligaciones y deberes*

5. La ley prohíbe emplear a trabajadores domésticos antes de que obtengan un permiso de trabajo en el país. También prohíbe el empleo de trabajadores domésticos menores de 21 años o mayores de 60, ya sean hombres o mujeres. En dicha ley se establece un número máximo de horas de trabajo, que es de diez horas al día, durante las cuales habrá períodos para descansar y comer. Esos períodos no computarán en el número de horas de trabajo. Asimismo, deberá concederse al trabajador un descanso semanal remunerado, no inferior a veinticuatro horas consecutivas.

ii) *Empleo de trabajadores domésticos*

6. El empleo de trabajadores domésticos sólo se autorizará sobre la base de un contrato de trabajo por escrito, certificado por el departamento del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales competente, y presentado en tres ejemplares, uno para cada una de las partes. El tercer ejemplar quedará depositado en el Ministerio. En el contrato de trabajo se establecerán las disposiciones que regirán la relación laboral entre ambas partes, así como la información que éste debe incluir.

iii) *Observancia del trabajo decente de los trabajadores*

7. La ley obliga al empleador y a las personas que residen con él a proporcionar al trabajador doméstico alimentación y alojamiento adecuado, así como la asistencia médica y las medicinas necesarias en caso de enfermedad o lesión durante el trabajo o como resultado del mismo, sin imponer carga financiera alguna al trabajador. También obliga al empleador a tratar bien al trabajador doméstico, preservando su dignidad y seguridad y sin exponer su vida o salud a ningún peligro o daño físico o psíquico de ningún tipo, y a no emplearlo durante su licencia por enfermedad o en ningún momento durante sus horas de descanso diarias o su descanso semanal.

iv) *Vacaciones e indemnización por terminación de la relación laboral para los trabajadores domésticos*

8. La ley regula las vacaciones anuales de los trabajadores. En su virtud, los trabajadores domésticos tendrán derecho a vacaciones anuales retribuidas, equivalentes a tres semanas y un billete de avión por cada año trabajado. La ley también obliga al empleador a pagar al trabajador doméstico una indemnización por terminación de la relación laboral, además de cualquier otra suma que se le adeude. El valor de dicha indemnización equivaldrá a tres semanas de sueldo por cada año trabajado.

v) Casos en los que un trabajador puede poner término al contrato de trabajo

9. La ley también permite que un trabajador ponga término al contrato de trabajo antes de su conclusión, manteniendo su derecho a percibir una indemnización por terminación de la relación laboral, en los siguientes casos:

- si un empleador no cumple con sus obligaciones, tal como se especifican en el contrato de trabajo o en la legislación;
- si un empleador o su representante ha incurrido en falsedad con respecto a las condiciones de trabajo del trabajador;
- si un empleador o uno de los miembros de su familia agrede al trabajador, causándole un daño físico, o pone en peligro su salud, y
- si un empleador o una de las personas que residen con él tiene conocimiento de un grave peligro que amenaza la seguridad o la salud de un trabajador y no hace nada para eliminar ese peligro.

vi) *Solución de conflictos*

10. Los conflictos que puedan surgir entre un empleador y un trabajador, en virtud de lo dispuesto en esta ley, estarán sujetos a las disposiciones del capítulo relativo a los conflictos laborales del Código del Trabajo núm. 14, de 2004, y a las enmiendas introducidas en él. La ley también prevé la concesión de una indemnización al trabajador en caso de accidente laboral, de conformidad con dicho Código del Trabajo.

vii) *Sanciones*

11. La ley impone sanciones severas en caso de violación de sus disposiciones, con multas que van de 5 000 a 10 000 riales de Qatar.

D. Aprobación de la ley por la que se establecen comités de solución de conflictos laborales

12. El Gobierno indica que, con objeto de agilizar la solución de los conflictos laborales, el Consejo de Ministros, en su reunión de 19 de octubre de 2016, acordó la enmienda de varias secciones del Código del Trabajo promulgado en virtud de la ley núm. 14, de 2004. Dicha enmienda incluye el establecimiento de uno o varios comités, que se encargarán de adoptar decisiones sobre todos los conflictos relacionados con lo dispuesto en el Código del Trabajo o en un contrato de trabajo. La decisión del comité será de aplicación inmediata. El comité estará presidido por un juez de primera instancia. Dicho comité tomará una decisión con rapidez en un plazo máximo de tres semanas sobre todos los conflictos relacionados con lo dispuesto en el Código del Trabajo o en un contrato de trabajo, que hayan sido remitidos al comité por el departamento del Ministerio competente cuando su mediación no hubiera permitido alcanzar una solución amistosa. La ley permite a las partes presentar un recurso contra la decisión adoptada por el comité ante el tribunal competente en el plazo de un mes desde la adopción de la decisión. En la citada ley también se especifica que los tribunales deberán seguir resolviendo todos los casos que se les remitan antes de la entrada en vigor de la ley. Los procedimientos para el examen de los casos, las normas y los procedimientos concretos que el comité aplicará, así como el mecanismo para la aplicación de sus decisiones, se determinarán mediante una decisión del Consejo de Ministros. Por su parte, el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales cooperará con los representantes de las correspondientes embajadas en el seguimiento de los conflictos presentados ante el comité y en sus comparecencias en nombre del trabajador si éste desea salir del país.

II. **Nuevas disposiciones adoptadas a raíz de la evaluación efectuada por la delegación tripartita de alto nivel**

A. Aplicación de la ley núm. 21, de 2015

i) *Procedimiento para cambiar de empleador al término del contrato*

13. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales ha puesto en marcha un servicio de notificación electrónica que los trabajadores pueden utilizar en el caso de cambiar de empleador o si desean abandonar definitivamente el país, accesible a través de su sitio web en la siguiente dirección: <http://e-notice.adlsa.gov.qa/Login.aspx?ReturnUrl=%2>. El trabajador deberá inscribirse en el sitio web del Ministerio, utilizando su número personal e indicando el número de móvil a su nombre. De esta manera, podrá acceder al formulario de notificación electrónica, que incluirá los datos concretos del trabajador, su ocupación, su edad y la información sobre el empleador para el que trabaja en esos momentos. Dicha información procede del cruce electrónico de bases de datos integradas que comparten el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio del Interior. A continuación, el trabajador indicará la razón de la notificación, ya sea un cambio de empleador o la salida definitiva del país. El trabajador presentará entonces una copia certificada del contrato de trabajo, así como una copia de un certificado que acredite la extinción amistosa de la relación contractual con el empleador o que demuestre que éste cometió un abuso. Compete al Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales tomar una decisión final sobre la solicitud presentada por el trabajador.
14. El Gobierno destaca que la nueva ley ha impulsado un salto cualitativo en la política de empleo, ya que los trabajadores han logrado el pleno derecho a cambiar de empleador al término de un contrato de trabajo de duración definida o al cabo de cinco años si el contrato es de duración indefinida. Este derecho puede ejercerse de inmediato, sin que dependa del empleador, tras haber completado el oportuno procedimiento de notificación. El trabajador deberá presentar la notificación treinta días antes del término del contrato si éste es de duración definida. En el caso de que el contrato sea de duración indefinida, la notificación deberá presentarse: i) con treinta días de antelación, si la relación contractual ha durado cinco años o menos, o ii) con sesenta días de antelación, si la relación contractual ha durado más de cinco años.
15. A continuación, el Gobierno facilita información estadística sobre el número de casos en los que se ha producido un cambio de empleador antes y después de la entrada en vigor de la ley núm. 21. Según el Gobierno, las estadísticas muestran que, a pesar del corto lapso de tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de la ley núm. 21, esto es, el 13 de diciembre de 2016, y hasta el 15 de febrero de 2017, el Gobierno ha demostrado en la práctica su seriedad y su intención de aplicar efectivamente las disposiciones de la ley núm. 21. Además, las cifras que se presentan a continuación aumentarán de manera natural con el tiempo.

