



Consejo de Administración

331.ª reunión, Ginebra, 26 de octubre – 9 de noviembre de 2017

GB.331/INS/13

Sección Institucional

INS

Fecha: 31 de octubre de 2017

Original: inglés

DECIMOTERCER 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

1. En su 329.ª reunión (marzo de 2017), reiterando las decisiones que adoptó en su 325.ª reunión (octubre-noviembre de 2015) y en su 328.ª reunión (octubre-noviembre de 2016) y tomando nota de las medidas adoptadas recientemente por el Gobierno para dar cumplimiento efectivo a la ley núm. 21 relativa a la entrada, la salida y la residencia de los trabajadores migrantes, de 2015, así como de las nuevas disposiciones adoptadas a raíz de la evaluación efectuada por la delegación tripartita de alto nivel, el Consejo de Administración decidió:
 - a) solicitar al Gobierno de Qatar que le siguiera informando, en su 331.ª reunión (octubre-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 informara, en su 331.ª reunión (octubre-noviembre de 2017), de las medidas adoptadas para dar cumplimiento efectivo a la ley núm. 1, de 4 de enero de 2017, relativa a 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 establecían comités de solución de conflictos laborales, de 19 de octubre de 2016, desde la entrada en vigor de las mismas, y que proporcionara 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 (octubre-noviembre de 2017), y

- d) aplazar hasta su 331.^a reunión (octubre-noviembre de 2017) el examen sobre el nombramiento de una comisión de encuesta.
2. Por carta de fecha 4 de abril de 2017, la Oficina invitó al Gobierno a que informase de las medidas que había adoptado con respecto a las cuestiones planteadas en los apartados *a)*, *b)* y *c)* *supra*. El Gobierno envió su respuesta mediante una comunicación de fecha 2 de octubre de 2017. En el anexo I se presenta un resumen de ésta. Asimismo, el Gobierno envió a la Oficina copias oficiales de la ley núm. 1 relativa a la entrada, la salida y la residencia de los trabajadores migrantes, de 4 de enero de 2017, de la ley por la que se establecen comités de solución de conflictos laborales, de 16 de agosto de 2017, y de la Ley sobre los Trabajadores Domésticos, de 22 de agosto de 2017, que se adjuntan al presente documento como anexos II, III y IV, respectivamente. El Gobierno también ha proporcionado una copia de un contrato tipo para los trabajadores domésticos, que figura en el anexo V.
 3. El Gobierno de Qatar ha proseguido sus discusiones con la OIT con respecto a la elaboración de un programa de cooperación técnica para favorecer un enfoque integrado de la anulación del sistema de patrocinio, mejorar la inspección del trabajo y los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y dar voz a los trabajadores. Entre julio y octubre de 2017 se han llevado a cabo tres rondas de conversaciones, que han tenido como resultado la ultimación de un programa trienal de cooperación técnica. La Oficina también ha facilitado la celebración de dos reuniones entre la secretaria general de la Confederación Sindical Internacional y el Ministro y altos funcionarios del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.
 4. Con este programa de cooperación técnica, el Gobierno de Qatar ha mostrado su compromiso de armonizar la legislación y la práctica nacionales con las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular dando seguimiento a las correspondientes observaciones de los órganos de control de la OIT. En el marco de dicho programa, se prestará apoyo a la aplicación de numerosas medidas destinadas a resolver las cuestiones relacionadas con la retención de pasaportes, la sustitución de contratos y las restricciones aplicadas a los trabajadores migrantes con respecto al cambio de empleador o a su salida del país. En ese sentido, se eliminarán las restricciones que pesaban sobre los trabajadores migrantes para salir del país, siempre que lo notifiquen con la debida antelación. Asimismo, se introducirán ulteriores mejoras en el sistema de protección de los salarios a fin de asegurar que se paguen puntualmente los salarios y se salden sistemáticamente los atrasos salariales. El Gobierno de Qatar también ha anunciado su intención de establecer un salario mínimo aplicable a todos los trabajadores sin distinción. En el marco de la aplicación del sistema de contratos que sustituye al sistema de patrocinio (*kafala*), el Gobierno de Qatar se ha comprometido a renovar directamente los permisos de residencia de los trabajadores migrantes. Los comités de solución de conflictos laborales, establecidos en virtud de la ley núm. 13, de 2017, entrarán en funcionamiento para resolver de manera eficaz y oportuna las reclamaciones presentadas por los trabajadores. La OIT ayudará a los trabajadores migrantes a presentar quejas ante los mecanismos nacionales para asegurar un trato justo y diligente y evitar las represalias. Cada año se presentará un informe sobre el programa de cooperación técnica de la OIT en la reunión del Consejo de Administración de noviembre. También se establecerán comités conjuntos. En el resumen del informe enviado por el Gobierno que figura en el anexo I, se ofrece información detallada sobre este programa de cooperación técnica.

Proyecto de decisión

5. *En su 331.^a reunión (octubre-noviembre de 2017), recordando las decisiones que adoptó en su 329.^a reunión (marzo de 2017) y encomiando: i) las medidas adoptadas por el Gobierno para dar cumplimiento efectivo a la ley núm. 21 relativa a la entrada, la salida y la residencia de los trabajadores migrantes, de 2015, y las disposiciones adoptadas a raíz de la evaluación efectuada por la delegación tripartita de alto nivel; ii) la transmisión oficial de la Ley núm. 15 sobre los Trabajadores Domésticos, de 22 de agosto de 2017, y de la ley por la que se establecen comités de solución de conflictos laborales, de 16 de agosto de 2017, y iii) la información proporcionada con respecto al programa de cooperación técnica entre el Gobierno de Qatar y la OIT (2018-2020), el Consejo de Administración tal vez estime oportuno:*

- a) *apoyar el programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT así como sus modalidades de ejecución, y*
- b) *decidir dar por terminado el procedimiento de queja incoado en virtud del artículo 26.*

Anexo I

Información presentada por el Gobierno

1. En una comunicación de fecha 2 de octubre de 2017, el Gobierno proporciona información sobre: I) los nuevos avances legislativos; II) la aplicación efectiva de la ley núm. 21 relativa a la entrada, la salida y la residencia de los trabajadores migrantes, de 2015; III) las nuevas disposiciones adoptadas a raíz de la evaluación efectuada por la delegación tripartita de alto nivel, y IV) las medidas adoptadas para concertar un acuerdo de cooperación técnica con la OIT.

I. Nuevos avances legislativos

A. ***Ley núm. 13, de 2017, por la que se enmiendan diversas disposiciones del Código del Trabajo, promulgado en virtud de la ley núm. 14, de 2004, y de la Ley de Procedimientos Civiles y Mercantiles***

2. El Gobierno indica que la ley núm. 13, de 2017, por la que se enmiendan diversas disposiciones del Código del Trabajo y de la Ley de Procedimientos Civiles y Mercantiles, se promulgó el 16 de agosto de 2017 y se publicó en el *Boletín Oficial* núm. 9 el 12 de septiembre de 2017. Dicha ley obliga tanto a los trabajadores como a los empleadores, en caso de que surja un conflicto entre ellos relacionado con la aplicación de la legislación o del contrato de trabajo, a someter primero el conflicto al departamento ministerial competente, que adoptará las medidas oportunas para resolver el conflicto de forma amistosa. Si las partes en conflicto aceptan el resultado propuesto, la solución acordada se inscribirá en un informe que tendrá fuerza ejecutoria. Si no se soluciona el conflicto o si el trabajador o el empleador rehúsan la solución propuesta por el departamento competente, se remitirá el caso a un comité especializado en la resolución de conflictos laborales.
3. El Gobierno señala que el Poder Legislativo ha dispuesto el establecimiento de uno o más comités denominados comités de solución de conflictos laborales, que dependerán del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales. Dichos comités estarán presididos por un juez de un tribunal de primera instancia, escogido por el Consejo Superior de la Judicatura; estarán compuestos por dos miembros nombrados por el Ministerio, siempre que uno de ellos sea un experto contable; y dirimirán en un plazo máximo de tres semanas todos los conflictos relacionados con lo dispuesto en el Código del Trabajo o en un contrato de trabajo, que les hayan sido remitidos por el departamento ministerial 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.
4. Para dar cumplimiento a lo dispuesto en dicha ley, el Consejo de Ministros adoptó el 20 de septiembre de 2017 un proyecto de decisión relativo a las reglas y los procedimientos específicos que deben seguir los comités de solución de conflictos laborales, que está actualmente pendiente de la aprobación del Emir. Dicho proyecto de decisión incluye disposiciones relativas a la composición y el mandato de los comités, los casos en los que el departamento competente puede remitirles el conflicto existente entre un empleador y un trabajador, el período durante el cual el departamento competente puede remitir el caso a un comité, la modalidad de remisión del caso y sus procedimientos, las posibilidades de apelación para revocar una decisión de imposición de sanciones, la duración de la primera sesión de examen de un conflicto, las comparecencias ante un comité, los procedimientos

para el examen de un caso y la notificación a ambas partes en conflicto de los procedimientos y de las decisiones adoptadas por el comité. Para agilizar los procesos de tramitación de las quejas y facilitar el acceso de los trabajadores a los mismos, en el citado proyecto de decisión del Consejo de Ministros se especifica la posibilidad de notificar los procesos de tramitación de las quejas mediante cualquier medio de comunicación registrado, por ejemplo, medios de comunicación electrónicos (fax, correo electrónico, mensajes de texto, etc.). También se indica que el comité se reunirá tres veces por semana y que sus sesiones serán públicas, aunque deliberarán a puerta cerrada. El comité también deberá adoptar sus decisiones por mayoría de votos de sus miembros. Por último, en el proyecto de decisión se especifica que el comité deberá motivar sus decisiones, que serán rubricadas por el presidente y el secretario del comité.

B. Ley núm. 15 sobre los Trabajadores Domésticos, de 2017

5. El Gobierno destaca que la Ley núm. 15 sobre los Trabajadores Domésticos, que fue adoptada por el Consejo de Ministros el 8 de febrero de 2017, fue promulgada el 22 de agosto de 2017 de acuerdo con el compromiso del Estado de proporcionar protección jurídica a todas las categorías de trabajadores sin discriminación alguna, incluidos los trabajadores domésticos. Dicha 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 18 años o mayores de 60, ya sean hombres o mujeres, y establece un máximo de diez horas de trabajo al día, durante las cuales se podrán hacer pausas para rezar, descansar y comer. Esas pausas no computarán en el número de horas de trabajo. También deberá concederse al trabajador un descanso semanal remunerado, no inferior a veinticuatro horas consecutivas, así como vacaciones anuales de tres semanas de duración por cada año trabajado, licencias por enfermedad y una indemnización por terminación de la relación laboral. Un trabajador doméstico deberá superar un período de prueba remunerado. A ese respecto, se preparó un proyecto de decisión ministerial, en el que se determinan las reglas y la duración del período de prueba para los trabajadores domésticos, que fue aprobado por el Consejo de Ministros el 20 de septiembre de 2017. Por otra parte, en el capítulo 11 *bis* del Código del Trabajo se establece que los conflictos que surjan entre un empleador y un trabajador deberán remitirse a un comité de solución de conflictos laborales.
6. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales ha preparado un contrato tipo para los trabajadores domésticos, y ha adjuntado una copia del mismo a su informe. Dicho contrato tipo ha sido distribuido entre empleadores, agencias de contratación y las embajadas de los países de origen de los trabajadores domésticos. Asimismo, el Ministerio ha organizado varios simposios y actividades para dar a conocer la nueva ley y sus disposiciones.

II. Aplicación efectiva de la ley núm. 21 relativa a la entrada, la salida y la residencia de los trabajadores migrantes, de 2015, enmendada por la ley núm. 1, de 4 de enero de 2017

A. Efecto de la aplicación de la ley núm. 21 en el derecho de los trabajadores a cambiar de empleador

7. 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.

8. El Gobierno destaca que ha eliminado las limitaciones previamente impuestas a algunos trabajadores migrantes para cambiar de empleador, por ejemplo, a los trabajadores que habían obtenido permisos de trabajo para proyectos específicos. Ahora, el Gobierno no impone condición alguna para cambiar de empleador, y el trabajador puede hacerlo siempre que se respeten las disposiciones del Código del Trabajo relativas al proceso de notificación. Además, el Gobierno ha habilitado un sitio donde los trabajadores migrantes que deseen cambiar de empleador pueden consultar y seguir los procedimientos a tal efecto. Como ya comunicó el Gobierno al Consejo de Administración, la ley núm. 1, promulgada el 4 de enero de 2017, enmienda algunas 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 competente del Ministerio del Interior 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.
9. El Gobierno señala que el Ministerio sigue realizando campañas de divulgación para dar a conocer los derechos de los trabajadores migrantes mediante la organización de reuniones directas con trabajadores o bien a través de la televisión y la prensa, así como de las redes sociales (*Facebook* y *Twitter*). También se han organizado 12 talleres para informar a empleadores y trabajadores migrantes sobre los derechos y obligaciones que se especifican en la ley. El Gobierno facilita, a continuación, información estadística sobre los casos en los que se ha producido un cambio de empleador antes y después de la entrada en vigor de la ley núm. 21, de 2015, así como estadísticas sobre la salida, tanto temporal como permanente, de trabajadores migrantes del país.