Cuadro 1. Número de casos en los que se ha producido un cambio de empleador durante 2016, antes de la entrada en vigor de la ley

Número	Tipo de caso	Período	Número
1.	Cambio permanente	2016	582
2.	Cambio temporal	2016	562
3.	Cambio sin el acuerdo del empleador	2016	1 144

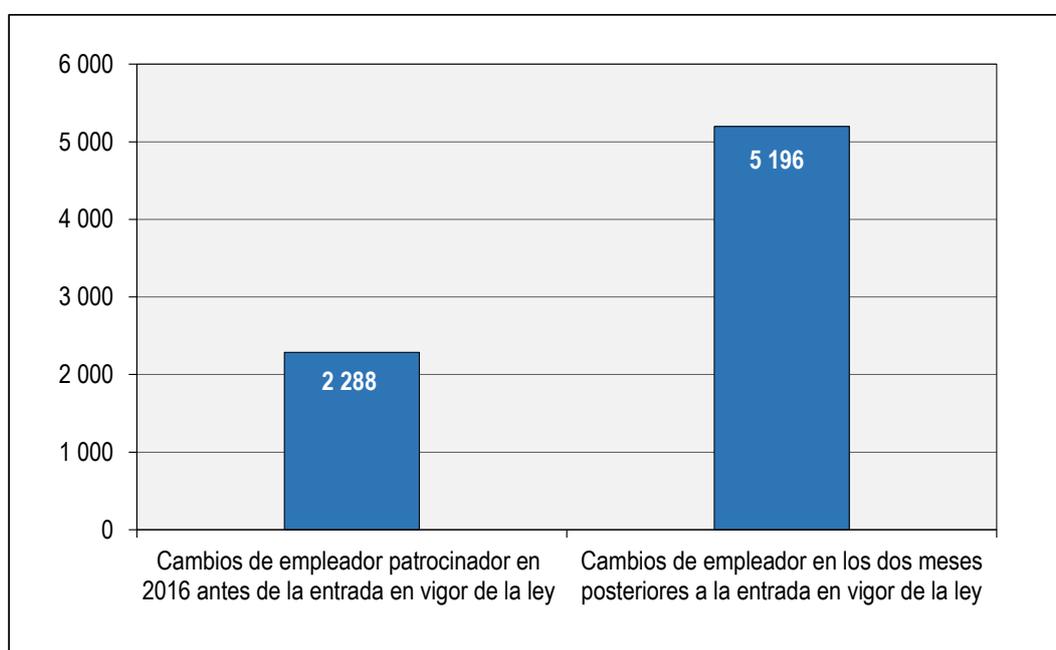
Fuente: Ministerio del Interior.

Cuadro 2. Número de casos en los que se ha producido un cambio de empleador, a partir de la fecha de entrada en vigor de la ley y hasta el 15 de febrero de 2017

Categoría	Sexo	Número
Sector público	Hombres	79
	Mujeres	12
Sector privado	Hombres	4 989
	Mujeres	116
Total	Hombres	5 068
	Mujeres	128

Fuente: Ministerio del Interior.

Gráfico 1. Casos en los que se ha producido un cambio de empleador antes y después de la entrada en vigor de la ley



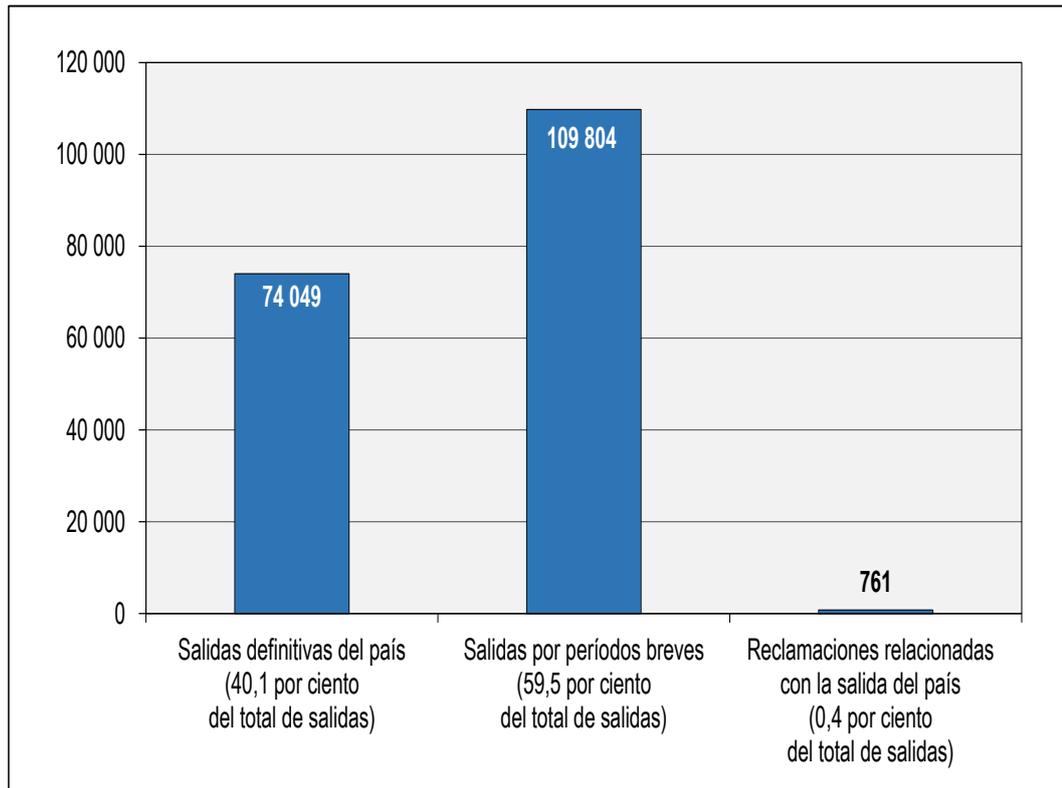
ii) Libertad de los trabajadores migrantes de salir del país

16. El Gobierno señala que la nueva ley concede expresamente a los trabajadores migrantes el derecho a salir del país de vacaciones o por una urgencia tras notificarlo a su empleador. En virtud de dicha ley, se ha eliminado la obligación de que el trabajador lo notifique al Gobierno con una antelación mínima de tres días laborables. Si un trabajador desea salir del país de vacaciones, lo notificará formalmente a su empleador, de acuerdo con su contrato de trabajo. En el marco de una campaña de sensibilización, el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales ha animado a los empleadores a ponerse de acuerdo con sus trabajadores sobre sus vacaciones anuales. Por consiguiente, salir del país se ha convertido en un derecho intrínseco de los trabajadores, que no depende de una autorización previa. A continuación, el Gobierno facilita estadísticas que, en su opinión, muestran que, en la mayoría de los casos, no se planteó ninguna objeción a la salida del país de los trabajadores migrantes; que éstos salieron del país sin obstrucción ni permiso de un empleador o de la autoridad competente; y que las objeciones a la salida de un trabajador migrante estuvieron relacionadas con la implicación de éste en un proceso penal o debido a reclamaciones económicas de instituciones financieras.

Cuadro 3. Datos estadísticos sobre las salidas de los trabajadores migrantes del país, a partir de la fecha de entrada en vigor de la ley y hasta el 15 de febrero de 2017

Número	Tipo de caso	Número
1.	Salida del país «de vacaciones o por cualquier otro motivo»	109 804
2.	Salida definitiva del país	74 049
3.	Solicitudes presentadas ante el Comité de examen de las reclamaciones	761

Fuente: Ministerio del Interior.

Gráfico 2. Salidas del país en los dos meses posteriores a la entrada en vigor de la ley

iii) *Comité de examen de las reclamaciones relacionadas con la salida de los trabajadores migrantes del país*

17. El Gobierno explica que el comité de examen de las reclamaciones relacionadas con la salida de los trabajadores migrantes del país se estableció en virtud de la decisión núm. 51, de 2016, adoptada por el Ministerio del Interior, y está integrado por representantes del Ministerio del Interior, que ocupan la presidencia y la vicepresidencia; un representante del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales; y un representante de la Comisión Nacional de Derechos Humanos. El comité tomará una decisión con respecto a las reclamaciones relacionadas con la salida de los trabajadores migrantes del país y las solicitudes de salida presentadas por los trabajadores en caso de emergencia, con arreglo a la artículo 7 de la ley núm. 21.

18. De acuerdo con los procedimientos establecidos, un trabajador migrante deberá presentar su reclamación a la secretaría del comité utilizando un formulario específico, al que adjuntará todos los documentos que sustenten su reclamación. El funcionario competente de la secretaría recibirá la solicitud de reclamación y la inscribirá en los registros especialmente creados a tal fin, tras verificar que se han adjuntado los documentos justificativos. La parte agraviada recibirá un comprobante, en el que se indicará el número del caso y la fecha de

inscripción en el registro. Acto seguido, el caso se someterá al comité, para que tome una decisión en su primera reunión tras la fecha de inscripción en el registro. El comité deberá adoptar una decisión en un plazo de tres días laborables. Posteriormente, el comité comunicará su decisión por correo certificado o cualquier otro medio análogo a la unidad administrativa del Ministerio del Interior, al empleador y al trabajador migrante, inmediatamente después de su publicación.

19. Todo trabajador migrante o empleador puede presentar un recurso contra la decisión del comité ante el Ministerio en un plazo máximo de veinticuatro horas desde la fecha en que recibió la comunicación de la decisión del comité. El recurso debe presentarse en la sede del comité, cuya secretaría deberá remitirlo al Ministerio del Interior. El Ministro o su Viceministro tomará una decisión final en un plazo de cuarenta y ocho horas a partir del día en que se presentó el recurso.
20. El Gobierno indica que 761 trabajadores presentaron reclamaciones ante el Comité. A la luz del examen de los recursos presentados por los trabajadores, las razones que motivaron el rechazo de sus reclamaciones pueden resumirse como sigue: reclamaciones financieras contra el trabajador; el incumplimiento por parte del trabajador de las leyes en materia de residencia en el país; y la existencia de imputaciones penales contra el trabajador.

Cuadro 4.

Número	Tipo de reclamación	Número
1.	Reclamaciones aceptadas	485
2.	Reclamaciones en curso de examen	63
3.	Reclamaciones rechazadas	213

Fuente: Ministerio del Interior.

B. Sistema de protección de los salarios

i) Ampliación del sistema de protección de los salarios

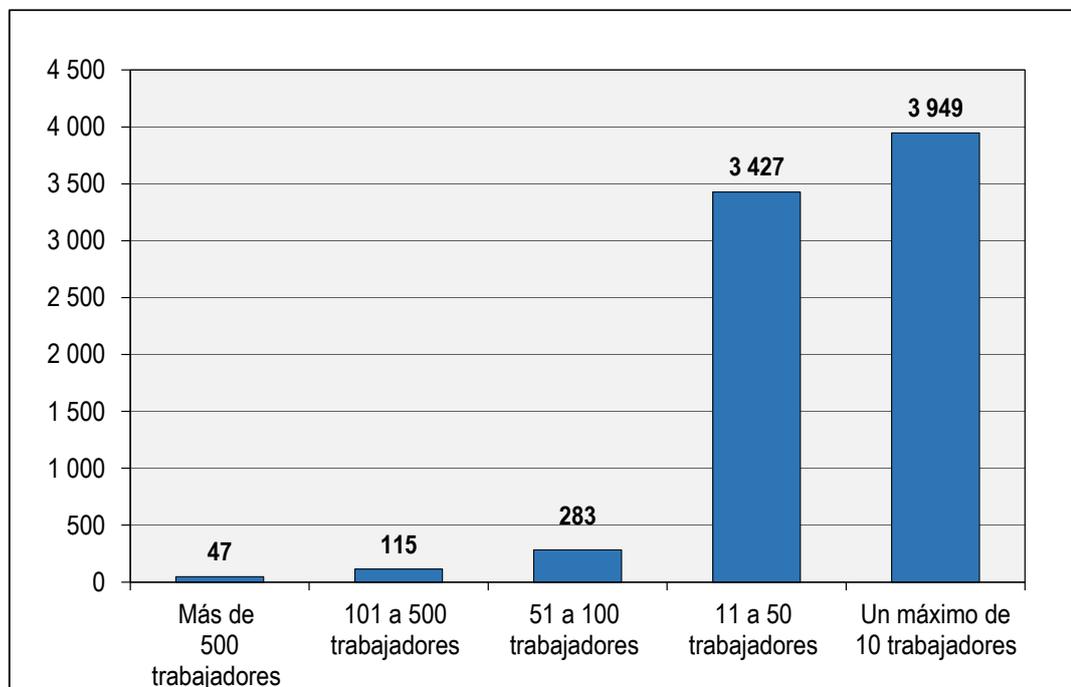
21. En respuesta a la evaluación efectuada por la delegación tripartita de alto nivel con respecto a la necesidad de que todas las empresas — incluidas las pequeñas y medianas empresas, las empresas mixtas y las empresas de propiedad extranjera — apliquen el sistema de protección de los salarios de modo que se beneficien todos los trabajadores migrantes en Qatar, el Gobierno destaca que ha llevado a cabo una campaña de inspección entre septiembre de 2016 y febrero de 2017 destinada a verificar que las pequeñas y medianas empresas, las empresas subcontratistas y las empresas proveedoras de mano de obra transfieran los salarios de sus trabajadores a instituciones financieras. Por consiguiente, diversos equipos del Departamento de Inspección del Trabajo del Ministerio efectuaron visitas de inspección *in situ* en todas las regiones del país, a fin de controlar que dichas empresas aplicaran efectivamente el sistema de protección de los salarios.

Cuadro 5. Resultados del plan de seguimiento del sistema de protección de los salarios en las pequeñas y medianas empresas, de septiembre de 2016 a febrero de 2017

Tamaño de la empresa (en función del número de trabajadores)	Número de empresas que han cumplido el procedimiento	Número de empresas que han cumplido el procedimiento	Número de empresas que han cumplido el procedimiento	Aumento total del número de empresas que aplican el sistema (en %)
	Septiembre de 2016	Febrero de 2017	Aumento del número de empresas que aplican el sistema de protección de los salarios	
Más de 500 trabajadores	313	360	47	0,6
De 101 a 500 trabajadores	1 456	1 571	115	1,5
De 51 a 100 trabajadores	2 109	2 392	283	3,6
De 11 a 50 trabajadores	10 870	14 297	3 427	43,8
Un máximo de 10 trabajadores	13 548	17 497	3 949	50,5
Total	28 296	36 117	7 821	100,00

94,3

Gráfico 3. Aumento del número de empresas que aplican el sistema de protección de los salarios entre septiembre de 2016 y febrero de 2017, por número de trabajadores



22. El Gobierno indica que el gráfico *supra* ilustra el aumento entre septiembre de 2016 y febrero de 2017 del número de empresas que aplican el sistema de protección de los salarios, que ascendió a 36 117 empresas, esto es, 7 821 empresas más en comparación con septiembre de 2016. El mayor número de empresas que se sumaron al sistema durante dicho período corresponde a las pequeñas empresas, de las cuales 3 949 empresas con un máximo de diez trabajadores y 3 427 empresas que tienen entre 11 y 50 trabajadores. Estas dos categorías de empresas representaron en conjunto el 94,3 por ciento del número total de empresas que se sumaron al sistema durante el citado período. Ello refleja los esfuerzos desplegados a fin de incentivar a las pequeñas empresas a aplicar el sistema de protección de los salarios.

ii) *Procedimientos judiciales incoados por el Ministerio contra las empresas que han incumplido el sistema de protección de los salarios*

23. El Gobierno señala que toma las siguientes medidas cuando detecta que una empresa ha incumplido el sistema de protección de los salarios:

- deniega todas sus solicitudes de contratación de nuevos trabajadores en el extranjero;
- remite el caso a las fuerzas policiales, en preparación de la remisión del caso a la Fiscalía por incumplimiento de lo dispuesto en la artículo 66 del Código del Trabajo, y
- concede el derecho a cambiar de empleador a los trabajadores empleados en la empresa que ha cometido la infracción.