Estadísticas sobre los casos de cambio de empleador

Cuadro 1. Número de casos de cambio de empleador, acordados en 2016 antes de la entrada en vigor de la ley

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

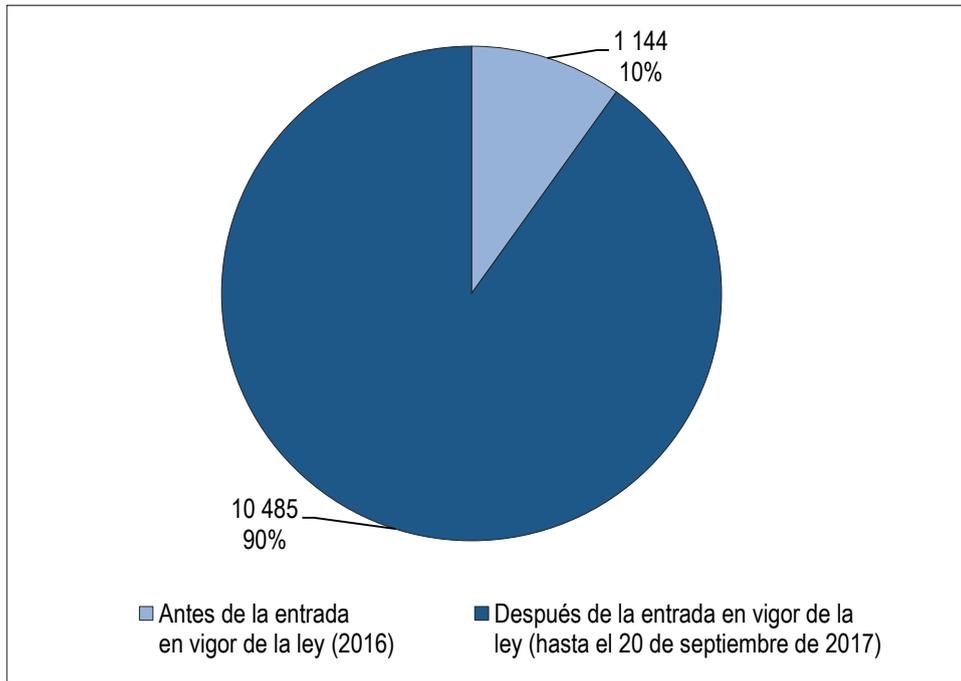
Fuente: Ministerio del Interior.

Cuadro 2. Número de casos de cambio de empleador, acordados desde el 1.º de enero de 2017 al 20 de septiembre de 2017

Sector	Hombres	Mujeres	Total
Público	304	24	328
Privado	9 138	387	9 525
Particular	384	248	632
Total	9 826	659	10 485

Fuente: Ministerio del Interior.

Gráfico 1. Gráfico sobre la evolución de los procesos de cambio de empleador antes (2016) y después (hasta el 20 de septiembre de 2017) de la entrada en vigor de la ley



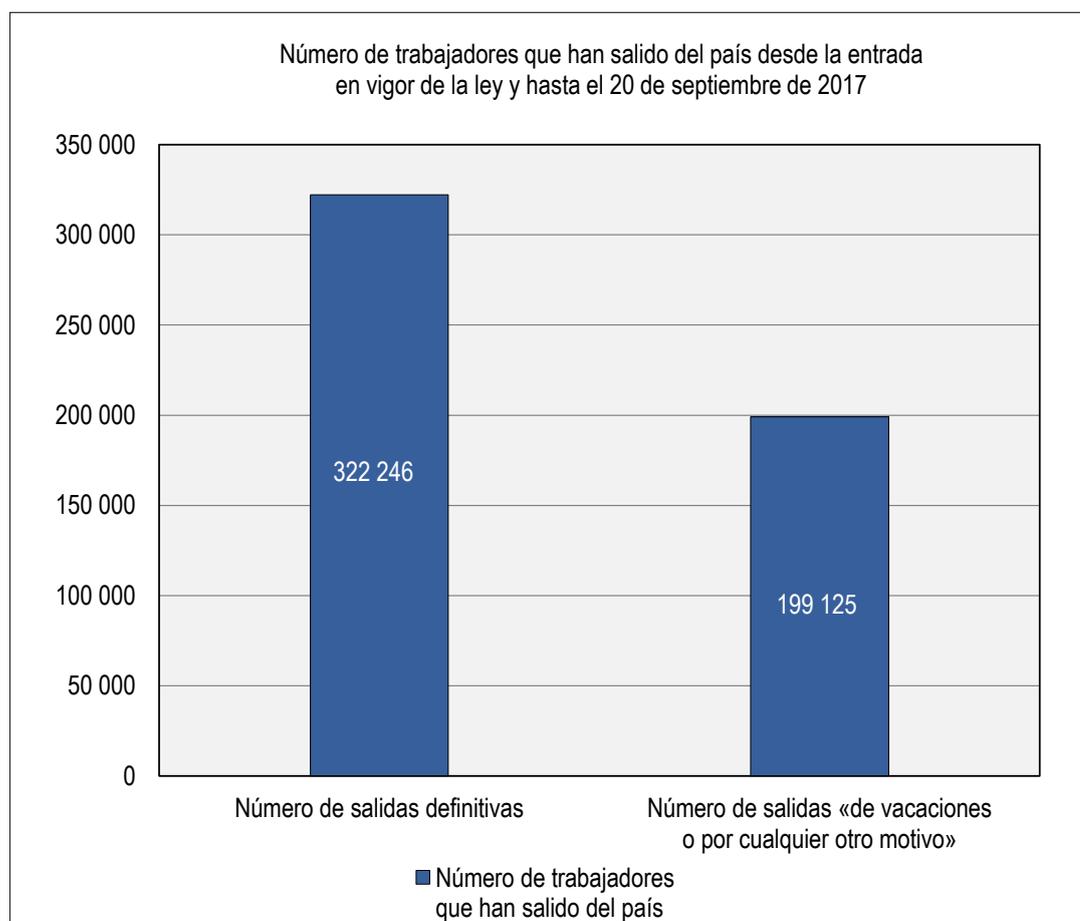
10. A pesar del breve lapso de tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de la ley, hasta el 20 de septiembre de 2017 la práctica muestra la seriedad y el compromiso del Gobierno a fin de proteger los derechos de los trabajadores migrantes. Además, los porcentajes aquí presentados podrían cambiar con el paso del tiempo, en función de los resultados de la estrategia de sensibilización, cuya finalidad es dar a conocer al mayor número posible de trabajadores migrantes sus derechos y obligaciones.

Estadísticas sobre la salida de trabajadores migrantes, desde la entrada en vigor de la ley hasta el 20 de septiembre de 2017

Cuadro 3. Casos de salida de trabajadores migrantes desde la entrada en vigor de la ley hasta el 20 de septiembre de 2017

Número	Tipo de caso	Total
1.	Salida del país «de vacaciones o por cualquier otro motivo»	199 125
2.	Salida definitiva del país	322 246
3.	Solicitudes presentadas ante el comité de examen de las reclamaciones	2 958

Gráfico 2. Gráfico en el que se muestra el efecto de la ley mediante la cual se eliminó el permiso de salida



B. Comité de examen de las reclamaciones relacionadas con la salida de los trabajadores migrantes del país

11. 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. Dicho Comité está compuesto 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 toma la decisión final, en un plazo máximo de tres días, sobre las reclamaciones relacionadas con la salida de los trabajadores migrantes del país y sobre las solicitudes de salida presentadas por los trabajadores migrantes en virtud del artículo 7 de la ley núm. 21.
12. 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 lo remitirá al Ministerio del Interior. El Ministro o su Viceministro tomará una decisión final en un plazo de 48 horas a partir del día en que se presentó el recurso. El Gobierno indica que, del 1.º de enero al 18 de septiembre de 2017, 2 958 trabajadores presentaron reclamaciones ante el Comité. A la luz del examen de los recursos presentados por los trabajadores, las razones que motivaron la denegación de sus reclamaciones pueden resumirse como sigue: la existencia de reclamaciones financieras contra el trabajador que aún están pendientes de pago o la existencia de procesos judiciales abiertos en los tribunales del país (una sentencia impuesta a un trabajador migrante en un caso penal que le prohíbe viajar).

Estadísticas del Comité de examen de las reclamaciones relacionadas con la salida de los trabajadores migrantes del país

Cuadro 4. Reclamaciones

Número	Tipo de reclamación	Número	Motivo de la denegación
1.	Reclamaciones aceptadas	2 956	–
2.	Reclamaciones denegadas	2	Prohibición de viajar debido a una imputación penal

III. Otras medidas adoptadas con base en la evaluación efectuada por la delegación tripartita de alto nivel

A. Sistema de protección de los salarios

13. Para dar curso a la evaluación efectuada por la delegación tripartita de alto nivel sobre la necesidad de que todas las empresas — incluidas las pequeñas y medianas empresas (pymes), las empresas mixtas y las empresas de propiedad extranjera — apliquen el sistema de protección de los salarios en beneficio de todos los trabajadores migrantes en Qatar, el Gobierno destaca que ha llevado a cabo una campaña de inspección para cerciorarse de que las pequeñas y medianas empresas, las empresas subcontratadas y las agencias de colocación transfieran los salarios de sus trabajadores a instituciones financieras. Acto seguido, el Gobierno facilita estadísticas sobre el número de beneficiarios del sistema de protección de los salarios.

Cuadro 5. Estadísticas sobre los beneficiarios del sistema de protección de los salarios desde su instauración hasta el 31 de agosto de 2017

Dimensiones de las empresas	Número de empresas	Número de trabajadores empleados en ellas	Número de empresas registradas hasta la fecha	Empresas que cumplen el procedimiento de apertura de cuentas y tramitan los expedientes correctamente	Número total de beneficiarios del sistema desde su instauración
Más de 500 trabajadores	373	679 947	370	369	1 090 582
101-500 trabajadores	1 751	353 470	1 731	1 693	521 404
51-100 trabajadores	2 642	184 886	2 577	2 499	242 916
11-50 trabajadores	19 772	427 175	18 002	16 497	473 525
Un máximo de 10 trabajadores	41 536	175 985	26 709	22 615	149 517
Total general	66 074	1 821 463	49 389	43 673	2 477 944

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

14. Según indica el Gobierno, en este cuadro se refleja el número total de empresas en que se aplica el sistema de protección de los salarios (66 074), que pueden variar con la aparición de nuevas empresas en el mercado de trabajo y la desaparición de otras. El número total de trabajadores beneficiarios de este sistema es de 1 821 463, aunque también puede fluctuar a causa de la terminación de algunos proyectos y del cierre o la creación de empresas, lo cual repercute en las cifras del mercado de trabajo. El sistema de protección de los salarios ha beneficiado hasta ahora a 2 477 944 trabajadores, hecho que refleja un aumento en el número de beneficiarios, que incluye a los trabajadores actuales y a los que ya salieron del país.

15. Según indica el Gobierno, cuando una empresa incumple el sistema de protección de los salarios, el Ministerio detiene todas sus transacciones y le impide contratar a trabajadores. Prepara entonces las correspondientes actas de infracción, que transmite a los órganos de seguridad competentes y a la fiscalía del Estado para que se tramiten los oportunos expedientes contra el empleador infractor. El Ministerio se coordina con el Ministerio del Interior para que los trabajadores de la empresa infractora de este sistema sean trasladados a un nuevo empleador.

Estadísticas sobre la suspensión de transacciones con empresas infractoras en el primer semestre de 2017

Cuadro 6. Suspensión de transacciones

Concepto	Número de empresas
Transacciones suspendidas por el Ministerio con empresas infractoras	18 997

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

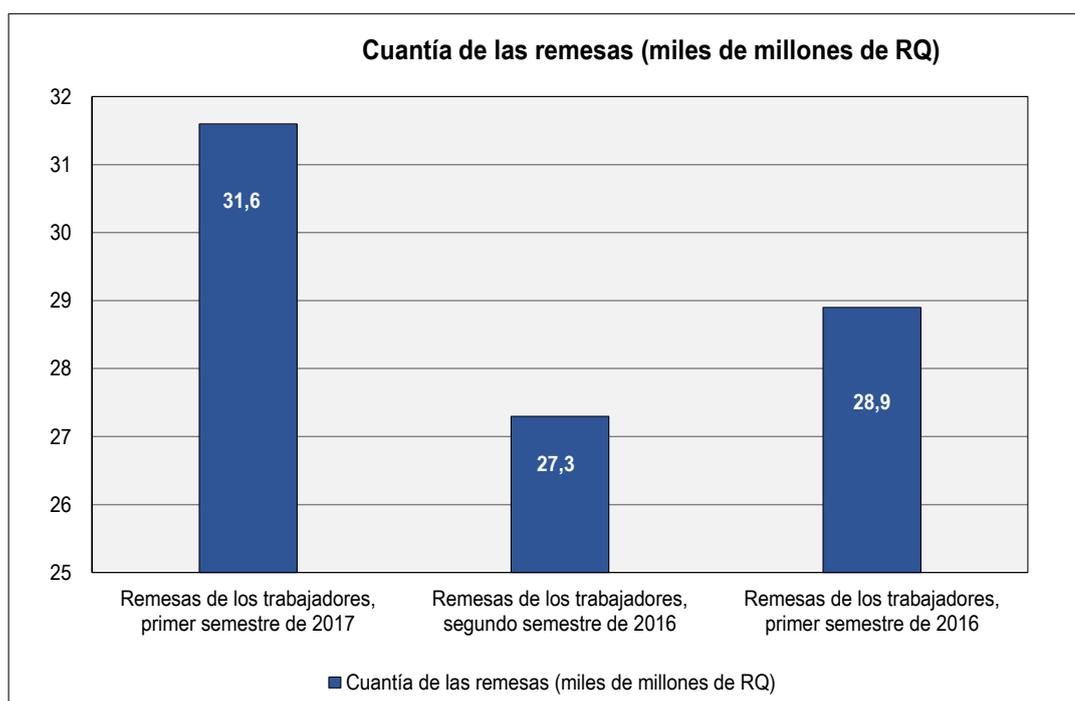
Remesas de los trabajadores

Cuadro 7. Evolución cronológica de las remesas de los trabajadores

Períodos de referencia	Valor de las remesas	
	Miles de millones de riales qataríes (RQ)	Equivalente en dólares de los Estados Unidos (miles de millones)
Primer semestre de 2016	28,9	7,9
Segundo semestre de 2016	27,3	7,5
Primer semestre de 2017	31,6	8,6

Fuente: Banco Central de Qatar.

Gráfico 3. Valor de las remesas



B. Trabajadores domésticos

16. A raíz de la evaluación que la delegación tripartita de alto nivel efectuó sobre la necesidad de adoptar medidas inmediatas y eficaces para proteger a los trabajadores domésticos *de jure y de facto*, el Gobierno menciona la promulgación de la ley núm. 15 sobre los trabajadores domésticos que, recuerda, entró en vigor el 12 de septiembre de 2017, fecha de su publicación en la *Gaceta Oficial* del Estado. Por esta Ley se regulan la edad mínima para el empleo, el número máximo de horas de trabajo, el derecho de los trabajadores a un día de descanso retribuido a la semana, las bajas por enfermedad, las vacaciones anuales, y las indemnizaciones por terminación de servicio, además de unos mecanismos eficaces para la resolución de conflictos.
17. Por otra parte, el Estado de Qatar tiene instituciones nacionales dotadas de mecanismos destinados a combatir la violencia contra trabajadores y empresas domésticos, a saber: el Departamento de Derechos Humanos adscrito al Ministerio del Interior, la Comisión Nacional de Recursos Humanos y la Comisión Nacional para Combatir la Trata de Personas. En cuanto a la creación de mecanismos y servicios de protección y asistencia, y a un acceso a la justicia garantizado, la Comisión Nacional de Derechos Humanos firmó un Memorando de entendimiento con el entonces Ministerio de Comunicación y Tecnología de la Información (hoy Ministerio de Transportes y Comunicaciones) del Estado de Qatar. El objeto de ese memorando es que la Comisión Nacional de Derechos Humanos participe en el programa de mejora de las comunicaciones encaminado a facilitar el acceso de los trabajadores migrantes a los medios de comunicación y a la tecnología de la información en Qatar. La Comisión Nacional de Derechos Humanos también ha frugado alianzas bilaterales de ámbito regional e internacional mediante los actos siguientes:
 - La firma de un Memorando de Entendimiento entre la Comisión Nacional de Derechos Humanos y la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Nepal.
 - La firma de un Memorando de Entendimiento entre la Comisión Nacional de Derechos Humanos y la Institución Nacional de Derechos Humanos de Indonesia.
 - La inauguración de la Oficina Regional del Foro de la Región de Asia y el Pacífico (APF) en el seno de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Doha. Uno de los objetivos de esta alianza es garantizar una cooperación en la protección y el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores migrantes, incluidas las trabajadoras domésticas de Qatar. Los legisladores de Qatar también han adoptado una política para combatir la violencia contra la mujer. En virtud de esa política, los tribunales, los fiscales y demás instancias competentes reciben las notificaciones presentadas por los demandantes. Éstos tienen acceso a los servicios de asesoramiento jurídico y de interpretación necesarios para remover los obstáculos que en su caso les impidan presentar las oportunas notificaciones. Se recaba la asistencia de órganos técnicos de ámbitos como la medicina forense o la actividad probatoria penal para agilizar la detección de las infracciones penales. Así, con sus esfuerzos, el Estado de Qatar ha logrado reducir el número de casos de violencia contra trabajadoras.
18. En el cuadro que figura a continuación, el Gobierno presenta estadísticas sobre las infracciones penales cometidas contra trabajadoras domésticas en 2015 y 2016. Cabe observar que esas infracciones son cada vez menos. Así, en 2016, se registraron 56 infracciones de este tipo, frente a 78 en 2015.

Cuadro 8. Estadísticas sobre las infracciones penales cometidas contra trabajadoras domésticas en 2015-2016

Núm.	Tipo de infracción	2015	2016
1.	Agresión física o verbal	43	29
2.	Delitos de homicidio, suicidio y agresión física contra terceros	2	1
3.	Riñas	1	1
4.	Secuestro, detención o retención ilegal de personas	1	–
5.	Robo	2	2
6.	Detención de personas por particulares	3	1
7.	Amenazas	4	–
8.	Malos tratos	1	–
9.	Retención de pasaporte por el empleador	1	–
10.	Mala gestión de fondos ajenos	–	1
11.	Infracciones contra el orden público	–	2
12.	Explotación sexual	5	1
13.	Acoso sexual	9	11
14.	Actos contra el pudor	1	2
15.	Agresión verbal	–	1
16.	Violación	5	4
Total		78	56

Fuente: Unidad de Estadística e Información del Departamento de Asuntos Jurídicos/Departamento de Derechos Humanos del Ministerio del Interior.

19. Aunque los contratos de trabajo de los trabajadores domésticos no vengan contemplados en el Código del Trabajo de Qatar, el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales los homologa para preservar el ejercicio de los derechos previstos en esos contratos. En 2016, el número de contratos homologados alcanzó la cifra que se indica en el cuadro siguiente:

Cuadro 9. Número de contratos homologados en 2016 y 2017

Concepto	2016	Primer semestre de 2017
Número de contratos de trabajo con personal extranjero homologados	42 905	17 991

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

Estadísticas sobre las agencias de contratación de mano de obra extranjera, primer semestre de 2017

Cuadro 10. Licencias de explotación

Concepto	Número
Nuevas licencias de explotación	31
Agencias cuya licencia de explotación fue anulada	9
Agencias a las que se retiró la licencia de explotación	1
Número total de agencias activas al 31 de agosto de 2017	338

Cuadro 11. Visitas de inspección a agencias de contratación de mano de obra extranjera

Conclusión de la inspección	Número
Resultado satisfactorio	371
Acta de infracción	6
Advertencia	50
En curso de examen	–
Número total de visitas de inspección efectuadas	427

C. Inspección del trabajo

20. El Gobierno se refiere a la evaluación de la delegación tripartita según la cual muchas de las dificultades siguen debiéndose al potencial de los inspectores del trabajo para detectar varias infracciones. La delegación tripartita consideraba, además, que las medidas que el Gobierno estaba adoptando debían completarse con un programa de formación sólido para los inspectores del trabajo y con una estrategia de inspección esencialmente destinada a proteger a los trabajadores migrantes más vulnerables empleados en empresas pequeñas que han sido subcontratadas por otras más grandes, así como a los trabajadores de las agencias de colocación. El Gobierno facilita a continuación una serie de datos sobre las medidas adoptadas o previstas a este respecto.

i) Estrategia para el desarrollo de la inspección del trabajo

21. El Gobierno se remite a la información facilitada en el informe que se presentó al Consejo de Administración de la OIT en su 328.^a reunión, sobre la cooperación con la OIT y otros órganos competentes para la formulación de una estrategia nacional sobre la inspección, y sobre la adopción de un método estratégico basado en la protección contra los riesgos y en una comunicación mejorada con los trabajadores. Mientras se procede a la ejecución del programa de cooperación técnica con la OIT, el departamento de inspección procura alcanzar los siguientes objetivos estratégicos:

- incrementar el respeto de las disposiciones del Código del Trabajo por las empresas;
- reducir el número de infracciones de los derechos de los trabajadores;
- reducir el número de accidentes y lesiones profesionales;
- asegurar un contacto directo con los trabajadores, mediante entrevistas y preguntas directas;
- prestar una atención prioritaria a las empresas donde la tasa de vulneración del Código del Trabajo es muy elevada, en particular las empresas pequeñas que emplean una mano de obra poco numerosa;
- obligar a todas las empresas a ingresar los salarios de los trabajadores mediante instituciones financieras del país;
- efectuar inspecciones en las empresas donde se realizan actividades peligrosas y también en aquellas donde está empleada una mano de obra numerosa, para verificar que se cumplan las preceptivas normas de seguridad y salud tanto en el lugar de trabajo como donde los trabajadores han sido alojados;
- constituir equipos de inspección para que visiten los lugares del país donde se realizan grandes obras de construcción, entre ellas aquellas destinadas a la celebración de la Copa del Mundo de 2022. Además, se organizan sesiones de formación para permitir a los inspectores mejorar sus aptitudes lingüísticas en varios idiomas, a saber:

- noventa y seis inspectores que hablan árabe e inglés (empleados en calidad de inspectores, y no de intérpretes);
- cuatro intérpretes que hablan otros idiomas (empleados como intérpretes) además del árabe y el inglés;
- en total, 100 personas.

22. El Ministerio también sigue organizando sesiones de capacitación para incrementar las aptitudes lingüísticas de los formadores y facilitar así la comunicación de éstos con los trabajadores. Se elaboró un plan de inspección que se distribuyó a las unidades de policía del Departamento de Seguridad, para las regiones donde se hallan las empresas susceptibles de ser inspeccionadas. También se contrató a dos inspectores adscritos al tribunal para que prestaran asistencia a los trabajadores. Además, el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales sigue desarrollando la capacidad de los funcionarios del Departamento de Inspección del Trabajo ayudándoles a adquirir nuevas competencias que les permitan cumplir sus obligaciones con eficiencia y eficacia. Este plan incluye cursos en temas administrativos y otras áreas de especialización que han recibido 146 empleados del Departamento de Inspección del Trabajo (un 49 por ciento de su personal). Había un total de 397 inspectores, 61 de ellos mujeres.

Cuadro 12. Número de empleados del Departamento de Inspección del Trabajo que recibieron formación en el primer semestre de 2017

Temas	Género		Total
	Hombres	Mujeres	
Administrativo	58	26	84
Especializado	19	18	37
Sector privado	38	11	49
Número de personas que recibieron formación	115	55	170

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

Cuadro 13. Programas de formación para los empleados del Departamento de Inspección del Trabajo

Título del programa	Género		Total
	Hombres	Mujeres	
Competencias en comunicación	15	5	20
Disposiciones del Código del Trabajo	20	–	20
Seguridad y salud en el trabajo	3	11	14
Desarrollo de competencias administrativas básicas	8	5	13
Respeto efectivo de la legalidad	11	–	11
Competencias para trabajar en equipo	8	2	10
Elaboración y aplicación de planes detallados	6	3	9
Organización y elaboración de programas de trabajo	3	2	5

ii) **Estadísticas del Departamento de Inspección del Trabajo correspondientes al primer semestre de 2017**

23. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales realiza, por conducto de los departamentos competentes, periódicamente y sin previo aviso, visitas de inspección de las empresas activas en el país para comprobar, en virtud del Código del Trabajo núm. 14, de 2004, la medida en que acatan la ley y aplican las decisiones ministeriales, además de

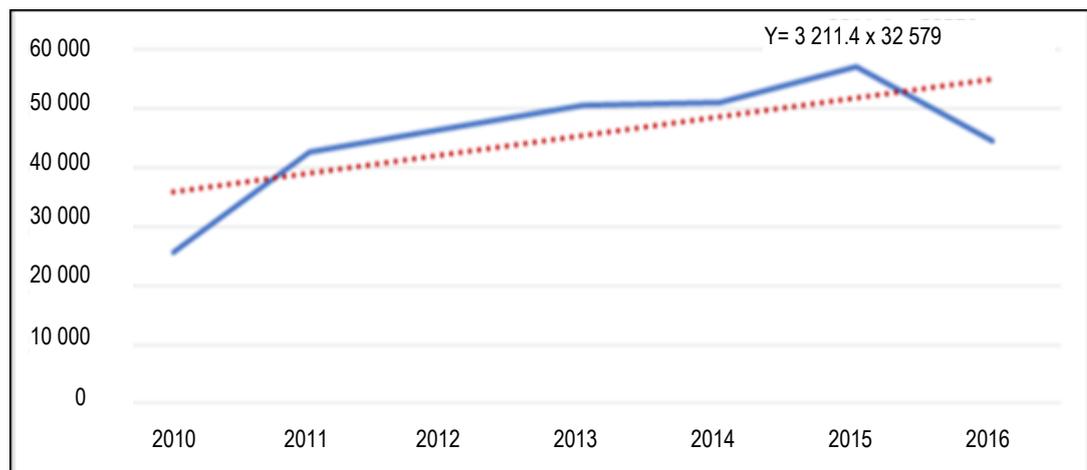
vigilar la aplicación del sistema de protección de los salarios. Los datos relativos a las visitas de inspección realizadas en el primer semestre de 2017 son los siguientes:

- se efectuaron 19 463 visitas de inspección, 11 329 de ellas centradas en cuestiones laborales (en 10 014 empresas), y 8 134 en la seguridad y la salud en el trabajo (en 3 324 empresas);
- se realizaron 6 080 encuestas sobre el terreno.