24. En el siguiente cuadro se muestran las estadísticas relativas a los salarios abonados en diciembre de 2016 en el marco del sistema de protección de los salarios, de acuerdo con la información remitida el 2 de febrero de 2017 por el departamento de sistemas de información del Banco Central de Qatar. Dichas estadísticas también muestran la especial atención prestada a las pequeñas y medianas empresas en el marco del sistema.

Cuadro 6. Salarios abonados en diciembre de 2016 en el marco del sistema de protección de los salarios

Categoría/ clasificación	Número de empresas	Número de empresas registradas hasta la fecha	Número de empresas que han cumplido el procedimiento de apertura de cuentas bancarias y de transmisión de los preceptivos ficheros	Número total de trabajadores incluidos en las listas de salarios correctamente abonados
Más de 500 trabajadores	365	362	360	935 817
De 101 a 500 trabajadores	1 654	1 626	1 571	438 407
De 51 a 100 trabajadores	2 623	2 520	2 392	208 184
De 11 a 50 trabajadores	18 842	16 319	14 297	383 611
Un máximo de 10 trabajadores	31 251	23 418	17 497	127 593
Total	54 735	44 245	36 117	2 093 612

- 2 093 612 trabajadores integrados en el sistema de protección de los salarios.
- Hasta la fecha se han denegado 36 207 solicitudes de empresas para la contratación de trabajadores en el extranjero desde la aplicación del sistema de protección de los salarios. El número de contrataciones actualmente rechazadas es de 2 483.

Fuente: Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 7.

Número de empresas que han sido objeto de un acta de infracción y cuyo caso ha sido remitido a las fuerzas policiales en 2016	617
Número de empresas que han sido objeto de un acta de infracción y cuyo caso ha sido remitido a las fuerzas policiales entre el 1.º de enero de 2017 y el 19 de febrero de 2017	75

Fuente: Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.

25. Tal como se ilustra en el siguiente cuadro, se remitieron a la Fiscalía los casos de varias empresas por impago de los salarios.

Cuadro 8.

Núm.	Notificación/ Acusación	Condena en fase de ejecución	Sentencia pronunciada	Ante los tribunales	En fase de instrucción	Archivada	Total
1.	Impago de salarios/ prestaciones	2		6	1	1	10
2.	No haber abonado los salarios en las cuentas de los trabajadores		3	13			16

Fuente: Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.

C. Trabajadores domésticos

i) *Protección proporcionada en virtud de la nueva ley sobre los trabajadores domésticos y las disposiciones del Código Penal*

26. En respuesta a la evaluación efectuada por la delegación tripartita de alto nivel con respecto a la necesidad de adoptar medidas inmediatas y eficaces para proteger a los trabajadores domésticos *de jure* y *de facto*, el Gobierno señala que el 8 de febrero de 2017 el Consejo de Ministros aprobó la nueva ley sobre los trabajadores domésticos. Dicha ley constituye un importante avance cualitativo para brindar protección jurídica y judicial a esta categoría de trabajadores. La ley regula los derechos de los trabajadores en detalle, como ya se mencionó anteriormente en el informe del Gobierno. También se brinda protección jurídica a esta categoría de trabajadores mediante el Código Penal promulgado en virtud de la ley núm. 11, de 2004, que establece penas contra toda persona que agrede a otra en situación físicamente vulnerable, la trate con brutalidad o la explote económicamente.

Cuadro 9. Número de casos relacionados con trabajadores domésticos remitidos a la Fiscalía

Número	Tipo de caso	Número
1.	Violencia contra trabajadoras domésticas *	13
2.	Maltrato de trabajadoras domésticas **	2

* Violencia significa agresión física.

** Maltrato significa agresión verbal.

Fuente: Fiscalía.

ii) *Protección proporcionada a los trabajadores domésticos mediante la homologación de los contratos de contratación*

27. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales homologa los contratos de trabajo de los trabajadores domésticos, pese a que no estén amparados por el Código del Trabajo de Qatar, para tutelar el ejercicio de los derechos previstos en dichos contratos. En 2016, el número de contratos homologados alcanzó la cifra que figura a continuación.

Cuadro 10.

Número de contratos de contratación en el extranjero homologados	42 905
--	--------

Fuente: Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.

D. **Inspección del trabajo**

28. El Gobierno se refiere a continuación a la evaluación de la delegación tripartita sobre los desafíos que persisten con respecto a la capacidad de los inspectores del trabajo para detectar algunas infracciones, así como a la opinión de la delegación tripartita de que las actuales medidas adoptadas por el Gobierno deberían complementarse con un programa de formación sólido destinado a los inspectores del trabajo y con una estrategia de inspección cuyo objetivo prioritario sea proteger a los trabajadores migrantes más vulnerables que trabajan en empresas pequeñas y que están subcontratados por empresas más grandes, así como a los trabajadores de empresas proveedoras de mano de obra. El Gobierno proporciona la siguiente información sobre las medidas adoptadas o previstas a este respecto.

i) *Futuras medidas sobre la inspección del trabajo*

29. El Ministerio está preparando en la actualidad una Estrategia Nacional para la Inspección del Trabajo, en colaboración con la OIT y diversos órganos especializados, así como un enfoque estratégico basado en la protección frente a los riesgos y la mejora en la comunicación con los trabajadores. Ello abarcará todos los servicios públicos y los lugares de trabajo, prestando una atención especial a las pequeñas y medianas empresas y a las empresas subcontratistas. Para poner en práctica las actividades previstas, se está preparando un plan de formación destinado a los inspectores del trabajo. Además, se adoptarán las siguientes medidas:

- aumento del número de intérpretes que acompañan a los inspectores en sus visitas de inspección;
- puesta en práctica de un plan nacional de seguridad y salud en el trabajo;
- formulación y ejecución de un plan riguroso de inspección y auditoría para verificar las condiciones de vida de los trabajadores, el entorno de trabajo y la aplicación de prácticas éticas de contratación;
- organización periódica de cursos de formación para empleadores, a fin de que tomen más conciencia sobre las normas relativas al bienestar de los trabajadores;
- estímulos para que los empleadores pongan en práctica programas de formación para los trabajadores que les permitan desarrollar sus competencias técnicas y personales;
- establecimiento, por el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales, de un servicio de atención telefónica específicamente destinado a escuchar y estudiar las quejas de los trabajadores;

- culminación de los planes para la realización de un estudio *in situ* que permita medir el grado de satisfacción de los trabajadores con respecto a sus condiciones de vida y de trabajo, a fin de comprender su situación y estimar sus necesidades.

ii) *Mejora de las capacidades de los inspectores del trabajo*

30. El Gobierno recuerda que, además de haber aumentado el número de inspectores del trabajo, como ya indicó al Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2016, sigue proporcionando formación a los inspectores del trabajo y está elaborando, en el marco del plan de formación anual, módulos de formación para dos programas destinados a los inspectores del trabajo del Ministerio, titulados: *a)* competencias en el ámbito de la inspección del trabajo y *b)* seguridad y salud en el trabajo. Dicho plan incluye varios componentes, como la vinculación de la misión de la inspección del trabajo con instituciones internacionales y con las actas de infracción levantadas tras una inspección, destacando el papel de la sensibilización y la necesidad de verificar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. La finalidad de estos programas es mejorar la eficiencia y las calificaciones de los inspectores del trabajo. En el siguiente cuadro, se indica el número de funcionarios del Departamento de Inspección del Trabajo que recibieron formación en 2016.

Cuadro 11.

Hombres	Mujeres	Total
237	57	294

iii) *Memorando de Entendimiento entre el Comité Supremo de Organización y Legado y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera*

31. El Gobierno indica que el Comité Supremo de Organización y Legado y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) suscribieron un Memorando de Entendimiento en noviembre de 2016, con el apoyo y la coordinación del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales. Dicho Memorando de Entendimiento contribuirá significativamente a proteger a los trabajadores empleados en proyectos de infraestructuras relacionados con la Copa Mundial de Fútbol de 2022 y a lograr el cumplimiento efectivo de las normas internacionales del trabajo en los lugares de trabajo y de alojamiento de los trabajadores.