Cuadro 14. Conclusiones de las visitas de inspección, primer semestre de 2017

Conclusión de la inspección	Inspección del trabajo	SST	Total
Resultado aceptable	9 376	4 009	13 385
Advertencia con requerimiento de subsanar infracción	999	2 606	3 605
Acta de infracción	643	44	687
Suspensión	294	229	523
Pautas y asesoramiento sobre seguridad en el trabajo	–	1 263	1 263
Número total de visitas	11 312	8 151	19 463
Número de empresas	10 014	3 324	13 338
Número de operaciones de encuesta sobre el terreno	6 080	–	6 080

Gráfico 4. Fluctuación del número de visitas de inspección (en el tiempo)



Cuadro 15. Visitas de inspección desglosadas en función del lugar inspeccionado, primer semestre de 2017

Lugar inspeccionado	Inspección del trabajo	SST	Total
Empresa	11 312	594	11 906
Lugar de trabajo	–	5 873	5 873
Vivienda	–	1 684	1 684
Número total de visitas	11 312	8 151	19 463

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

Cuadro 16. Empresas visitadas por inspectores del trabajo (desglosadas por dimensiones)

Dimensiones (por número de trabajadores)	Número de empresas visitadas (inspección del trabajo)	Porcentaje
Empresa pequeña (menos de 20 trabajadores)	8 363	83,5
Empresa mediana (entre 20 y 49 trabajadores)	1 186	11,8
Empresa grande (entre 50 y 99 trabajadores)	283	2,8
Empresa muy grande (más de 100 trabajadores)	182	1,8
Total	10 014	

Cuadro 17. Empresas visitadas por inspectores de SST (desglosadas por dimensiones)

Dimensiones (por número de trabajadores)	Número de empresas visitadas (inspecciones de SST)	Porcentaje
Empresa pequeña (menos de 20 trabajadores)	1 578	47,5
Empresa mediana (entre 20 y 49 trabajadores)	649	19,5
Empresa grande (entre 50 y 99 trabajadores)	395	11,9
Empresa muy grande (más de 100 trabajadores)	702	21,1
Total	3 324	100

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

iii) Estadísticas sobre la suspensión de transacciones con empresas infractoras

24. El Ministerio ha suspendido sus transacciones con 26 083 empresas que vulneraban el Código del Trabajo; 22 460 de esas empresas fueron automáticamente inhabilitadas por incumplir el sistema de protección de los salarios. Hubo un total de 18 997 empresas inhabilitadas.

Cuadro 18. Empresas infractoras sancionadas en el primer semestre de 2017

Motivo de suspensión	Número de acciones	Número de empresas
Incumplimiento del sistema de protección de los salarios	22 460	18 997
Incumplimiento del Código del Trabajo por otros conceptos	3 623	3 402
Número total de transacciones suspendidas por el Ministerio	26 083	22 399

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

Cuadro 19. Empresas cuyas sanciones fueron levantadas en el primer semestre de 2017

Concepto	Número de transacciones	Número de empresas
Transacciones reanudadas	21 681	21 268

NB: Se levantaron las sanciones de suspensión cuando las empresas subsanaron sus infracciones.

Lesiones laborales graves o moderadas registradas en la División de Accidentes del Hospital de Hamad durante el primer semestre de 2017

Cuadro 20. Número total de lesiones laborales graves o moderadas, primer semestre de 2017 (desglosadas por nacionalidades)

Nacionalidad	Número de trabajadores accidentados	Nacionalidad	Número de trabajadores accidentados
Bangladesí	52	Turca	2
India	49	Vietnamita	1
Nepalesa	41	Camerunesa	1
Egipcia	21	Kenyata	1
De Sri Lanka	16	De las Islas Vírgenes Británicas	1
Pakistani	13	Española	1
Etíope	11	Marroquí	1
Siria	7	Iraní	1
Filipina	6	Afgana	1
Norcoreana	4	Otras nacionalidades	5
China	3	Sin determinar	5
Yemení	2		
Total			245

Cuadro 21. Número total de trabajadores accidentados (por géneros)

Género	Número de trabajadores accidentados
Hombres	244
Mujer	1
Total	245

Cuadro 22. Número total de trabajadores accidentados y consecuencias del accidente

Consecuencias del siniestro	Número
Lesiones	233
Muerte	12
Total	245

Cuadro 23. Número total de trabajadores accidentados y causa de las lesiones

Causa de las lesiones	Número de trabajadores accidentados
Caída	110
Colisión con vehículo	37
Caída de objetos pesados	30
Accidente de tráfico rodado	17
Máquinas	16
Explosión	10
Quemaduras	7
Accidente de motocicleta	4
Agresión	4
Colisión	1
Lesión deportiva	1
Agresión con arma blanca	1
Otros	7
Total	245

Cuadro 24. Número total de trabajadores accidentados (en función de la parte del cuerpo lesionada)

Partes del cuerpo lesionadas	Número de trabajadores accidentados
Cabeza	66
Tórax	87
Abdomen	30
Espina dorsal	66
Manos y muñecas	61
Pies y piernas	84
Lesiones múltiples	195

NB: La lesión puede afectar a más de una parte del cuerpo.

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

Cuadro 25. Muertes de origen laboral (por nacionalidades)

Nacionalidad	Número
Bangladesí	16
India	12
Egiptia	6
Nepalesa	5
De Sri Lanka	5
Pakistaní	3
Otras	17
Número total de muertes	64

Cuadro 26. Muertes de origen laboral (por géneros)

Género	Número
Hombres	59
Mujeres	5
Número total de muertes	64

Cuadro 27. Muertes de origen laboral (en función de su causa)

Causa de la muerte	Número
Caída	12
Objetos pesados	9
Electrocución	7
Explosión	5
Quemaduras	4
Asfixia	2
Otras causas	25
Número total de muertes	64

Fuente: Registro de nacimientos y fallecimientos – Departamento de Salud Pública – Ministerio de Salud.

iv) Acuerdo entre el Comité Supremo de Organización y Legado y la Escuela de Medicina (Escuela de Medicina Weill de la Universidad de Cornell) para mejorar la salud de los trabajadores

25. El Comité Supremo de Organización y Legado (en adelante «Comité Supremo»), órgano responsable de la ejecución de los proyectos de infraestructura necesarios para la celebración de la Copa del Mundo de la FIFA de 2022, concluyó una alianza con la Escuela de Medicina Weill de la Universidad de Cornell para evaluar las condiciones de salud de los trabajadores empleados en los proyectos de construcción relacionados con la FIFA. El programa se subdivide en fases e incluye un programa experimental inicialmente centrado en una muestra aleatoria de 1 000 trabajadores empleados en proyectos del Comité Supremo. El programa se estructura en las fases siguientes:

- primera fase – reconocimientos e informes médicos para determinar las patologías que eventualmente padezcan los trabajadores;
- segunda fase – campaña de sensibilización y capacitación de trabajadores, contratistas y proveedores de alimentación, sobre las bondades de tener unos hábitos de vida saludables y de llevar dieta equilibrada, y
- tercera fase – promoción de servicios de comidas y preparación de informes sobre esos servicios.

26. Este programa se emprendió después de otras medidas importantes que el Comité Supremo adoptó en los doce últimos meses para mejorar el grado de cuidado prestado a los trabajadores en los proyectos de construcción que él mismo encargó. Entre esas medidas valga citar la firma de un Memorando de Entendimiento con la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) para la realización de campañas de inspección conjuntas en materia de salud y seguridad en el trabajo en emplazamientos específicos, como lugares donde se realizan obras de construcción y las viviendas destinadas a los trabajadores. También cabe citar el estreno de programas para el empleo de técnicas innovadoras de refrigeración, como el suministro de cascos y chalecos con termorregulación en el lugar de trabajo a los empleados en proyectos que son competencia del Comité Supremo.

v) Programa para el bienestar de los trabajadores empleados en empresas que operan en instalaciones destinadas a la Copa del Mundo de la FIFA 2022

27. El Comité Supremo adoptó una normativa especial para el bienestar de los trabajadores. En las licitaciones convocadas se señalan requisitos específicos respecto al bienestar de los trabajadores. Las empresas deseosas de participar en las licitaciones organizadas por el Comité Supremo no tienen, pues, más remedio que adaptar en consecuencia sus políticas sobre bienestar de los trabajadores. También se solicita incluir en los pliegos de condiciones sugerencias concretas sobre el alojamiento de los trabajadores. Se verifican viviendas para determinar la capacidad de las empresas licitantes de acatar las normas estrictas que el Comité Supremo impone. Las personas físicas o jurídicas que no están en condiciones de cumplir las condiciones exigidas para garantizar el bienestar de los trabajadores en términos de alojamiento quedan excluidas del proceso. El cumplimiento de las normas de bienestar de los trabajadores se verifica mediante un sistema de auditoría riguroso.
28. Los contratistas principales han de velar por que también los terceros que intervengan en los proyectos, como contratistas secundarios, agencias de contratación de mano de obra extranjera, o agentes de empleo, cumplan las normas señaladas por el Comité Supremo sobre bienestar de los trabajadores. Todas las empresas que participen en proyectos del Comité Supremo serán auditadas y habrán de dar cuentas tarde o temprano en aras del buen cumplimiento de las normas del Comité por todas las partes contratantes.

vi) Contratación de Impactt Ltd como entidad de auditoría externa

29. El Comité Supremo de Organización y Legado contrató la sociedad Impactt Ltd para realizar una auditoría externa. Es un órgano independiente encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las normas destinadas a garantizar el bienestar de los trabajadores. Impactt Ltd ha publicado su primer informe anual, por el que se revisaron las normas del Comité Supremo y se evaluó el grado de cumplimiento de esas normas por parte de los contratistas secundarios. Los resultados de la auditoría realizada por Impactt Ltd revelan avances en los principales ámbitos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y la calidad de vida de los trabajadores. También indican que la mayoría de los contratistas auditados cumplían holgadamente las normas destinadas a garantizar el bienestar de los trabajadores.
30. Impactt Ltd también apreció la transparencia del método empleado por el Comité Supremo para mejorar el bienestar de los trabajadores, además del Memorando de Entendimiento pactado con la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera. Según el informe, los contratistas respondieron de manera manifiestamente positiva al ejercicio. El 81 por ciento de ellos progresaron en términos de respeto de la legalidad y un 72 por ciento reaccionaron satisfactoriamente a las observaciones que Impactt Ltd les siguió formulando durante todo el período de auditoría (que todavía duró cinco meses después del primer examen) para que cumplieran las normas de bienestar de los trabajadores. Por su parte, la Unidad para el Bienestar de los Trabajadores se ha comprometido a paliar los problemas notificados en el informe de la empresa, además de intensificar sus esfuerzos para eliminar las prácticas de sustitución de contratos y pago de comisiones de contratación.

vii) Estrategia relativa al alojamiento de los trabajadores

31. En abril de 2015 se constituyó una comisión especial encargada de examinar una estrategia para alojar a los trabajadores, y los consiguientes proyectos. El objetivo era mejorar el nivel de vida de los trabajadores gracias a proyectos de viviendas integradas y de gran calidad.

32. Dicha comisión tiene por mandato:

- estudiar la oferta y la demanda presentes y futuras;
- planificar la construcción de viviendas para trabajadores y la asignación de las parcelas correspondientes;
- determinar una estrategia en materia de contratación, coordinación, precios de arrendamiento y ejecución de proyectos;
- analizar los riesgos, así como los principales problemas y oportunidades, y
- contribuir al logro de la Visión Nacional de Qatar 2030, de las metas de la Estrategia Nacional de Desarrollo, y del Marco Nacional para el Desarrollo de Qatar 2030.

33. Desde 2015, el Gobierno ha ordenado la construcción de varias ciudades para dar alojamiento a trabajadores:

- Ciudad de la región de Mesaimeer – Inaugurada en 2015, tiene una superficie de 1,1 millones de metros cuadrados y da alojamiento a 100 000 trabajadores. Sus urbanizaciones fueron diseñadas conforme a las normas más rigurosas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Comprende zonas de recreo, un estadio de críquet y un teatro con aforo para 17 000 espectadores, además de un área comercial que incluye galerías, un mercado de 200 tiendas, y cuatro cines.
- Ciudad de Barwa Al Baraha – Inaugurada en 2016, fue construida en cumplimiento del plan nacional de proyectos de desarrollo destinado a atender las verdaderas necesidades de la población activa de Qatar y a elevar su nivel de vida. Cubre una superficie de 1,8 millones de metros cuadrados, da alojamiento a 53 000 trabajadores en 9 872 viviendas, y pone a disposición todos los servicios esenciales e instalaciones de recreo, además de un hospital y una mezquita que puede acoger a 6 500 fieles. También tiene un complejo comercial, un cine, un estadio de críquet, un centro cultural, un centro informático y un centro de seguridad. La ciudad se sitúa en el suroeste de la ciudad de Doha, cerca de la zona industrial, a 14 kilómetros del casco urbano y a 13 kilómetros del aeropuerto.
- Ciudad de la región de Al Khor – Edificada en una superficie de 183 000 metros cuadrados, esta urbanización comprende 300 apartamentos (cada uno de tres dormitorios, una cocina y dos cuartos de baño), además de 50 chalés de dos plantas. También reúne los servicios necesarios para los trabajadores, entre ellos una guardería, un gimnasio, un lugar de culto, una superficie de aparcamiento y un espacio de juego para niños, parques, zonas verdes y terrenos deportivos.
- Planes para el futuro – El Ministerio trabaja en coordinación con los órganos competentes para construir en el norte y el sur del país viviendas donde alojar a trabajadores y cubrir sus necesidades.

viii) Centro de recuperación para trabajadores migrantes

34. La Corporación Médica Hamad, adscrita al Ministerio de Salud, inauguró un centro de recuperación para trabajadores migrantes. Es un centro de salud especializado en el cuidado de los trabajadores convalecientes, cuyo estado de salud no requiere la supervisión médica que, en cambio, aseguran las unidades de cuidados a largo plazo y de rehabilitación del Hospital Médico Hamad. El centro garantiza un entorno seguro y saludable que favorece la convalecencia de los trabajadores que han recibido tratamiento médico, a la espera de que regresen a su país de origen.

ix) Conferencia sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

35. Buena muestra del compromiso del Gobierno a velar por que todas las empresas activas en el país cumplan los procedimientos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo,

especialmente en el ámbito de la construcción, para reducir el número de lesiones y muertes de origen profesional, es la Conferencia sobre Seguridad y Salud que se celebró el 29 de abril de 2017, con ocasión del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Dicho evento se celebró para capitalizar la experiencia internacional acumulada en el ámbito de la seguridad y la salud laborales en el sector de la construcción, y los procedimientos más recientes introducidos en el área de la prevención de peligros. En dicha Conferencia participaron el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministro de Salud, el Ministro de Interior, la Dirección General de Defensa Civil, el Hospital Hamad, representantes de comunidades de expatriados, representantes de embajadas en Qatar, trabajadores empleados por empresas, y la Organización Árabe del Trabajo.

D. Acceso a los mecanismos de quejas

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

36. 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.
37. A este respecto, el Gobierno menciona que el Ministerio sigue organizando charlas informativas y talleres dirigidos a los trabajadores en sus lugares de trabajo y en sus domicilios para sensibilizarles a sus derechos y obligaciones y, al mismo tiempo, recibir las quejas u observaciones que éstos pudieran tener. Asimismo, el Ministerio sigue imprimiendo y distribuyendo boletines y folletos y produciendo películas de sensibilización.
38. El Gobierno subraya que adoptó las siguientes medidas concretas para garantizar un contacto sostenido con los trabajadores migrantes y el recibo efectivo de sus quejas:
- ha creado comités de solución de conflictos laborales;
 - ha abierto una línea telefónica de urgencia para permitir a los trabajadores notificar sus quejas;
 - ha puesto en línea diversas herramientas para permitir a los trabajadores presentar directamente sus quejas por esa vía, cosa que les resultará tanto más fácil cuanto que esas herramientas estarán disponibles en los idiomas más comúnmente usados por ellos;
 - ha creado en sede judicial una oficina encargada de dar curso a las acciones entabladas por trabajadores, y de ayudar y orientar gratuitamente a estos últimos en las actuaciones correspondientes;
 - ha abierto en todo el país ocho oficinas de empleo secundarias para el seguimiento de las acciones judiciales incoadas por los trabajadores, la resolución de conflictos y la homologación de contratos;
 - ha publicado un manual para trabajadores migrantes, que se ha traducido a varios idiomas;
 - ha distribuido folletos y publicaciones a los trabajadores en diferentes ocasiones, especialmente el Día del Trabajo y durante visitas *in situ* efectuadas en empresas por representantes del Ministerio en virtud del Código del Trabajo;
 - ha estrenado, en coordinación con el Ministerio del Interior, un programa para detener toda transacción con empresas infractoras;

- ha constituido un comité, coordinado por el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio del Interior, encargado de observar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores;
- ha preparado un sistema de clasificación de empresas en función del grado en que éstas cumplen el Código del Trabajo y las correspondientes ordenanzas de desarrollo, y
- ha constituido un equipo de orientación y asesoramiento encargado de informar a trabajadores y empleadores de sus derechos y obligaciones.

ii) Estadísticas del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales sobre el examen de las quejas

39. Entre enero y junio de 2017 se examinaron unas 4 230 quejas de trabajadores, y se oyó a las partes. Se resolvieron 3 465 (un 81,9 por ciento) de esas quejas. Setecientas sesenta y tres (18 por ciento) fueron remitidas a los tribunales y dos fueron objeto de seguimiento y de nuevos exámenes.

Cuadro 28. Estadísticas relativas a las quejas en función del resultado de su examen, primer semestre de 2017

Resultado del examen de la queja	Número de quejas	Porcentaje
Resuelta ¹	2 720	64,3
Archivada ²	745	17,6
Remitida a los tribunales ³	763	18
Examinada y en seguimiento	2	0
Número total de quejas	4 230	100

¹ Resuelta: la queja se resolvió mediante acuerdo entre el empleador y el trabajador. ² Archivada: quien presentó la queja desistió de su acción ante el Departamento. ³ Remitida a los tribunales: la queja se remite a los tribunales cuando las partes no alcanzan un arreglo amistoso.

Cuadro 29. Estadísticas relativas a las quejas en función de la solicitud denegada que las motivó, primer semestre de 2017

Solicitud denegada (conceptos)	Número de quejas	Porcentaje
Abono de billetes de avión	3 663	86,6
Abono de salarios devengados	3 422	80,9
Abono de indemnización por terminación de la relación laboral	3 260	77,1
Abono de vacaciones retribuidas	3 255	77

Nota: El trabajador puede fundamentar su queja en más de un motivo.
 Nota: Valga indicar asimismo que, en 2017, 5 783 billetes de avión fueron distribuidos por el propio Departamento de Búsqueda y Seguimiento del Ministerio del Interior.
 Fuente: Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.

iii) 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, 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.

E. 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 indica que ha firmado 36 acuerdos bilaterales y cinco memorandos de entendimiento con países proveedores de mano de obra para ofrecer protección jurídica a los trabajadores migrantes antes de su contratación desde el extranjero. El país exige a los empleadores y las empresas que contraten a los trabajadores mediante agencias de contratación homologadas en el país, al tiempo que solicita a los gobiernos de los países de origen de trabajadores migrantes faciliten una lista de sus agencias homologadas. Asimismo, les facilita una lista de agencias homologadas en Qatar para que verifiquen la legalidad de los procedimientos de contratación. Por otra parte, según se informó al Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2016, el Ministerio ha puesto en marcha, mediante los servicios de solicitud de visados en línea VFS Global, un proyecto de conexiones electrónicas con varios países de origen de trabajadores migrantes. El objetivo de este proyecto es brindar protección adicional a los trabajadores antes de su contratación y fortalecer el control de las prácticas de contratación en los países de origen de los trabajadores.

Cuadro 30. Países que han firmado con Qatar un acuerdo relativo a la contratación de trabajadores

País	Número de acuerdos	País	Número de acuerdos	Nombre del país	Número de acuerdos
India	1	Pakistán	2	Bangladesh	3
Viet Nam	4	Indonesia	5	China	6
Filipinas	7	Sri Lanka	8	Irán, República Islámica del	9
Camboya	10	Afganistán	11	Nepal	12
Kenya	13	Mauritania	14	Gambia	15
Swazilandia	16	Eritrea	17	Senegal	18
Tanzanía, República Unida de	19	Etiopía	20	ex República Yugoslava de Macedonia	21
Bosnia y Herzegovina	22	Albania	23	Egipto	24
República Árabe Siria	25	Jordania	26	Sudán	27
Yemen	28	Túnez	29	Marruecos	30
Líbano	31	Turquía	32	Somalia	33
Tailandia	34	Mauricio	35	Djibouti	36

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**

44. 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) **Seguimiento de las actividades de las agencias de contratación**

45. Según las estadísticas sobre agencias de contratación correspondientes al primer semestre de 2017, el número total de estas agencias que estaban activas ascendía entonces a 338. Se concedieron diez licencias nuevas y seis licencias fueron revocadas. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales observa las actividades de las agencias de contratación, que inspecciona realizando visitas sin previo aviso o periódicas para verificar que no se explota a los trabajadores migrantes y que se protegen sus derechos.

Cuadro 31. Visitas de inspección a agencias de contratación de mano de obra extranjera

Resultado de la inspección	Número
Aceptable	143
Acta de infracción	1
Advertencia	26
En curso de examen	0
Número total de visitas	170

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

F. Retención de pasaportes y no renovación de cédulas de identidad

i) Legislación y penas aplicables en caso de retención de pasaportes

46. 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.

Estadísticas sobre la retención de pasaportes

47. En la práctica, el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales se coordina con el Ministerio del Interior para evitar que se retengan los pasaportes de los trabajadores. En 2015, el Departamento de Derechos Humanos del Ministerio del Interior recibió 168 quejas por retención de pasaportes, las cuales fueron remitidas a la Fiscalía. Ésta investigó la mayoría de ellas y obligó a las entidades infractoras a devolver los pasaportes. Además, algunos infractores fueron condenados a penas de detención y hubo también detenidos por no pagar las multas impuestas. En 2016, 232 demandas por retención ilegal de pasaportes fueron remitidas a la Fiscalía para que procediese a las actuaciones necesarias. En 2017, se remitieron 169 demandas a la Fiscalía por ese motivo. Treinta de ellas no se tramitaron finalmente por motivos diversos, como una información incorrecta o un acuerdo entre el trabajador y su empleador.

Cuadro 32. Número de casos de retención de pasaportes durante el primer semestre de 2017

Concepto	Número
Casos de retención del pasaporte de un trabajador por un empleador	184

Fuente: Departamento de Planificación Estratégica – Ministerio del Interior.

G. Sustitución de contratos de trabajo

i) Casos de explotación y contratos ficticios

48. 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 una empresa suiza a fin de proteger a los trabajadores contra la práctica de los contratos ficticios. Además, el Gobierno también ha alentado a los países de origen y de destino a utilizar los servicios de agencias de colocación acreditadas, 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. En esos acuerdos también se hace explícita la necesidad de que en los contratos de trabajo consten el tipo de cualificación, conocimientos técnicos y especialización requerida, así como la duración del contrato. En los contratos de trabajo también se detallarán las condiciones de empleo, en particular el salario, la indemnización por terminación de la relación laboral, el período de prueba, las condiciones

de trabajo y las prestaciones otorgadas en concepto de transporte, alojamiento y todos los datos que se consideren importantes para que los trabajadores determinen si aceptan o no un contrato. 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 2017, el Ministerio homologó 273 988 contratos de empleo.

Cuadro 33. Datos estadísticos relativos a la homologación de contratos de trabajo en el primer semestre de 2017

Contratos de trabajo homologados en el primer semestre de 2017	Total
Número de contratos de trabajo homologados	251 078
Número de contratos de trabajo de mano de obra extranjera homologados	17 991
Número de contratos de trabajo para cambiar de ocupación homologados	2 926
Número total de contratos de trabajo homologados	271 998
Otras homologaciones realizadas por el Ministerio	1 990
Número total global de homologaciones	273 988

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

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

49. La ley núm. 21, de 2015, relativa a 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.

50. 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.

H. Aplicación efectiva de sanciones disuasorias

Cuadro 34

Situación	Número hasta la fecha
Número de empresas denunciadas ante la Fiscalía	1 105

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

Cuadro 35

Número	Situación	Total
4.	Número de personas que accedieron a ser investigadas y a las que se efectuó un seguimiento	4 606
5.	Número de casos en los que se impuso una inhabilitación (personas físicas)	536
6.	Número de casos en los que se impuso una inhabilitación (empresas)	1 874

Fuente: Ministerio del Interior.

Cuadro 36. Estadísticas de la oficina de relaciones con el Poder Judicial del Ministerio, primer semestre de 2017

Situación	Total
Sentencias pronunciadas por instancias laborales especializadas en formación restringida	1 436
Quejas resueltas de forma amistosa con la mediación de la oficina	5
Número de casos remitidos por el Ministerio a los tribunales	700
Número de auditores que obtuvieron respuesta a sus consultas	1 352

Fuente: Oficina de relaciones con el Poder Judicial del Ministerio.