32. En virtud de este Memorando de Entendimiento, ambas partes han acordado cooperar en las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, en beneficio de los trabajadores empleados en los proyectos relacionados con la Copa Mundial de Fútbol. También han acordado organizar campañas conjuntas de inspección en materia de salud y seguridad en el trabajo en determinados lugares, por ejemplo, en las obras de construcción y en los alojamientos destinados a los trabajadores. La ICM está colaborando con el Comité Supremo de Organización y Legado en la preparación de un equipo de inspección y auditoría en materia de salud y seguridad en el trabajo. Esta colaboración con la ICM es una medida importante que demuestra el compromiso del Comité Supremo con la salud y la seguridad de los trabajadores, así como su disposición a trabajar con importantes asociados que comparten sus mismos objetivos.

iv) *Programa de bienestar para los trabajadores empleados por empresas relacionadas con la Copa Mundial de Fútbol de 2022*

33. Este programa engloba las mejores prácticas y las normas relativas al bienestar de los trabajadores empleados en los proyectos que gestiona el Comité Supremo, con respecto a la garantía de un alojamiento adecuado, un entorno de trabajo seguro y prácticas éticas de

contratación. El Comité ha adoptado normas específicas para el bienestar de los trabajadores, lo que contribuye a la aplicación de medidas rigurosas para la protección de los derechos de los trabajadores empleados por la mayoría de las empresas contratistas. En ese sentido, el Comité se asegura de que sus licitaciones incluyan requisitos que garanticen el bienestar de los trabajadores. La inclusión de tales requisitos en las licitaciones del Comité obliga a los contratistas a reexaminar sus políticas en relación con el bienestar de sus trabajadores antes de presentarse a las licitaciones del Comité.

34. El Gobierno indica que, en febrero de 2014 y en marzo de 2016, se publicaron dos compilaciones de dichas normas. La segunda compilación se elaboró en consulta con Amnistía Internacional, Human Rights Watch, la OIT, Engineers Against Poverty, la ICM y Humanity United, así como con diversas empresas contratistas que trabajan en Qatar.
35. Dichas normas pueden consultarse en el siguiente enlace: <http://www.sc.qa/ar/opportunities/workerswelfare/workers-welfare-standards>. El informe semestral sobre la supervisión de la aplicación de las normas relativas al bienestar de los trabajadores (de marzo de 2015) está disponible en la siguiente dirección: <http://www.sc.qa/opportunities/workers-welfare/workers-welfare-compliance>.
36. En la actualidad, 22 contratistas y 141 organismos trabajan en proyectos gestionados por el Comité Supremo, el cual ha realizado 181 visitas de inspección para verificar las condiciones de alojamiento de los trabajadores, así como 147 actividades de control a fin de garantizar la aplicación de prácticas éticas de contratación.

v) *Estadísticas sobre las visitas de inspección del trabajo efectuadas en 2016*

Cuadro 12. Visitas de inspección, por resultado de la inspección

Resultado de la inspección	Número de visitas de inspección efectuadas en 2016		Total
	Inspección del trabajo	Seguridad y salud en el trabajo	
Aceptable	19 037	8 513	27 550
Advertencia a fin de que se subsane la infracción ***	9 813	5 137	14 950
Acta de infracción **	910	232	1 142
Inhabilitación *	254	644	898
Número total de visitas	30 014	14 526	44 540
Número de empresas	20 113	5 144	
Número de visitas <i>in situ</i>	9 656		

* La inhabilitación de una empresa comporta la suspensión de todas las transacciones con ésta por parte del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.

** Un acta de infracción es un informe preparado por un inspector del trabajo donde se deja constancia de las infracciones del Código del Trabajo y de las medidas que deben adoptarse.

*** Advertencia a fin de que se subsane la infracción: una segunda inspección permite verificar si se ha subsanado la infracción o si, por el contrario, debe levantarse un acta de infracción.

Fuente: Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 13. Visitas de inspección, por tipo de lugar inspeccionado

Tipo de lugar inspeccionado	Número de visitas de inspección efectuadas en 2016		Total
	Inspección del trabajo	Seguridad y salud en el trabajo	
Empresa	30 014	3 211	33 225
Obra	–	7 760	7 760
Alojamiento	–	3 555	3 555
Número total de visitas	30 014	14 526	44 540

Fuente: Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 14. Empresas visitadas por inspectores del trabajo, desglosadas por tamaño de la empresa

Tipo de empresa (por número de trabajadores)	Número de empresas visitadas (inspección del trabajo)
Empresas pequeñas (menos de 20 trabajadores)	14 108
Empresas medianas (entre 20 y 49 trabajadores)	3 655
Empresas grandes (entre 50 y 99 trabajadores)	1 436
Empresas muy grandes (más de 100 trabajadores)	914
Número total de empresas	20 113

Fuente: Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 15. Empresas visitadas por inspectores de seguridad y salud en el trabajo, desglosadas por tamaño de la empresa

Tipo de empresa (por número de trabajadores)	Número de empresas visitadas (inspección de seguridad y salud en el trabajo)
Empresas pequeñas (menos de 20 trabajadores)	1 778
Empresas medianas (entre 20 y 49 trabajadores)	1 237
Empresas grandes (entre 50 y 99 trabajadores)	845
Empresas muy grandes (más de 100 trabajadores)	1 284
Total	5 144

Fuente: Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 16. Estadísticas sobre las lesiones graves o de mediana gravedad causadas por accidentes de trabajo en 2016

Núm. total de lesionados	582	Hombres	578	Mujeres	4
Nacionalidad	Núm. de lesionados	Causa de la lesión	Núm. de lesionados	Parte del cuerpo lesionada	Núm. de lesionados
Bangladesh	123	Caída	294	Cabeza	158
India	121	Choque con vehículo	105	Tórax	183

Núm. total de lesionados	582	Hombres	578	Mujeres	4
Nepal	120	Contusión con objeto pesado	96	Abdomen	109
Egipto	54	Aplastamiento	28	Espina dorsal	183
Pakistán	22	Maquinaria	17	Manos y brazos	135
Sri Lanka	29	Explosión	9	Pies y piernas	200
Etiopía	15	Agresión	5	Otras	380
Filipinas	12	Quemaduras	3		
Qatar	11	Disparo con arma de fuego	1		
República Árabe Siria	9	Otra	24		
República Popular Democrática de Corea	8				
Irán, República Islámica del	6				
Sudán	4				
Kenya	4				
China	4				
Túnez	3				
Marruecos	3				
Eritrea	3				
Yemen	2				
Ghana	2				
Serbia	2				
Camerún	2				
Grecia	1				
Tailandia	1				
Senegal	1				
Myanmar	1				
Togo	1				
Polonia	1				
Japón	1				
Azerbaiyán	1				
Palestina	1				
Nigeria	1				
Sin especificar	13				
Núm. total de lesionados	582	Núm. total de lesionados	582	Total	582
				Consecuencia del accidente	Núm. de lesionados
				Lesiones	547
				Muerte	35

Fuente: Oficina de Registro de Lesiones, Hospital de Hamad.

Cuadro 17. Muertes debido a lesiones graves o de mediana gravedad causadas por accidentes de trabajo en 2016

Nacionalidad	Núm.	Causa de la muerte	Núm.	Franja de edad	Núm.	Núm. total de fallecidos por género	
Egipto	6	Caída	22	20-29	6	Hombres	35
Nepal	4	Contusión con objeto pesado	5	30-39	11		
Filipinas	3	Choque con vehículo	3	Más de 40	7	Mujeres	-
Bangladesh	3	Aplastamiento	2	Sin especificar	11		
India	3	Quemaduras	1				
Sri Lanka	2	Agresión	1				
China	1	Otra	1				
Etiopía	1						
Sudán	1						
Sin especificar	11						
Núm. total de muertes	35		35		35		35

Fuente: Oficina de Registro de Lesiones, Hospital de Hamad.