Cuadro 37. Estadísticas relativas a la inhabilitación de empresas por parte del Ministerio por incumplimiento del Código del Trabajo

Empresas inhabilitadas en el primer semestre de 2017	
Situación	Total
Número de órdenes de inhabilitación dictadas por el Ministerio durante el período	26 083
Número de órdenes de inhabilitación de empresas levantadas durante el período	21 681

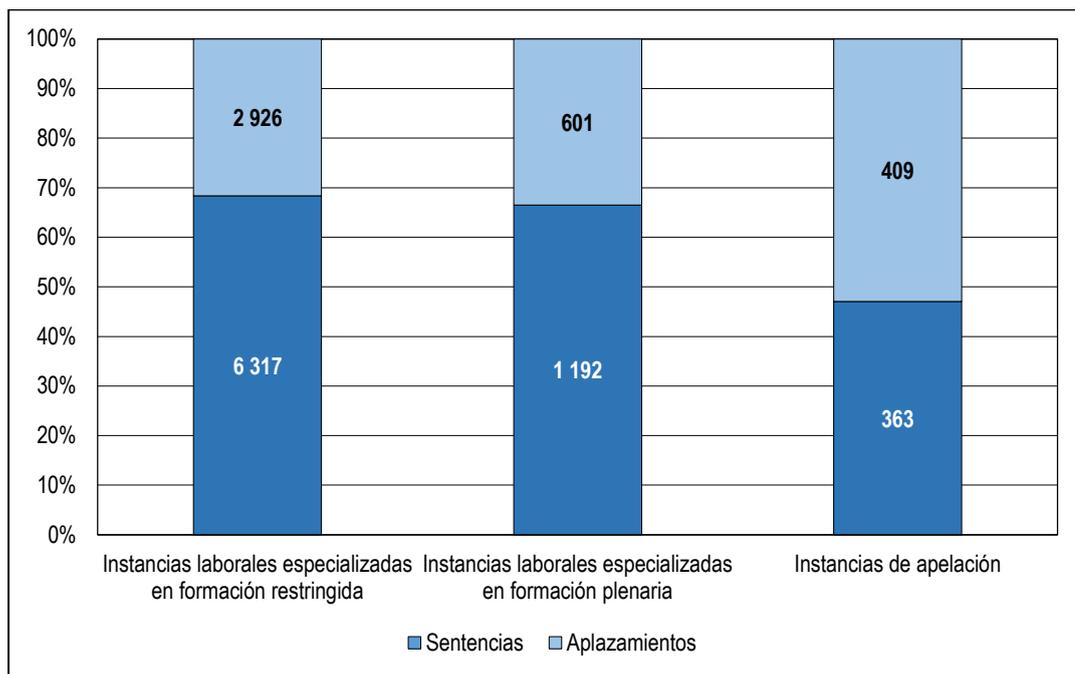
Fuente: Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 38. Información estadística sobre las demandas incoadas por trabajadores en 2016

Instancia	Sentencias	Aplazamientos	Número total de casos examinados
Instancias de apelación	363	409	772
Instancias laborales especializadas en formación plenaria	1 192	601	1 793
Instancia	Sentencias	Aplazamientos	Número total de casos examinados
Instancias laborales especializadas en formación restringida	6 317	2 926	9 243
Total	7 872	3 936	11 808
Porcentaje	66,7	33,3	100

Fuente: Consejo Superior de la Judicatura.

Gráfico 5. Demandas incoadas por trabajadores en 2016 (sentencias y aplazamientos), en porcentaje



Cuadro 39. Información estadística sobre las demandas incoadas por trabajadores ante juzgados de lo laboral en el primer semestre de 2017

Situación	Número de demandas	Porcentaje
Sentencias dictadas	2 575	12,1
Recursos	82	0,4
Causas suspendidas	30	0,1
Causas canceladas	2 417	11,3
Remisión y consolidación	98	0,5
Causas aplazadas	16 141	75,6
Total	21 343	100

Fuente: Consejo Superior de la Judicatura.

IV. Cooperación técnica con la OIT

51. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales invitó a los funcionarios de la OIT a que prosiguieran las discusiones relativas a la formulación de un programa de cooperación técnica, en respuesta a las decisiones del Consejo de Administración por las que se invitaba al Gobierno de Qatar a seguir colaborando con la OIT en el marco de un programa de cooperación técnica, habida cuenta de la importancia que reviste ese programa para apoyar la preparación de un marco general para la protección de los derechos de los trabajadores migrantes. A continuación se ofrece información detallada sobre el programa de cooperación técnica.

Cooperación técnica entre Qatar y la OIT (2018-2020)

Objetivos del proyecto

El proyecto forma parte de las iniciativas del Gobierno de Qatar por reformar la legislación relativa al empleo, así como por ofrecer garantías adicionales a la promoción y protección de los derechos de los trabajadores. El proyecto se elaboró a raíz de las consultas mantenidas entre la OIT y Qatar.

Este proyecto de cooperación técnica es fruto del compromiso común del Gobierno de Qatar y la OIT por cooperar para dar cumplimiento a los convenios internacionales del trabajo ratificados y asegurar el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el Estado de Qatar de manera progresiva durante el período 2018–2020. Estos objetivos se lograrán a través de la introducción de mejoras en varios ámbitos: la protección de los salarios, los sistemas de inspección del trabajo y de seguridad y salud en el trabajo, el sistema de contratos que sustituye al sistema de *kafala* y los procedimientos de contratación de los trabajadores, la prevención y protección de los trabajadores migrantes contra el trabajo forzoso y el procedimiento para el enjuiciamiento de los delitos de trabajo forzoso, y las iniciativas para dar voz a los trabajadores. Durante la vigencia del proyecto, el consejero técnico principal de la OIT a cargo de este proyecto presentará anualmente al Consejo de Administración, en su reunión de noviembre, un informe sobre los progresos realizados.

Objetivos estratégicos e inmediatos

Ámbitos de acción	Objetivos inmediatos
1. Protección de los salarios	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mejora del sistema de protección de los salarios y ejecución de las sanciones por impago de salarios. ■ Creación de un fondo de garantía salarial. ■ Adopción de un salario mínimo no discriminatorio. ■ Ampliación de la cobertura del sistema de protección de los salarios a las pymes, los subcontratistas y en última instancia a los trabajadores migrantes.
2. Inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aplicación de una política de inspección del trabajo con una estrategia clara y un plan de formación conexo para los inspectores del trabajo. ■ Ejercicio de las facultades ejecutivas de los inspectores del trabajo. ■ Mejora de la comunicación con los trabajadores migrantes a través de la prestación de servicios de interpretación adecuados. ■ Aplicación de una política de SST con una estrategia clara, también en lo relativo a los riesgos por altas temperaturas, con el apoyo de una campaña de sensibilización. ■ Puesta en marcha de un sistema de registro de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
3. Sustitución del sistema de <i>kafala</i> por un sistema de contratos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aplicación, examen y modificación de la ley núm. 21 y otras leyes que regulen la contratación y las condiciones de empleo de los trabajadores migrantes, en consonancia con los comentarios de la Comisión de Expertos de la OIT. ■ Formación completa de las partes interesadas sobre la ley y su posterior modificación. ■ Aplicación de la ley relativa a los trabajadores domésticos, que será examinada por la OIT. ■ Mejora de las prácticas de contratación a través de un mejor control y reglamentación y de la aplicación de las directrices para una contratación equitativa en los tres corredores migratorios. ■ Levantamiento de las restricciones aplicadas a los trabajadores migrantes con respecto al cambio de empleador o a su salida del país.

Ámbitos de acción	Objetivos inmediatos
4. Trabajo forzoso	<ul style="list-style-type: none"> ■ Elaboración de políticas eficaces sobre trata de personas, con definiciones claras e indicadores de trabajo forzoso. ■ Aplicación de un plan de acción nacional sobre trabajo forzoso que incluya medidas para poner fin a la confiscación de pasaportes, la sustitución de contratos y las trabas al acceso a la justicia de las víctimas del trabajo forzoso. ■ Asistencia para la elaboración de la estrategia nacional sobre trata de personas. ■ En colaboración con el comité nacional sobre trata de personas de Qatar, apoyo a la mejora de la coordinación entre los organismos internacionales competentes en materia de trabajo forzoso y trata de personas. ■ Desarrollo y puesta en práctica de planes de formación para fortalecer la capacidad de las autoridades nacionales encargadas de hacer cumplir la ley (policía, fiscales, jueces e inspectores del trabajo). ■ Asistencia técnica para considerar la ratificación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). ■ Realización de actividades de sensibilización sobre el trabajo forzoso y sobre los Principios y directrices para una contratación equitativa de la OIT, en colaboración con la Cámara de Comercio de Qatar.
5. Dar voz a los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fortalecimiento del mecanismo nacional de presentación de quejas a través del establecimiento de sistemas de control para mejorar su desempeño. ■ Mejora del desempeño del sistema nacional para asegurar un trato justo y diligente y evitar las represalias a través del apoyo de la OIT a los trabajadores que presentan una queja por conducto del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales ante el mecanismo nacional de presentación de quejas. ■ Conocimiento por los trabajadores expatriados de sus derechos y obligaciones, en particular en lo relativo a la presentación de quejas, los documentos requeridos y otras cuestiones de procedimiento. ■ Creación de comités conjuntos de representantes. ■ Mejora del funcionamiento y reglamentación de los comités de trabajadores. ■ Realización de una campaña de sensibilización nacional sobre derechos en el trabajo para promover la capacitación de todos los trabajadores, empleadores y funcionarios públicos competentes en Qatar.

Anexo II

Ley núm. 1, de 4 de enero de 2017, por la que se enmiendan varias disposiciones de la ley núm. 21, de 2015, relativa a la entrada, la salida y la residencia de los expatriados

El abajo firmante, Tamim bin Hamad Al Thani, Emir del Estado de Qatar,

Habiendo examinado la Constitución,

El Código del Trabajo promulgado en virtud de la ley núm. 14, de 2004, y las leyes que lo enmiendan,

La ley núm. 21, de 2015, relativa a la entrada, la salida y la residencia de los expatriados;

La propuesta del Ministro del Interior, el proyecto de ley sometido al Consejo de Ministros, y

Habiendo escuchado la opinión del Consejo de la Shura (la Asamblea Consultiva), dicta la siguiente ley:

ARTÍCULO 1

El siguiente artículo de la antemencionada ley núm. 21, de 2015, será sustituido por el texto siguiente:

Artículo 7

Los trabajadores expatriados tendrán derecho a salir del país por vacaciones, en caso de urgencia o por cualquier otro motivo, siempre que lo notifiquen previamente a la agencia de contratación de mano de obra extranjera, en función de lo dispuesto en el contrato de trabajo.

Los trabajadores expatriados que hayan entrado en el país para trabajar tendrán derecho a salir definitivamente del país antes de que finalice el contrato, siempre que lo notifiquen previamente a la agencia de contratación de mano de obra extranjera, en función de lo dispuesto en el contrato de trabajo.

Si la agencia de contratación de mano de obra extranjera o la autoridad competente se opusieran a que el trabajador expatriado que haya entrado en el país para trabajar en los casos especificados en los párrafos anteriores salga del país con carácter temporal o definitivo, el trabajador expatriado tendrá derecho a presentar un recurso ante el comité de examen de las reclamaciones relacionadas con la salida de los trabajadores expatriados del país, cuya composición, mandato, procedimientos y modo de funcionamiento estarán regulados en virtud de una decisión ministerial.

El comité deberá pronunciarse en un plazo de tres días laborables.

ARTÍCULO 2

La presente ley se publicará en el *Boletín Oficial* y será de aplicación por todos los órganos competentes, en el marco de sus mandatos respectivos.

(Firmado) Tamim bin Hamad Al Thani

Emir del Estado de Qatar

Publicado en el Diwan del Emir el 4 de enero de 2017

Anexo III

Ley por la que se establecen comités de solución de conflictos laborales, de 16 de agosto de 2017

El abajo firmante, Tamim bin Hamad Al Thani, Emir del Estado de Qatar,

Habiendo examinado la Constitución,

La ley núm. 13, de 1990, promulgada en virtud de la Ley de Procedimientos Civiles y Mercantiles, y sus leyes modificatorias,

La Ley del Trabajo promulgada en virtud de la ley núm. 14, de 2004, y sus leyes modificatorias,

La propuesta del Ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales, y el proyecto de ley sometido al Consejo de Ministros, y

Habiendo considerado la opinión del Consejo de la Shura (Asamblea Consultiva),

Decreta la siguiente ley:

ARTÍCULO 1

El artículo 2 de la Ley núm.14, de 2004, mencionada *supra* será reemplazado por el siguiente texto:

El Ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales, en coordinación con las autoridades competentes, dictará las decisiones que sean necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley que se adjunta, y en espera de que se dicten, se seguirán aplicando las decisiones en vigor, siempre y cuando no sean incompatibles con las disposiciones de Ley...

ARTÍCULO 2

Este artículo será reemplazado por los artículos 1 (1, 2 y 21) y 64 de la Ley del Trabajo arriba mencionada, como sigue:

Artículo 1 (1, 2 y 21)

1. Ministerio: Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales;
2. Ministro: Ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales;
3. Organismo médico competente: Organismo designado por el Ministerio de Salud Pública

Artículo 64

El trabajador deberá impugnar ante su empleador la sanción que se le haya impuesto en un plazo de siete días contados a partir de la fecha en que haya tomado conocimiento de la misma antes de poder recurrir dicha sanción ante el comité de solución de conflictos laborales. El proceso de recurso deberá concluir en un plazo de siete días contados a partir de la fecha de incoación del procedimiento. Se considerará que se ha desestimado el recurso si, una vez expirado dicho plazo, no se ha pronunciado ninguna decisión.

En caso de desestimación del recurso o si no se ha pronunciado ninguna decisión en el período prescrito, el trabajador podrá recurrir contra la sanción impuesta ante el

departamento competente en un plazo de siete días contados a partir de la fecha de desestimación.

El departamento deberá pronunciarse sobre el asunto en un plazo de siete días a partir de la fecha de presentación del recurso. La decisión que pronuncie será definitiva. Se considerará que se ha desestimado el recurso si, una vez expirado el plazo, no se ha pronunciado ninguna decisión.

Como excepción a lo dispuesto, el trabajador podrá recurrir contra una sanción de despido ante el comité de solución de conflictos laborales.