E. Acceso a los mecanismos de quejas

i) *Función del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales*

37. El Gobierno hace referencia a la evaluación realizada por la delegación tripartita según la cual un gran número de trabajadores migrantes, en particular aquellos que trabajan en pequeñas empresas y que están subcontratados por empresas más grandes, así como los trabajadores de empresas proveedoras de mano de obra, no tienen acceso en la práctica a los mecanismos de tramitación de quejas y algunos incluso desconocen su existencia. También toma nota de que, en opinión de la delegación tripartita, esas iniciativas deberían complementarse con diversas medidas, como actividades de sensibilización elaboradas y aplicadas en colaboración con representantes de las comunidades de migrantes.
38. A este respecto, el Gobierno menciona la información contenida en el informe que presentó al Consejo de Administración en su 328.^a reunión, en noviembre de 2016. En dicho informe se indica que el Ministerio sigue organizando charlas informativas y talleres dirigidos a los trabajadores en sus lugares de trabajo y en sus domicilios a fin de que tomen conciencia de sus derechos y obligaciones y, al mismo tiempo, recibir las quejas u observaciones que éstos pudieran tener. Asimismo, el Ministerio seguirá imprimiendo y distribuyendo boletines y folletos y produciendo películas de sensibilización.
39. El Gobierno es consciente de que para algunos trabajadores puede resultar difícil acceder al mecanismo de quejas desde fuera de Doha y, por esa razón, está elaborando un plan de acción con el fin de incrementar de diez a 90 el número de equipos electrónicos para que, a partir del próximo año, los trabajadores puedan presentar quejas en cualquier región del país. Actualmente se está procediendo a la actualización de los sistemas informáticos para permitir la presentación de quejas desde fuera del sistema, en particular en relación con infracciones asociadas al trabajo forzoso. El Ministerio trata también de dar a conocer a los trabajadores la existencia de centros de servicios supervisados por el Gobierno en las diferentes regiones del país, en los que pueden presentar quejas con la asistencia de traductores especializados.

ii) Programa de mejora de las comunicaciones

40. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales sigue aplicando el programa de mejora de las comunicaciones, en colaboración con el Ministerio de Transporte y Comunicaciones, como se señaló en el informe presentado por el Gobierno de Qatar en noviembre de 2016, con el fin de que los empleadores doten los alojamientos temporales destinados a los trabajadores de herramientas informáticas y de comunicaciones, así como de acceso a Internet, para facilitar su integración en la sociedad digital y mejorar su acceso a la información y los servicios. El programa, del que pueden beneficiarse 1,5 millones de trabajadores, prevé la inauguración de 1 500 salas equipadas con sistemas informáticos y de comunicaciones y la dotación de 15 000 ordenadores por un costo de 55 millones de riales de Qatar, además del acceso a Internet para todos los equipos, con la participación de 3 000 voluntarios que colaboran en la formación de los trabajadores.
41. Se ha establecido un equipo de trabajo, dirigido por el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales e integrado por miembros de los órganos pertinentes, encargado de preparar y actualizar los sistemas informáticos de las computadoras disponibles en los alojamientos de los trabajadores. Su objetivo consiste en sensibilizar a los trabajadores sobre la aplicación de la ley núm. 21, de 2015, y sobre los mecanismos de quejas, además de explicarles el sistema de protección de los salarios y facilitar su acceso a las redes sociales.

Cuadro 18. Estadísticas sobre las quejas presentadas en 2016, desglosadas por motivo de la queja

Motivo de la queja (Más de 6 quejas)	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje
Billetes de transporte	66	4 569	4 635	89,03
Prima por vacaciones	65	4 164	4 229	81,23
Indemnización por terminación de la relación laboral	70	4 116	4 186	80,41
Salarios atrasados	59	4 065	4 124	79,22
Remuneración de las horas extraordinarias	11	309	320	6,15
Accidente de trabajo		32	32	0,61

* El trabajador puede consignar en la queja más de un motivo.

Fuente: Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 19. Estadísticas sobre las quejas presentadas en 2016, desglosadas por resultado de la queja

Motivo de la queja (Más de 6 quejas)	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje
Resuelta *	31	3 017	3 102	59,59
Archivada **	55	1 283	1 338	25,7
Remitida a los tribunales	30	733	763	14,66
En curso de examen y seguimiento		3	3	0,06
Número total de quejas	116	5 090	5 206	100,00

* Resuelta: la queja se resolvió mediante conciliación entre el empleador y el trabajador.

** Archivada: quien presentó la queja o las dos partes desistieron del procedimiento ante el Departamento.

Fuente: Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.

F. Pago de comisiones por contratación

i) *Medidas adoptadas para proteger a los trabajadores antes de su contratación en el extranjero*

42. En varias ocasiones se informó a la delegación tripartita de que los trabajadores migrantes habían tenido que pagar, antes de su llegada a Qatar, cuantiosas comisiones por contratación a agencias de colocación basadas en sus países de origen, situación que contribuía a agravar la vulnerabilidad de dichos trabajadores. Varios representantes gubernamentales con los que se reunió la delegación manifestaron que esta práctica constituía un problema mayor, ya que escapaba a la jurisdicción del Gobierno. En este sentido, la delegación tripartita destacó la importancia que tiene el fortalecimiento de la cooperación entre el Gobierno de Qatar y los países de origen de los trabajadores migrantes para resolver esta situación. La delegación tripartita también tomó conocimiento de varias iniciativas específicas emprendidas por entidades paraestatales para resolver el problema de las comisiones por contratación como, por ejemplo, el reembolso por el empleador de las comisiones pagadas por el trabajador y la prestación de asistencia a los países de origen de los trabajadores migrantes para reglamentar mejor las actividades de las agencias de colocación. La delegación tripartita consideró que tales iniciativas deberían ampliarse a fin de asegurar la protección de todos los trabajadores migrantes, en particular de los más vulnerables, contra estas prácticas abusivas que siguen prevaleciendo.
43. El Gobierno se refiere a la evaluación de la delegación tripartita según la cual es importante fortalecer la cooperación entre el Gobierno de Qatar y los países de origen de los trabajadores migrantes para tratar la cuestión del pago de elevadas comisiones de contratación por parte de los trabajadores migrantes a las agencias de colocación basadas en sus países de origen. El Gobierno destaca que ha tomado la iniciativa de participar en reuniones y coloquios internacionales, como la novena Reunión del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo, que se celebró en diciembre de 2016 en Dhaka (Bangladesh), la 16.^a Reunión Regional de Asia y el Pacífico de la OIT, que se celebró en diciembre de 2016 en Bali (Indonesia), y una reunión celebrada en el marco del Diálogo de Abu Dhabi, que tuvo lugar en enero de 2017 en Sri Lanka. Ello se ha sumado a acuerdos marco e iniciativas de colaboración entre Qatar y los países de origen de los trabajadores migrantes. El objetivo que se persigue es gestionar en condiciones de seguridad el proceso de contratación de trabajadores en el extranjero. Con tal fin, y en coordinación con los países de origen de los trabajadores, se han diseñado programas de orientación y sensibilización de los trabajadores que comprenden dos fases: antes de la partida del país de origen y después de la llegada a Qatar.
44. Cada año, en el marco de las reuniones de los comités conjuntos establecidos en virtud de los acuerdos bilaterales suscritos, también se examinan los mecanismos de contratación en el extranjero y las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores. Hasta la fecha, Qatar ha concertado 36 acuerdos con los países que se enumeran en el cuadro siguiente.

Cuadro 20. Países que han firmado un acuerdo sobre contratación de trabajadores con Qatar

País	País	País
Afganistán	Gambia	Senegal
Albania	India	República Árabe Siria
Bangladesh	Indonesia	Somalia
Bosnia y Herzegovina	República Islámica del Irán	Sri Lanka
Camboya	Jordania	Sudán
China	Kenya	Swazilandia
Djibouti	Libano	Tailandia
Egipto	Marruecos	República Unida de Tanzania

País	País	País
Eritrea	Mauricio	Túnez
Etiopía	Mauritania	Turquía
Ex República Yugoslava de Macedonia	Nepal	Viet Nam
Filipinas	Pakistán	Yemen

Fuente: Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.

ii) *Medidas legislativas adoptadas para proteger a los trabajadores frente a la práctica del cobro de comisiones por las agencias de colocación*

45. En virtud de lo dispuesto en el artículo 4 de la ley núm. 21, de 2015, no se concederán visados de entrada con fines laborales a los trabajadores migrantes a menos que hayan firmado un contrato directamente con la parte contratante. Esta medida ayudará a combatir la trata de personas que practican algunas agencias de colocación basadas en los países de origen de los trabajadores. Además, en virtud del artículo 33 del Código del Trabajo y del artículo 19 de la orden ministerial núm. 8, de 2005, se prohíbe terminantemente que los empleadores o las agencias de colocación cobren gastos o comisiones a los trabajadores por su contratación en Qatar.

iii) *Contrato con VFS Global*

46. Con el fin de poner en práctica el artículo 4 de la ley núm. 21, que rige la entrada y salida de trabajadores migrantes, el Gobierno ha firmado un contrato con VFS Global, en virtud del cual dicha empresa prestará servicios administrativos relacionados con los procesos de recepción y clasificación de las solicitudes de visado de entrada y los documentos justificativos, de registro de los datos biométricos y de conclusión de los trámites médicos para los trabajadores migrantes y otros trabajadores.

47. VFS Global también prestará diversos servicios a los centros especializados de los países de origen de los trabajadores en relación con cuestiones tales como: la obtención de visados ordinarios; la información y las citas; la presentación de solicitudes por vía electrónica; la recepción en los centros de tramitación de visados; el registro de datos; la recepción de solicitudes y la verificación de la veracidad de los datos; el cobro de tasas, y el registro de los datos biométricos de acuerdo con las condiciones especificadas por el Ministerio del Interior («la medición biométrica consiste en la identificación por medio de las huellas dactilares y de una fotografía digital del rostro, entre otros...»). Asimismo, prestará servicios relativos al reenvío de datos; el seguimiento del avance de las solicitudes de visado y la presentación de informes, así como el reconocimiento médico necesario para la obtención de un visado por intermediación de uno de los centros de servicios ubicados en los siguientes países: Bangladesh, Egipto, Filipinas, India, Indonesia, Nepal, Pakistán y Sri Lanka.

48. Cabe recordar que todas las comisiones y los gastos asociados a la prestación de estos servicios por dicha empresa serán asumidos por el empleador. Por consiguiente, tan pronto como comience a aplicarse este sistema por medio de la citada empresa suiza, se logrará acabar con la falsificación y sustitución de contactos y los trabajadores ya no tendrán que asumir comisiones ni gastos por su contratación en el extranjero.

iv) *Proyecto de conexiones electrónicas que se ejecutará a través de VFS Global*

49. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales pondrá en marcha un proyecto de conexiones electrónicas con una serie de países de origen de los trabajadores migrantes a través de VFS Global. El proyecto incluye las medidas siguientes:

- se establecerá una base de datos de solicitantes de empleo en los países de origen; los solicitantes de empleo se dividirán en categorías en función de su profesión, sus cualificaciones y su experiencia; la base de datos incluirá toda la información necesaria;
- el organismo oficial competente certificará los datos registrados en la base;
- los empleadores seguirán los procedimientos oficiales necesarios para contratar a los trabajadores después de seleccionarlos en el lugar de trabajo; VFS Global se encargará de transmitir el contrato al trabajador interesado y, en caso de aprobarlo, éste lo firmará;
- VFS Global también verificará la validez de los documentos relacionados con los certificados y las cualificaciones de los trabajadores; de este modo el proyecto garantizará que el contrato de trabajo firmado por un trabajador en su país de origen no sufra ninguna alteración y contribuirá a poner fin a las ofertas de trabajo o los contratos ficticios.

G. Retención de pasaportes y no renovación de la cédula de identidad

i) *Legislación aplicable a la retención de pasaportes y sanciones previstas*

50. El Gobierno se refiere a la evaluación de la delegación tripartita en la que ésta, si bien reconoce las medidas legislativas adoptadas por el Gobierno para proteger a los trabajadores migrantes frente a la práctica de la retención de pasaportes, considera que es necesario redoblar los esfuerzos para hacer cumplir estas prohibiciones legislativas a fin de ofrecer una verdadera protección a los trabajadores migrantes frente a esa práctica abusiva. El Gobierno reitera que la ley núm. 21, de 2015, prohíbe la retención de pasaportes y establece sanciones penales contra esa práctica. Se ha endurecido la sanción por la retención de pasaportes, que actualmente comporta una multa de 25 000 riales de Qatar. Además, la orden ministerial núm. 18, de 2014, relativa a los requisitos de idoneidad que deben cumplir los alojamientos destinados a los trabajadores migrantes, dispone que deberán preverse casilleros con cerradura que los trabajadores podrán utilizar libremente para guardar sus documentos y efectos personales, incluidos los pasaportes.

i) *Sanciones penales impuestas en 2016 por la retención de pasaportes*

51. En 2016, se remitieron a la Fiscalía 232 notificaciones relacionadas con la retención ilegal de pasaportes. Se condenó al pago de una multa a 48 empleadores. Se archivaron unas 168 notificaciones por diversos motivos, como la falsedad de la acusación o el arreglo amistoso con el empleador. En el cuadro que figura a continuación se informa de la situación en los tribunales de las acusaciones contra empleadores por la retención de pasaportes en 2016.

Cuadro 21.

Número	Situación de la notificación	Número
1.	Condena a una multa	21
2.	Condena a una multa pendiente de ejecución	27
3.	Procedimientos judiciales actualmente en curso	21
4.	Decisión de archivo	168
5.	En fase de examen	4
6.	Total	234

H. Sustitución de contratos de trabajo

i) *Casos de explotación y contratos ficticios*

52. El Gobierno señala que la práctica de imponer a los trabajadores el pago de elevadas comisiones por su contratación en el extranjero y por la falsificación de sus contratos comienza principalmente en los países de origen de los trabajadores. Pese a ello, el Gobierno ha adoptado diversas medidas para impedir la sustitución de los contratos, como el contrato que ha suscrito con la citada empresa suiza a fin de proteger a los trabajadores contra la práctica de los contratos ficticios. Además, en el marco de las reuniones de los comités conjuntos establecidos en virtud de los acuerdos bilaterales suscritos y en los memorandos de entendimiento firmados para regular el proceso de contratación de trabajadores migrantes en sus países de origen, el Gobierno también ha alentado a los países de origen y de destino a utilizar los servicios de agencias de colocación acreditadas. A ese respecto, el Gobierno ha instado a esos países a regirse por los modelos de contrato de trabajo anexos a los acuerdos bilaterales, elaborados de conformidad con las disposiciones del Código del Trabajo de Qatar y que amparan los derechos humanos de los trabajadores migrantes y garantizan su protección. El Código del Trabajo exige que la autoridad competente del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales homologue los contratos de trabajo. Cabe señalar que, en 2016, el Ministerio homologó 511 723 contratos de empleo.

Cuadro 22. Datos estadísticos relativos a la homologación de contratos de trabajo en el período comprendido entre el 1.º de enero y el 15 de febrero de 2017

Número de contratos de trabajo homologados	61 486
Número de contratos de contratación en el extranjero homologados	4 976
Número de contratos de trabajo homologados para cambiar de ocupación	767
Número total de contratos homologados	67 229

ii) *Sistema electrónico de contratos*

53. Ya ha entrado en funcionamiento un nuevo sistema electrónico de contratos en diez idiomas, que permitirá a los trabajadores migrantes leer sus contratos directamente en su lengua materna y conocer los detalles del contrato y sus derechos financieros. Este sistema también facilitará la homologación de los contratos, de los que los trabajadores podrán conseguir una copia. Puede consultarse más información sobre este sistema en la página web: <http://econtract.molsa.gov.qa>.

iii) *Protección de los trabajadores contra los contratos ficticios por medio de la legislación nacional*

54. La ley núm. 21, de 2015, reguladora de la entrada, la salida y la residencia de los trabajadores migrantes, dispone en su artículo 4 que no se concederán visados de entrada con fines laborales a los trabajadores migrantes a menos que hayan firmado un contrato directamente con la parte contratante, homologado y aprobado por las autoridades competentes del país, de conformidad con las normas y los procedimientos establecidos. Esta medida ayudará a combatir la trata de personas que practican algunas agencias de colocación basadas en los países de origen de los trabajadores. Además, el Código del Trabajo núm. 14, de 2004, y sus órdenes ministeriales de aplicación prohíben terminantemente que los empleadores o las agencias de colocación cobren gastos o comisiones a los trabajadores por su contratación en Qatar; y el artículo 33 del Código del Trabajo precisa que las personas con licencia para contratar por terceros a trabajadores en el extranjero tienen prohibido cobrar a estos últimos el menor gasto de contratación o por cualquier otro concepto.

55. El artículo 14 de la orden ministerial núm. 8, de 2005, especifica que el Ministro, en virtud de una decisión, podrá anular el permiso en el caso siguiente: cuando el titular de la licencia solicite sumas de dinero a un trabajador extranjero como contrapartida por su contratación. El artículo 19 de dicha orden ministerial dispone también que el titular de la licencia no podrá cobrar tasas, comisiones o gastos a los trabajadores migrantes.

I. Aplicación efectiva de sanciones disuasorias

Cuadro 23. Estadísticas relativas a las notificaciones y acusaciones de incumplimiento del Código del Trabajo y sus disposiciones remitidas a la Fiscalía durante 2016 y hasta el 31 de enero de 2017 (238 en total)

Núm.	Notificación/Acusación	Condena en fase de ejecución	Sentencia pronunciada	Ante los tribunales	En fase de instrucción	Archivada	Total
1.	No facilitación de la labor de los inspectores	21	5	14	1	1	42
2.	Impago de horas extraordinarias a un trabajador	12	1	5			18
3.	El propietario o la empresa no mantiene los registros previstos en la ley	3		3			6
4.	Reglamento no colocado en un lugar visible		1				1
5.	Ningún reglamento sobre sanciones ni reglamento de trabajo	8		2			10
6.	Lista de nombres de los empleados jóvenes no presentada al departamento		3	8			11
7.	Ausencia de un fichero especial sobre los empleados jóvenes			1			1
8.	Empleo de trabajadores sin la aprobación previa del departamento	2		4	1		7
9.	No presentación al departamento de los datos necesarios sobre la empresa antes del inicio de la actividad	2		1	1		4
10.	No presentación al departamento de los datos necesarios en el plazo fijado	3		1			4
11.	Ausencia de un fichero especial sobre cada trabajador de la empresa	4		5			9
12.	Información sobre la seguridad y la salud en el trabajo no colocada en un lugar visible	10		11	1		22
13.	Ausencia de reglamento de trabajo y de reglamento sobre sanciones para su aprobación durante el plazo legal	1		1			2
14.	No se proporcionaron datos correctos a los inspectores del trabajo	5		8			13
15.	Contratación de trabajadores en el extranjero por mediación de una persona sin licencia	1		1			2
16.	Incumplimiento del número de horas de trabajo previsto en la ley	1		2			3

Núm.	Notificación/Acusación	Condena en fase de ejecución	Sentencia pronunciada	Ante los tribunales	En fase de instrucción	Archivada	Total
17.	Falta de datos y registros sobre la contratación de trabajadores en el extranjero			2			2
18.	Incumplimiento de la concesión de vacaciones semanales retribuidas a los trabajadores	2					2
19.	Incumplimiento del empleo de los trabajadores	1					1
20.	Huelga de los trabajadores	1					1
21.	Ausencia de emplazamiento de una empresa	1					1
22.	Accidentes de trabajo	1		9		1	11
23.	Ausencia de estadísticas sobre accidentes de trabajo	2		1		1	4
24.	Falta de notificación de un accidente de trabajo			2			2
25.	Falta de información a los trabajadores sobre los riesgos laborales antes de comenzar el trabajo	14	2	18		1	35
26.	Ausencia de personal de enfermería	4	1	1			6
27.	Ausencia de medidas de precaución para garantizar la seguridad de los trabajadores, los peatones y los edificios			1			1
28.	No adopción por parte del empleador de las medidas de precaución necesarias para mantener la temperatura y humedad adecuadas en el lugar de trabajo			1			1
29.	Ejercicio de la actividad de vendedor ambulante sin permiso	1					1
30.	Ejercicio de una actividad sin permiso	1					1
31.	Violación de las disposiciones del Código del Trabajo	6	2	6			14

Fuente: Fiscalía.

Cuadro 24. Estadísticas de la oficina de relaciones con el Poder Judicial del Ministerio, 2016

Concepto	Total
Sentencias pronunciadas por instancias laborales especializadas en formación restringida	2 039
Quejas resueltas de forma amistosa con la mediación de la oficina	61
Número de casos remitidos por el Ministerio a los tribunales	368
Número de auditores que obtuvieron respuesta a sus consultas	2 716

Fuente: Oficina de relaciones con el poder judicial del Ministerio.

i) *Estadísticas de las demandas incoadas por trabajadores en 2016***Cuadro 25. Instancias laborales especializadas en formación plenaria**

Concepto	Primera	Segunda	Total	Observaciones
Sumas por pagar	129	98	227	Se obliga al demandado a pagar salarios atrasados, primas y títulos de transporte
Rechazo de la demanda	60	32	92	
Prueba de la conciliación	28	13	41	
Indemnización por fallecimiento o lesión laboral	10	1	11	
Anulación de una demanda	107	168	275	
Total	334	312	646	

Cuadro 26. Instancias laborales especializadas de primer grado

Concepto	Primera	Segunda	Tercera	Total
Obligación de pago	316	302	356	974
Rechazo de una demanda	18	197	20	235
Reconciliación	75	276	54	405
Anulación de una demanda	1 718	913	1 556	4 177
Total	2 117	1 688	1 986	5 791

Fuente: Poder judicial.

ii) *Estadísticas relativas a la inhabilitación de empresas por parte del Ministerio por incumplimiento del Código del Trabajo***Cuadro 27.**

Núm.	Concepto	Período	Indicador
1.	Inhabilitación impuesta por el Ministerio durante el período considerado	2016	35 030
2.	Levantamiento de la inhabilitación impuesta a empresas durante el período considerado	2016	15 218

Fuente: Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.

III. Cooperación técnica con la OIT

56. El Gobierno reitera su disposición a adoptar medidas para fomentar el trabajo decente, proteger los derechos de los trabajadores y mejorar las condiciones de trabajo y de vida de éstos, de conformidad con su compromiso con la aplicación efectiva de los convenios internacionales ratificados y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y de la Visión Nacional de Qatar 2030. Así pues, el Gobierno indica que ha alcanzado un acuerdo inicial de cooperación técnica con la OIT, de acuerdo con la recomendación de la delegación técnica de la Oficina que visitó Doha del 11 al 13 de febrero de 2017. El Gobierno señala que dicha delegación proporcionó asesoramiento y formuló observaciones técnicas sobre el acuerdo de cooperación técnica, que tiene por objeto:

- i) intensificar los esfuerzos por corregir las situaciones de impago de los salarios por parte de los empleadores;

- ii) mejorar los sistemas de inspección del trabajo y de seguridad y salud en el trabajo;
 - iii) establecer un sistema de contratos que sustituya el sistema de *kafala*, así como mejorar los procedimientos de contratación de los trabajadores y elaborar contratos de trabajo;
 - iv) establecer medidas para ofrecer a los trabajadores migrantes una protección adecuada contra el trabajo forzoso y garantizar su aplicación;
 - v) dar voz a los trabajadores.
57. El Gobierno señala que el acuerdo de asistencia técnica se asienta en tres grandes pilares: i) los objetivos del proyecto; ii) las esferas de colaboración entre el Gobierno y la OIT, y iii) sus mecanismos de aplicación. Por último, el Gobierno, de acuerdo con su voluntad de colaborar con la OIT en todas las cuestiones de índole laboral, ha solicitado la asistencia técnica de la Oficina para dar seguimiento a las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas en relación con el cumplimiento del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que se adoptaron en la 105.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2016.