Si dicho comité llegase al convencimiento de que el despido del trabajador fue arbitrario o en contravención de lo dispuesto en la presente Ley, anulará la sanción de despido y ordenará la readmisión del trabajador a su puesto de trabajo y el pago de los derechos devengados por el período en el que no se le permitió trabajar en aplicación de dicha sanción o bien impondrá que se pague al trabajador una indemnización adecuada. Para el cálculo de la indemnización se tendrá en cuenta el salario y otras prestaciones no percibidas por el trabajador como resultado del despido.

ARTÍCULO 3

Se añadirá un nuevo capítulo a la Ley del Trabajo mencionada *supra*, titulado «Capítulo 11*bis*» «Solución de conflictos laborales individuales» cuyas disposiciones se enuncian a continuación:

Artículo 115 bis

En caso de conflicto entre un trabajador y un empleador en relación con la aplicación de las disposiciones de la presente Ley o de las cláusulas del contrato de trabajo, cada parte remitirá el asunto al Departamento de Relaciones Laborales o al Departamento de Recursos Humanos en el Ministerio, según proceda, para resolver el conflicto de forma amistosa.

El departamento competente adoptará las medidas que sean necesarias para resolver el conflicto de forma amistosa en un plazo máximo de siete días contados a partir de la fecha en que se le haya remitido el asunto. El resultado del arreglo se transmitirá a ambas partes en un plazo de siete días naturales. Si ambas partes lo aceptan, el arreglo se redactará en un informe que firmarán ambas partes y certificará el departamento competente, y será de obligado cumplimiento.

Si el conflicto no se resuelve en el plazo especificado en el párrafo anterior, o si cualquiera de las partes del conflicto no acepta el arreglo propuesto por el departamento competente, o si el plazo ha vencido sin que una de las partes haya manifestado su aceptación o rechazo, el departamento competente deberá remitir el asunto al comité de solución de conflictos laborales en un plazo de tres días naturales, y adjuntará un memorando en el que figuren un resumen del conflicto, los alegatos de ambas partes, documentación pertinente y las observaciones del departamento. La secretaría del comité de solución de conflictos laborales fijará una sesión para el examen del conflicto en un plazo máximo de siete días a partir de la fecha en que se le haya remitido el asunto. Se notificará al trabajador y al empleador la fecha de la sesión por lo menos tres días antes de su celebración.

La presentación de la solicitud al departamento competente con miras a resolver el conflicto suspenderá el plazo prescrito legalmente para renunciar a hacer valer esos derechos, hasta el vencimiento de los plazos previstos en el presente artículo.

Artículo 115 bis/1

Se constituirán uno o más «comités de solución de conflictos laborales» en el Ministerio, que estarán presididos por un juez de primera instancia, designado por el

Consejo Superior de la Judicatura, e integrados por otros dos miembros designados por el Ministro, uno de los cuales ha de tener experiencia en contabilidad.

La composición del comité, sus reglas y procedimientos aplicables, los mecanismos para dar cumplimiento a sus decisiones, y las prestaciones de sus miembros se determinarán por decisión del Consejo de Ministros.

El Ministro dictará una decisión para determinar la sede del comité.

Uno o más funcionarios del Ministerio constituirán la secretaría del comité. El Ministro dictará una decisión para determinar su adscripción, competencias y primas.

Artículo 115 bis/2

El comité será competente por sí solo para pronunciar una decisión definitiva sobre todos los conflictos individuales basándose en la aplicación de las disposiciones de la presente Ley o de las cláusulas de un contrato de trabajo.

El comité dirimirá el conflicto que se le haya sometido en un plazo de tres semanas a partir de la fecha en que se haya celebrado la primera sesión para su examen.

Los miembros del comité serán independientes, y sus decisiones serán definitivas a no ser que se disponga lo contrario por ley. Ninguna persona u organismo podrá injerirse en los conflictos que examine el comité.

Artículo 115 bis/3

La secretaría del comité notificará a las dos partes del conflicto los procedimientos y sus decisiones mediante envío por correo certificado a su dirección de domicilio o de trabajo, o por otros medios con acuse de recibo.

La notificación surtirá efecto jurídico a partir de la fecha de recepción por las partes litigantes.

Artículo 115 bis/4

El comité deberá indicar en su decisión sobre el conflicto los motivos en que se funda, y especificar los nombres del Presidente y demás miembros que componen el comité, la fecha y el lugar en que se ha dictado la decisión, los nombres de las partes litigantes, sus capacidades, presencia o ausencia, una relación exhaustiva de los hechos, los alegatos de los litigantes y su refutación. La decisión deberá ir firmada por el Presidente y el Secretario, y será de obligado cumplimiento como se especifica en el artículo 362 de la Ley de Procedimientos Civiles y Mercantiles mencionada *supra*. El proyecto de decisión contendrá los motivos del conflicto, y deberá ir firmado por el Presidente del comité y sus miembros al pronunciar la decisión; de lo contrario, la decisión será declarada nula y sin efecto.

Las disposiciones de la Ley de Procedimientos Civiles y Mercantiles mencionada *supra* se aplicarán a los procedimientos del comité de solución de conflictos laborales, y a las decisiones que pronuncie, salvo que exista otro texto específico en esa ley.

Artículo 115 bis/5

Las decisiones que pronuncie el comité serán de obligado cumplimiento.

Artículo 115 bis/6

Las partes litigantes tendrán derecho a recurrir una decisión pronunciada por el comité de solución de conflictos laborales ante las salas competentes del tribunal de apelación en un plazo de 15 días a partir de la fecha en que el comité pronunció la decisión en caso de

que las partes estuvieran presentes o a partir del día siguiente al anuncio de la decisión en caso de ausencia de las partes. La presentación del recurso no será óbice para que no se aplique la decisión salvo que las salas competentes decidan lo contrario.

Las salas competentes del tribunal de apelación conocerán del recurso sin dilación, y dirimirán en un plazo de 30 días a partir de la fecha de su primera sesión.

Las salas competentes del tribunal de apelación son el único órgano competente para anular la aplicación de las decisiones del comité.

Artículo 115 bis/7

Los litigios de los que conozca el comité de solución de conflictos laborales no se aceptarán ante los tribunales hasta que el comité no haya pronunciado una decisión definitiva.

Los tribunales seguirán dirimiendo sobre los litigios que se les hayan remitido hasta la fecha de entrada en vigor de la Ley. Examinarán los litigios que se le remitan después de la entrada en vigor de la Ley, hasta que el comité empiece su mandato específico previsto en la Ley.

ARTÍCULO 4

Se revocarán el artículo 6 de la Ley núm. 13 de 1990 y el artículo 126/7 de la Ley del Trabajo mencionadas *supra* así como toda sentencia que contravenga las disposiciones de la presente Ley.

ARTÍCULO 5

Todos los órganos competentes, cada uno en el marco de su mandato específico, darán cumplimiento a la presente Ley que se promulgará en el *Boletín Oficial*.

(Firmado) Tamim bin Hamad Al

Emir del Estado de Qatar

Publicada en el Diwan del Emir el 16 de agosto de 2017

Anexo IV

Ley núm. 15 de Qatar sobre los trabajadores domésticos, de 22 de agosto de 2017

El abajo firmante, Tamim bin Hamad Al Thani, Emir del Estado de Qatar,
Tras el detenido estudio de la Constitución,
La ley núm. 13, de 1990, por la que se promulgó la Ley de Procedimientos Civiles y Mercantiles y las subsiguientes enmiendas a dicha ley,
El Código del Trabajo promulgado en virtud de la ley núm. 14 de 2004, y las leyes que lo enmiendan,
La ley núm. 21 relativa a la entrada, la salida y la residencia de las personas expatriadas, de 2015, enmendada por la Ley núm. 1, de 2017;
La propuesta del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales,
El proyecto de ley sometido al Consejo de Ministros, y
Tras recabar la opinión del Consejo de la Shura (la Asamblea Consultiva),
Dicta la siguiente ley:

ARTÍCULO 1

Al aplicar las disposiciones de la presente Ley, los siguientes términos y expresiones tendrán el significado que se detalla a continuación, salvo disposición en contrario:

- Ministerio: Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.
- Ministro: Ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.
- Departamento: departamento competente del Ministerio.
- Empleador: persona física que emplea al trabajador doméstico.
- Trabajador doméstico: persona física que realiza trabajos domésticos bajo la gestión y supervisión del empleador, a cambio de un salario, por ejemplo, un conductor, una gobernanta, un cocinero, un jardinero u otros trabajadores con ocupaciones similares.
- Trabajo doméstico: trabajo que realiza un trabajador doméstico al servicio de un empleador o de una persona que reside con él.
- Contrato de trabajo: acuerdo entre un empleador y un trabajador en virtud del cual este último se compromete a realizar todas las tareas domésticas que el empleador le encomiende a cambio de un salario.
- Salario: paga de índole monetaria de un empleador a un trabajador a cambio de su trabajo.

ARTÍCULO 2

Las disposiciones aplicables a los trabajadores migrantes también son aplicables a la contratación de los trabajadores domésticos, a su reconocimiento médico y a sus permisos de residencia, siempre que no contravengan lo dispuesto en la presente ley.

ARTÍCULO 3

Un trabajador doméstico solo podrá ser empleado mediante un contrato de trabajo por escrito, certificado por el Departamento y presentado en tres ejemplares. Cada una de las partes recibirá un ejemplar del mismo y el tercer ejemplar se depositará en el Departamento.

El contrato de trabajo deberá estar redactado en árabe, aunque podrá adjuntarse una traducción del mismo a otro idioma. De existir alguna discrepancia entre ambos, el texto redactado en árabe deberá ser considerado el texto auténtico.

El contrato de trabajo deberá incluir disposiciones relativas a la relación de trabajo entre ambas partes y, en particular, los siguientes datos:

1. Nombre, nacionalidad y lugar de residencia del empleador.
2. Nombre, nacionalidad y lugar de residencia del trabajador doméstico.
3. Fecha de conclusión del contrato.
4. Tipo y naturaleza de las tareas encomendadas al trabajador doméstico.
5. Fecha de inicio del trabajo y período de prueba.
6. Duración, condiciones de renovación y fin del contrato.
7. Salario acordado y forma y fecha de pago.
8. Toda otra disposición o información especificada en la presente ley.

ARTÍCULO 4

La contratación en el extranjero de trabajadores domésticos debe efectuarse a través de una de las oficinas de contratación acreditadas, de conformidad con las disposiciones del Código del Trabajo antedichas. A modo de excepción, un empleador o la persona que él designe podrá contratar a trabajadores domésticos en el extranjero por su propia cuenta tras recibir la aprobación del Departamento.

ARTÍCULO 5

La contratación en el extranjero de trabajadores domésticos, ya sean hombres o mujeres, menores de 18 años o mayores de 60 estará prohibida.

El Ministro o la persona que él designe tendrán la facultad de acordar excepciones al límite máximo de edad de contratación.

ARTÍCULO 6

El trabajador doméstico tendrá derecho a un período de prueba remunerado. Su duración y condiciones se establecerán mediante una decisión ministerial.

ARTÍCULO 7

El empleador tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Proporcionar al trabajador doméstico alojamiento y alimentación adecuados, atención médica, medicamentos y equipos de salud apropiados en caso de enfermedad o accidente durante la realización de sus tareas, o como resultado de las mismas, sin que ello implique ninguna carga económica para el trabajador.

2. Dispensar un buen trato al trabajador doméstico, preservando su dignidad y bienestar.
3. Evitar exponer su vida o salud a ningún peligro o daño físico o psíquico de ningún tipo.
4. El trabajador doméstico no deberá trabajar durante su licencia por enfermedad.
5. El trabajador doméstico no deberá trabajar durante sus períodos de descanso o durante su descanso semanal, salvo que exista un acuerdo previo entre ambas partes en contrario.

ARTÍCULO 8

El empleador tendrá la obligación de pagar en riales de Qatar el salario mensual acordado con el trabajador doméstico al final del mes o, a más tardar, el tercer día del mes siguiente.

Se considerará que el empleador ha cumplido dicha obligación únicamente cuando haya demostrado que ha depositado el salario del trabajador en la cuenta bancaria de éste o se lo ha entregado en efectivo mediante un recibo firmado por el trabajador que confirme que ha percibido la totalidad del salario.

El empleador no podrá deducir del salario del trabajador ningún honorario, gasto o comisión en compensación por los procedimientos de contratación en el extranjero.

ARTÍCULO 9

El empleador no podrá emplear a un trabajador doméstico fuera del país sin la aprobación de éste. De ser así, el trabajador doméstico podrá poner fin a la relación de trabajo antes de que expire el contrato, manteniendo su pleno derecho a percibir la indemnización por terminación de la relación laboral. El trabajador doméstico también tendrá derecho a regresar a su país de origen o lugar de residencia a cargo del empleador.

ARTÍCULO 10

Si el trabajador doméstico muere, el empleador deberá asumir los gastos del traslado del difunto a su país de origen o lugar de residencia, si así lo solicita la familia del trabajador.

Si, tras la muerte del trabajador, el empleador no envía su féretro, el Departamento deberá hacerlo a expensas del empleador y solicitar el correspondiente reembolso por vía administrativa.

El empleador deberá depositar todos los haberes del trabajador doméstico en la tesorería del Departamento en un plazo máximo de 15 días desde la fecha en que tuvo conocimiento del fallecimiento del trabajador. Ello estará sometido a la condición de que el recibo del depósito incluya un informe detallado de la manera en que fueron calculadas las sumas de los antedichos haberes.

El tribunal competente deberá distribuir las sumas depositadas entre los supérstites del trabajador fallecido, de conformidad con las disposiciones de la Sharia o de la Ley sobre el Estatuto Personal en vigor en el país de origen del trabajador fallecido. Si, transcurridos tres años después de la fecha de depósito, no se ha podido identificar a la persona que debe percibir los haberes del fallecido, el tribunal deberá remitir dichos haberes a la tesorería pública del país.

ARTÍCULO 11

El trabajador doméstico se comprometerá a:

1. Respetar las leyes y las costumbres y tradiciones sociales del país, así como sus valores religiosos y morales.
2. Efectuar el trabajo acordado, y cualquier otra tarea que deba llevar a cabo, con honestidad y precisión.
3. Prestar especial atención a salvaguardar la privacidad del empleador así como su dinero y propiedades; proteger a quienes residan en su domicilio y a sus visitantes, y evitar todo perjuicio a los intereses del empleador.
4. Obedecer cumplidamente las instrucciones y órdenes del empleador y de quienes residan en su domicilio, salvo en caso de que vulneren las disposiciones de la presente Ley o las cláusulas del contrato de trabajo, o que hagan peligrar su vida o su dinero o la vida o el dinero de terceros.
5. Salvaguardar los objetos que le hayan sido entregados para el desempeño de sus funciones y utilizar dichos objetos a los fines para los que estén destinados, y devolverlos al empleador al término de su servicio.
6. No efectuar trabajos para terceros, con o sin salario, que sean contrarios a las disposiciones de la presente Ley o los reglamentos en vigor en el Estado.
7. Tratar adecuadamente al empleador, a su familia y a las personas que residan en su domicilio, y abstenerse de causarles cualquier perjuicio, en particular, si se tratara de niños o ancianos.

ARTÍCULO 12

La jornada laboral no podrá ser superior a diez horas por día, salvo acuerdo en contrario, interrumpidas por períodos dedicados al culto, al descanso y al almuerzo. Dichos períodos no estarán comprendidos en el cálculo de las horas de trabajo.

ARTÍCULO 13

El trabajador doméstico tendrá derecho a un período de descanso semanal remunerado que no será inferior a 24 horas consecutivas. La distribución de los días de descanso semanal se determinará por acuerdo entre las partes, como se estipula en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 14

Por cada año de servicio prestado, el trabajador doméstico tendrá derecho a tres semanas de vacaciones anuales remuneradas. El trabajador podrá dividir sus vacaciones anuales y elegir la fecha y el lugar en que disfrutarlas, salvo acuerdo en contrario, y siempre que ello no entre en conflicto con los intereses del trabajador.

Cada dos años de servicio prestado, el trabajador doméstico tendrá derecho a un billete de ida y vuelta a su país de origen o lugar de residencia, que podrá utilizar en los días de vacaciones de que disponga.

En caso de que se trate del regreso definitivo del trabajador a su país de origen o lugar de residencia, el trabajador tendrá derecho a un billete de ida únicamente.

ARTÍCULO 15

Al término del servicio, el empleador deberá pagar la prestación por terminación del servicio al trabajador doméstico que haya prestado como mínimo un año de servicio, en la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, además de las restantes prestaciones. La cuantía de dicha prestación se determinará por acuerdo entre las partes, pero no podrá ser inferior al salario correspondiente a tres semanas de trabajo por año de servicio. El trabajador doméstico tendrá derecho a que se consideren fracciones del año multiplicadas por el período de prestación del servicio.

El empleador podrá deducir de la prestación las cuantías que le deba el trabajador.

ARTÍCULO 16

El empleador podrá despedir al trabajador doméstico sin previo aviso y sin pagarle la prestación por terminación del servicio correspondiente al año en que haya sido despedido, en caso de que el trabajador no haya cumplido las obligaciones especificadas en las disposiciones de la presente Ley o en las cláusulas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 17

El trabajador podrá rescindir el contrato de trabajo antes de la fecha de finalización del contrato, manteniendo, al mismo tiempo, su pleno derecho a la prestación por terminación del servicio, en los casos siguientes:

1. Cuando el empleador no haya cumplido las obligaciones especificadas en las disposiciones de la presente Ley o en las cláusulas del contrato.
2. Cuando el empleador, o una persona designada por el empleador, haya engañado, al término del contrato con el trabajador, en lo que respecta a las condiciones del empleo.
3. Cuando el empleador o un miembro de su familia haya agredido al trabajador, causándole un perjuicio físico o que afecte a su vida.
4. En caso de que existiera un grave peligro que amenazara a la seguridad o la salud del trabajador, y el empleador, siendo consciente de dicho peligro, no tratara de impedirlo.

ARTÍCULO 18

En el artículo 11 *bis* de la Ley del Trabajo mencionada anteriormente, se estipula acerca de las controversias que puedan plantearse entre el empleador y el trabajador en la aplicación de las disposiciones de la presente Ley o de las cláusulas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 19

El trabajador recibirá una indemnización en caso de producirse un accidente en el trabajo con arreglo a las disposiciones de la Ley del Trabajo mencionada anteriormente.

ARTÍCULO 20

Las denuncias en que se reivindiquen los derechos dimanantes de las disposiciones de la presente Ley, o de las condiciones del contrato de trabajo, quedarán archivadas una vez transcurrido un año a partir de la fecha de finalización del contrato de trabajo o cuando dicho contrato haya sido rescindido por cualquier motivo o en caso de que el trabajador haya renunciado al empleo.

ARTÍCULO 21

Sin perjuicio de otras penas más severas previstas en otras leyes, se impondrán las siguientes sanciones:

1. Una multa máxima de 5 000 riyales qataríes (QAR) a toda persona que vulnere los artículos 3, 1), 4, 7, 9, 12, 13, 14, y 15 de la presente Ley.
2. Una multa máxima de 10 000 riyales qataríes (QAR) a toda persona que vulnere los artículos 5 y 8 de la presente Ley.

ARTÍCULO 22

Todas las personas amparadas por la presente Ley deberán regularizar su situación con arreglo a las disposiciones de la misma en un plazo de seis meses a partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley.

El Ministro podrá prorrogar dicho plazo por un período similar.

ARTÍCULO 23

El Ministro publicará las decisiones necesarias para la aplicación de las disposiciones de la presente Ley.

ARTÍCULO 24

Todos los órganos competentes, cada uno en el marco de su respectivo mandato, darán aplicación a la presente Ley, que se publicará en el *Boletín Oficial*.

(Firmado) Tamim bin Hamad Al Thani
Emir del Estado de Qatar

Publicada en el Diwan del Emir el 22 de agosto de 2017

Anexo V

Contrato tipo de trabajo de trabajador doméstico

Primera parte:	Sr./Sra.	Nacionalidad:
Lugar de residencia:	Ciudad:	Distrito:
Número de teléfono:	Número:
Segunda parte:	Sr./Sra.	Nacionalidad:
Número de pasaporte:	Ocupación:
Lugar de residencia:	Ciudad:	Distrito:
Número:	Número de teléfono:

Ambas partes confirman su condición de parte contratante y acuerdan las siguientes cláusulas:

- | | |
|---|--|
| 1. Tipo y naturaleza del trabajo: | En virtud del presente contrato, el trabajador se compromete a trabajar para un empleador en Qatar, para desempeñar las funciones de durante el período estipulado en el contrato. |
| 2. Período de prueba: | El trabajador deberá superar un período de prueba durante meses. Durante el período de prueba, el empleador podrá rescindir el contrato si considera que el trabajador carece de las competencias necesarias; si muestra un comportamiento indebido o si comete un acto que afecte a la confianza del empleador. |
| 3. Duración del contrato y procedimientos para prorrogarlo | El contrato comenzará el En caso de que alguna de las partes quisiera prorrogar la relación laboral por otro período, la parte interesada deberá notificarlo a la otra parte con una antelación mínima de dos meses antes de que termine el contrato. |
| 4. Horas normales de trabajo y períodos de descanso | El trabajador efectuará el trabajo acordado durante diez horas al día, interrumpidas por períodos dedicados al culto, al descanso y al almuerzo, los cuales no estarán comprendidos en el cálculo de las horas de trabajo. El trabajador tendrá derecho a un período de descanso semanal remunerado que no será inferior a 24 horas consecutivas. El trabajador podrá optar por trabajar durante los días de descanso semanal y añadir a sus días de vacaciones anuales los días de descanso semanal que no haya disfrutado. |
| 5. Salarios: | El trabajador recibirá un salario mensual de riales qataríes (QAR) El empleador deberá pagar al trabajador el salario que le corresponda al final de cada mes, sin sobrepasar nunca el tercer día del mes siguiente. Se considerará que el empleador ha pagado al trabajador el salario que le corresponde una vez que haya depositado la cuantía pertinente en la cuenta bancaria del trabajador o una vez que se la haya abonado en efectivo mediante un recibo firmado. |
| 6. Vacaciones anuales: | El trabajador tendrá derecho a tres semanas de vacaciones anuales pagadas, cuya fecha se decidirá por acuerdo entre las partes. El trabajador podrá dividir sus vacaciones anuales y elegir la fecha y el lugar en que disfrutarlas. También podrá transferir sus días de vacaciones anuales al año siguiente. |
| 7. Suministro de alojamiento y alimentación adecuados: | El empleador deberá proporcionar al trabajador alojamiento gratuito y digno (para una persona) y suministrar asimismo electricidad, agua, cama e instalaciones sanitarias apropiadas con arreglo a las normas sanitarias establecidas. El empleador deberá asimismo proporcionar al trabajador una alimentación adecuada. |

- 8. Atención médica y social:** El empleador sufragará los gastos de atención médica, medicamentos y equipo médico necesarios en que incurra el trabajador en caso de enfermedad o lesión ocurridas durante el desempeño de sus funciones, o como consecuencia de ello, con arreglo a los reglamentos y sistemas actualmente vigentes en Qatar. Además, el empleador indemnizará adecuadamente al trabajador o a sus derechohabientes en caso de lesión, discapacidad o muerte ocurridas durante el desempeño de sus funciones, o como consecuencia de ello, con arreglo a los sistemas y reglamentos actualmente vigentes en Qatar.
- 9. Gastos de viaje:** El trabajador tendrá derecho a un billete de ida y vuelta desde Qatar al Estado decada dos años de servicio prestado, para que disfrute de las vacaciones especificadas en el presente contrato. En caso de que se trate del viaje de regreso definitivo del trabajador a su país, éste tendrá derecho a un billete de ida únicamente. El empleador no asumirá los gastos de regreso del trabajador a su país de origen en caso de que el trabajador renuncie al empleo antes de la fecha de finalización del contrato.
- 10. Prestaciones por terminación del servicio:** El trabajador tendrá derecho (en caso de que haya prestado más de un año de servicio) a la prestación por terminación del servicio, correspondiente a tres semanas de salario por cada año de servicio prestado.
- 11. Rescisión del contrato de trabajo antes de la fecha de finalización del contrato:** El empleador podrá rescindir el contrato de trabajo con el trabajador por propia decisión en caso de que el trabajador haya vulnerado alguna de las obligaciones especificadas en el artículo 11 de la Ley sobre los Trabajadores Domésticos o cualquier otra obligación especificada en el presente contrato. El trabajador también podrá rescindir el presente contrato voluntariamente, y antes de la fecha de finalización del contrato, manteniendo, al mismo tiempo, su pleno derecho a la prestación por terminación del servicio, en cualquiera de los casos especificados en el artículo 17 de la Ley sobre los Trabajadores Domésticos. En tal caso, el contrato de trabajo podrá rescindirse mediante una notificación dirigida a la otra parte con una antelación mínima de dos meses antes de que termine la relación contractual y antes de que el trabajador deje su empleo.
- 12. Regreso del trabajador a su país de origen:** Inmediatamente después de la finalización del contrato, y en caso de que ninguna de las partes haya solicitado prorrogarlo, el trabajador deberá regresar a su país y el empleador deberá proporcionarle un billete de ida únicamente, en la fecha que se decida. El empleador deberá también pagar al trabajador todas las prestaciones, junto con el salario del último mes, previstas en el contrato.
- 13. Disposiciones generales:**
- El trabajador deberá respetar las leyes de Qatar así como las costumbres y tradiciones sociales y los valores éticos y religiosos del país.
 - El trabajador no trabajará para terceros, con o sin salario.
 - Se enviará una notificación a cada una de las partes dirigida al lugar de residencia mencionado en el presente contrato.
 - Se aplicarán las disposiciones de la Ley núm. 15 de 2017 sobre los trabajadores domésticos, salvo que en el contrato se especifiquen otras disposiciones.
 - El presente contrato será aplicable tras haber sido certificado por el departamento competente del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales de Qatar.

El presente contrato se redactará en tres copias originales, en los idiomas árabe e inglés. Cada parte se quedará con una copia original. La tercera copia se depositará en el departamento competente del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales de Qatar. En caso de conflicto entre ambos textos, dará fe el texto redactado en árabe.

Las partes firman el presente contrato de trabajo el:/...../.....

Primera parte (empleador):

Nombre:

Firma:

Segunda parte (trabajador):

Nombre:

Firma: