

Consejo de Administración

337.ª reunión, Ginebra, 24 de octubre – 7 de noviembre de 2019

GB.337/INS/5

Sección Institucional

INS

Fecha: 7 de octubre de 2019

Original: inglés

QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe anual de los progresos alcanzados durante la ejecución del programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT

Finalidad del documento

En este documento se presenta el informe anual de los progresos alcanzados durante la ejecución del programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT. Se invita al Consejo de Administración a tomar nota del informe (véase el proyecto de resultado en el párrafo 53).

Objetivo estratégico pertinente: Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

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

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Presentar un informe anual de los progresos alcanzados al Consejo de Administración, en su 340.ª reunión (octubre-noviembre de 2020).

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

Documentos conexos: GB.331/INS/13 (Rev.), GB.334/INS/8.

Información de los progresos alcanzados en el marco del programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT

1. En su 331.^a reunión (octubre-noviembre de 2017), el Consejo de Administración decidió apoyar el programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT, así como sus modalidades de ejecución ¹. Este programa de cooperación técnica es fruto del compromiso común de cooperación del Gobierno de Qatar y la OIT 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.
2. El primer informe de los progresos alcanzados se presentó al Consejo de Administración en su 334.^a reunión (octubre-noviembre de 2018) ². El presente documento contiene el segundo informe anual sobre los progresos logrados en la ejecución del programa de cooperación técnica, que abarca el período desde mediados de octubre de 2018 hasta mediados de octubre de 2019. Para más referencias, se facilita un resumen del programa de cooperación técnica en anexo al presente documento.

Progresos alcanzados en el segundo año en relación con los cinco pilares del programa

Primer pilar – Protección de los salarios

3. **Adopción de un salario mínimo no discriminatorio:** En abril de 2019, la Comisión *ad hoc* sobre el Salario Mínimo, que se creó en 2018, examinó un informe elaborado por la OIT en el que se resumen las conclusiones de los estudios técnicos sobre un nuevo salario mínimo y un sistema sostenible de salario mínimo en Qatar. En el informe se formulan recomendaciones detalladas y marcos hipotéticos posibles a partir de un análisis exhaustivo de las condiciones económicas y de las necesidades de los trabajadores y sus familias. El informe se basa en datos concretos extraídos del sistema de protección de los salarios y otros datos de encuestas así como en información suministrada por, entre otros, los empleadores y los trabajadores de diferentes sectores, los ministerios competentes, la cámara de comercio y las federaciones sindicales internacionales.
4. El Consejo de Ministros aprobó el proyecto de ley sobre el salario mínimo en septiembre y lo presentó ante el Consejo de la Shura para que lo examinara. Una vez en vigor, constituirá la primera ley sobre salario mínimo en el Estado de Qatar. El proyecto de ley establece que, además de un salario mínimo, los empleadores deben proporcionar a los trabajadores una alimentación y un alojamiento dignos. Dicha ley se aplica a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos. El proyecto de ley prevé asimismo que se establezca una Comisión sobre el Salario Mínimo que se ocupe de supervisar los efectos del salario mínimo y de proponer ajustes regularmente.
5. **Mejora del sistema de protección de los salarios:** Se llevó a cabo una evaluación exhaustiva del sistema de protección de los salarios en relación con la legislación, el marco institucional y el funcionamiento interno de la Unidad encargada del sistema de protección

¹ Documento [GB.331/PV](#), párrafo 387.

² Documento [GB.334/INS/8](#).

de los salarios del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales (MDATAS). Se formularon algunas recomendaciones sobre cómo fortalecer el sistema. Las recomendaciones no sólo se centran en ampliar la cobertura a más trabajadores y empresas, sino también en lograr que las diversas formas de incumplimiento de la ley puedan identificarse y solucionarse con mayor rapidez, de manera que se reduzcan los casos repetidos de impago. El programa apoyará al MDATAS en la aplicación de las recomendaciones durante los próximos doce meses.

- 6. Creación de un fondo de seguro y apoyo a los trabajadores:** El 30 de octubre de 2018, se aprobó la ley núm. 17, de 2018, por la que se establece un fondo de seguro y apoyo a los trabajadores, mediante el cual se paga a los trabajadores los salarios atrasados en la fecha oportuna, siguiendo la decisión del Comité de Solución de Conflictos Laborales. De esa forma se afrontarán los principales obstáculos con que se topan algunos trabajadores cuando reclaman directamente a los empleadores los salarios que se les deben. Además, mediante el fondo se brindará ayuda humanitaria a los trabajadores vulnerables en determinadas circunstancias. El Gobierno suministró el presupuesto inicial y, posteriormente, requerirá a los empleadores que incumplan la ley que reaprovisionen el fondo. El MDATAS ha concluido el proceso de contratación de los gestores del fondo y ha asignado un presupuesto operativo a fin de que el fondo entre plenamente en funcionamiento en diciembre de 2019.
7. Para contribuir a poner en marcha el fondo, se llevó a cabo, en el marco del programa, un estudio de fondos y planes similares vigentes en países de todo el mundo que pudiera servir de base para la elaboración de un modelo o de sistemas adecuados a Qatar, por ejemplo, fondos para insolvencias y regímenes de seguro financiados mediante diferentes mecanismos, principalmente en Asia y Europa. En el informe del estudio se formulan recomendaciones viables sobre: estructura, políticas y procedimientos del fondo; cómo crear una institución transparente, responsable y profesional; cómo garantizar los recursos y la sostenibilidad del fondo, y criterios para iniciar una reclamación.

Segundo pilar – Sistemas de inspección del trabajo y de seguridad y salud en el trabajo

- 8. Mejora del sistema de inspección del trabajo:** Se llevó a cabo una evaluación completa del sistema de inspección del trabajo a raíz de la cual se elaboró y adoptó una política nacional de inspección del trabajo; se estableció una unidad estratégica en el Departamento de Inspección del Trabajo, y se preparó un plan de formación para mejorar la capacidad de los inspectores del trabajo.
9. En abril de 2019 se adoptó la política nacional de inspección del trabajo, lo que marca un cambio fundamental en las inspecciones del trabajo, que han pasado a ser inspecciones estratégicas y basadas en pruebas, en las que se da prioridad a la compilación y el análisis de datos; la planificación y acción estratégicas; la estandarización de la orientación y formación dirigidas a todos los inspectores del trabajo; las actividades de sensibilización, y la transparencia y la rendición de cuentas. Dicha política se dio a conocer entre los inspectores del trabajo y se publicó en un sitio web público del Departamento de Inspección del Trabajo.
10. En diciembre de 2018 se creó la Unidad Estratégica del Departamento de Inspección del Trabajo, que cuenta con puntos focales de diferentes unidades del MDATAS. En enero de 2019 se celebró un taller estratégico sobre cumplimiento de la legislación y en febrero y marzo de 2019 se organizaron dos visitas de estudio a los Países Bajos y Portugal para mejorar las capacidades de la Unidad. Desde entonces, la Unidad ha elaborado un plan estratégico para el Departamento de Inspección del Trabajo centrado en la compilación y el análisis de datos.

11. La Unidad Estratégica elaboró un plan de formación para 2019-2020 en colaboración con el Instituto de Desarrollo Administrativo, que es el órgano de capacitación del M DATAS. Para conmemorar el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se impartió formación a 91 inspectores del trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo (SST). Por otra parte, desde septiembre de 2019, y a lo largo de 2020, se impartirá formación a todos los inspectores del trabajo en las siguientes materias: competencias en el ámbito de la inspección del trabajo y derecho laboral; SST; alojamiento de los trabajadores y gestión del estrés térmico; investigación de los accidentes de trabajo; protección de los salarios; trabajo forzoso, y contratación. Está en curso la elaboración de los módulos de formación en colaboración con el Instituto de Desarrollo Administrativo, el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) y expertos internacionales.
12. **Adopción de una política de SST:** Se elaboró un perfil de SST exhaustivo con el apoyo de diversos organismos gubernamentales y cuasi gubernamentales de Qatar y el de la Dirección de Salud y Seguridad del Reino Unido. En el perfil de SST se describe y analiza la legislación y la práctica pertinente, la infraestructura institucional y los recursos disponibles. Contiene además algunas recomendaciones sobre, entre otros temas: la coordinación entre las múltiples partes interesadas en ese campo; la armonización de la legislación y las normas en materia de SST, y la compilación y el análisis de datos sobre accidentes y enfermedades laborales. En el ámbito del programa, se ha participado activamente en un equipo de tareas conjunto, dirigido por el M DATAS y el Ministerio de Salud Pública, que ha elaborado una política nacional de SST en la que se establecen los principios, las esferas de actuación y las responsabilidades de ambos ministerios. La política se basa en el perfil de SST y en ella se tienen en cuenta las normas y los instrumentos pertinentes de la OIT.
13. Se prestó apoyo al M DATAS y al Ministerio de Salud Pública en la organización del primer Mes de la SST celebrado hasta la fecha, en abril de 2018. Durante ese mes se celebraron distintas actividades para impulsar los principios de SST en Qatar, entre ellas: una conferencia nacional sobre SST; formación dirigida a inspectores del trabajo; un taller denominado SafeJam dirigido a estudiantes universitarios, y un foro de expertos organizado por la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM). En las actividades de sensibilización y de formación en cuestiones de SST celebradas a lo largo del mes participaron más de 20 empresas y más de 15 000 trabajadores.
14. **Elaboración de un estudio pionero sobre estrés térmico y medidas de mitigación:** En marzo y abril de 2019, tomando como base los conocimientos técnicos y la experiencia internacional, se llevaron a cabo dos trabajos de investigación sobre estrés térmico para sustentar las medidas que podrían adoptar el Gobierno y las empresas. Como parte del estudio, se elaboró un metaanálisis de toda la investigación académica llevada a cabo hasta la fecha sobre el estrés térmico a fin de determinar los enfoques que actualmente se aplican para medir y mitigar este problema. Dicho estudio se llevó a cabo en colaboración con el M DATAS, la Comisión Suprema de Construcción y Legado de Qatar, el Laboratorio FAME de la Universidad de Tesalia, en Grecia, y la Dirección de Salud y Seguridad del Reino Unido.
15. En julio y agosto de 2019 se encargó al Laboratorio FAME que llevara a cabo una investigación de vanguardia en Qatar para medir la incidencia de las condiciones ambientales del país en la salud y la productividad de los trabajadores. Se trata del mayor estudio de medición de parámetros fisiológicos hecho hasta la fecha. Se contrastaron tres medidas de mitigación para determinar su incidencia, en lo que respecta a la relación entre el trabajo y el descanso, la hidratación y la ropa de trabajo. Las conclusiones y recomendaciones principales se difundieron entre las partes interesadas a nivel nacional para mejorar la aplicación de las leyes nacionales y las normas pertinentes aplicables a las empresas.

16. Se elaboraron contenidos de sensibilización sobre el estrés térmico dirigidos a los trabajadores y los empleadores y se produjeron vídeos y materiales impresos en varios idiomas. Los trabajadores recibieron información específica sobre los peligros del estrés térmico y cómo afrontarlos. Se alentó a los empleadores y al personal directivo a que establecieran planes de mitigación del estrés térmico en el ámbito empresarial, y en el sitio web del MDATAS se publicó una guía sobre cómo evaluar los riesgos del estrés térmico sirviéndose de materiales de la OIT y experiencias compartidas por las empresas que operan en Qatar. Además, en distintos entornos de trabajo se distribuyeron carteles y folletos sobre el estrés térmico.

Tercer pilar - Sustitución del sistema kafala por un sistema de contratos de trabajo y mejora de las condiciones de empleo y la contratación de mano de obra

17. **Adopción de una nueva decisión ministerial por la que se elimina la exigencia de visado de salida:** Para ampliar el alcance de la ley núm. 13 de 2018 por la que se elimina la exigencia de visado de salida para los trabajadores que se rigen por la ley laboral núm. 14 de 2004, se prestó apoyo técnico para redactar la decisión ministerial, que otorga a los trabajadores de ministerios y otros organismos gubernamentales, los trabajadores de instituciones públicas, los trabajadores domésticos, los trabajadores del mar, los trabajadores del sector agrícola y el pastoreo y los trabajadores empleados en trabajos ocasionales el derecho de salir del país temporal o permanentemente durante el período de su contrato. Está previsto que el Ministerio del Interior adopte esta decisión a finales de 2019. En el marco del programa se ha elaborado además una animación sencilla y fácil de entender, titulada «Conoce tus derechos», en varios idiomas, con el fin de familiarizar a los trabajadores con la ley núm. 13 de 2018.
18. **Movilidad laboral de los trabajadores migrantes:** Se llevó a cabo un estudio que sirviera de base de las reformas políticas relativas a la movilidad de los trabajadores migrantes en el mercado laboral del país. En dicho estudio se evalúan las consecuencias económicas de la supresión del certificado de no objeción que se exigía a las empresas y se recogen las opiniones de los trabajadores sobre las opciones de la reforma. Las conclusiones preliminares del estudio se presentaron durante el taller celebrado con las partes interesadas del país en marzo de 2019. Ulteriormente, en el marco del programa se prestó apoyo en la redacción de la modificación de la ley laboral núm. 14 de 2004 y la ley núm. 21 de 2015 por las que se regula la entrada y la salida de los expatriados y su residencia en lo que respecta a la terminación de la relación de trabajo y la supresión del certificado de no objeción, a fin de suprimir las restricciones a la libertad de circulación de los trabajadores para cambiar de trabajo. El Consejo de Ministros aprobó el proyecto de modificación en septiembre, y lo remitió al Consejo de la Shura para que lo examinara. Tras su aprobación y entrada en vigor, dichas modificaciones pondrán fin al sistema restrictivo de patrocinio. A partir de ahora, los trabajadores podrán cambiar de empleador, siempre que lo notifiquen con la debida antelación, tras el período de prueba (en caso de que en su contrato se prevea dicho período de prueba). No obstante, en caso de que los trabajadores decidan cambiar de empleador durante el período de prueba, el futuro empleador tendrá que reembolsar al empleador actual una parte de las comisiones de contratación y gastos conexos.
19. **Sensibilización acerca de las nuevas leyes y decisiones ministeriales:** Se ha elaborado una sencilla animación sobre el tema «conoce tus derechos» en varios idiomas, a fin de familiarizar a los trabajadores con la ley núm. 13 de 2018. También está en curso la elaboración de una serie de animaciones explicativas de seguimiento sobre temas específicos en materia de derechos laborales. La OIT, junto con el MDATAS, celebró varios debates con instituciones del sector privado, entre ellas, la Cámara Americana de Comercio, el Consejo Empresarial Holandés, el Consejo Empresarial Español, el Consejo Empresarial Filipino, el Consejo Empresarial Portugués y el Consejo Empresarial Suizo sobre la ley núm. 13 de 2018 y otras reformas jurídicas.

- 20. Ampliación de los modelos de empleo para los trabajadores domésticos:** En julio de 2019 se organizó una segunda reunión sobre el sector del trabajo doméstico en Qatar, presidida por el M DATAS, con partes interesadas gubernamentales y no gubernamentales. En la reunión se discutió acerca de la empresa pública WISA, constituida recientemente, encargada de la contratación y la colocación de trabajadores domésticos en hogares, en régimen de tiempo parcial y sin alojarse en el lugar de trabajo. Los participantes propusieron una serie de recomendaciones sobre el funcionamiento de WISA, que empezó a aplicarlas en septiembre de 2019. Asimismo, se encargó un estudio para examinar las buenas prácticas relacionadas con los modelos de empleo para los trabajadores domésticos en todo el mundo en el que se destaca la conveniencia de que WISA siga desarrollándose.
- 21. Sensibilización acerca de la Ley núm. 15 de 2017 sobre los Trabajadores Domésticos:** Se produjo un video de sensibilización, en árabe, inglés e hindi, sobre los derechos y las responsabilidades de los trabajadores domésticos, además de dos folletos informativos sobre los trabajadores domésticos y los empleadores, en colaboración con la organización no gubernamental para los derechos de los migrantes Migrant-Rights. También se publicó un folleto para los trabajadores domésticos, en árabe y en inglés, que se distribuirá en todos los centros de visados de Qatar. Por primera vez en Qatar, la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar, el M DATAS y la OIT organizaron un acto para celebrar el Día Internacional de los Trabajadores Domésticos.
- 22. Fomento de la contratación equitativa:** Está en curso el proyecto experimental de contratación equitativa en el sector de la construcción entre Bangladesh y Qatar (con QDVC, una sociedad por acciones del sector privado qatari, en la que intervienen dos accionistas, la sociedad qatari Diar Real Estate Investment Company, y la sociedad VINCI Construction Grands Projets). Se brindó apoyo técnico a los reclutadores de mano de obra mediante la prestación de formación y apoyo personalizado en la elaboración de las políticas y las herramientas necesarias para efectuar una contratación equitativa, conforme a los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa*. Se elaboró un vídeo dirigido a futuros trabajadores de la construcción procedentes de Bangladesh para explicarles, antes de su salida del país, qué cabe esperar de vivir y trabajar en Qatar. Está en curso un estudio del proyecto experimental a fin de evaluar cómo afectan a los trabajadores las prácticas de contratación equitativas así como sus experiencias migratorias, sin pasar por alto la correspondencia entre la oferta y la demanda de competencias profesionales.
- 23.** En mayo de 2019 se celebró, en colaboración con el M DATAS, la Embajada de los Estados Unidos en Qatar, la Cámara de Comercio e Industria de Qatar, y Qatar Foundation, una conferencia de alto nivel con organismos del sector público, a fin de concienciar acerca de la disposición de la ley núm. 14 de 2004 que prohíbe el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores. La conferencia constituyó una plataforma para que los organismos del sector público se comprometieran a velar por que ningún trabajador tenga que pagar para conseguir un trabajo, que las comisiones de contratación y los gastos conexos siempre corran a cargo del empleador, y que se ejerza la diligencia debida con respecto a las empresas contratistas en ese ámbito. Un grupo de trabajo de carácter trimestral, encargado de examinar los procedimientos de contratación pública de diversas instituciones públicas que contrajeron dicho compromiso, celebró su primera reunión en septiembre de 2019.
- 24. Evaluación de las leyes y normas vigentes que regulan la contratación y el empleo:** Se encargó la elaboración de un inventario de las leyes y las orientaciones no vinculantes conexas de Qatar, como las normas relativas al bienestar de los trabajadores formuladas por la Comisión Suprema de Construcción y Legado y Qatar Foundation. Ese estudio servirá de base para establecer repertorios de buenas prácticas en diferentes ámbitos, por ejemplo en materia de regulación del alojamiento.

- 25. Establecimiento de sistemas de migración más seguros:** La OIT forma parte de un grupo de trabajo que, junto con el MDATAS, el Ministerio del Interior y la Embajada de los Estados Unidos en Qatar, se encarga de seguir armonizando los procedimientos de los centros de visados de Qatar que se aplican en los países de origen con las normas internacionales del trabajo y las buenas prácticas. La OIT moderó tres mesas redondas entre representantes del MDATAS y el Ministerio del Interior y representantes de sindicatos y organizaciones de la sociedad civil que trabajan en cuestiones de migración laboral en Nepal (noviembre de 2018), Sri Lanka (junio de 2019) y Filipinas (septiembre de 2019).
- 26. Intercambio de buenas prácticas entre sectores:** En diciembre de 2018, el MDATAS, la OIT y el Institute for Human Rights and Business celebraron la primera reunión estratégica del grupo de diálogo sobre el sector hotelero, junto con representantes de la Comisión Suprema de Construcción y Legado, International Tourism Partnership, la ICM, la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Trabajo y Afines, y la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA). El objeto del grupo es intercambiar información e ideas de colaboración con la industria hotelera de Qatar a partir de las iniciativas emprendidas en otros sectores, como el sector de la construcción. Las discusiones se centraron en intervenciones innovadoras en los ámbitos de la contratación equitativa, los mecanismos de diligencia debida, la movilidad en el mercado laboral y la cooperación en el lugar de trabajo, entre otros. La segunda y tercera serie de reuniones estratégicas del grupo tuvieron lugar en abril y octubre de 2019, tras las cuales se adoptó un enfoque coordinado para apoyar al sector hotelero en la aplicación de las reformas laborales introducidas por el Estado de Qatar.
- 27.** También se han puesto en marcha actividades de capacitación en hoteles de Qatar mediante la creación de un grupo de trabajo encargado de fomentar el crecimiento sostenible y el trabajo decente en el sector hotelero del país. Este foro de múltiples partes interesadas, en el que participan más de 40 hoteles, tiene por finalidad intercambiar conocimientos y desarrollar buenas prácticas sobre los procesos de diligencia debida de los proveedores y reclutadores de mano de obra; establecer la cooperación en el lugar de trabajo; elaborar mecanismos de reclamación y garantizar la movilidad de los trabajadores en el mercado laboral. Entre marzo y octubre de 2019 se celebraron seis sesiones del grupo de trabajo. Se va a elaborar una guía práctica sobre empleo y cuestiones de contratación, incluidos los procesos de diligencia debida de las agencias de colocación y reclutadores de mano de obra, así como mecanismos efectivos de reclamación, en colaboración con hoteles, partes interesadas a nivel nacional y organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores, que se presentará en abril de 2020.
- 28. Mejora de la capacidad de comunicación:** Se celebró un taller de creación de capacidad, de dos días de duración, dirigido a funcionarios encargados de la comunicación del MDATAS y otras instituciones públicas, sobre comunicación en materia de migración laboral, contratación equitativa y trabajo forzoso. Como complemento del taller, se organizó una mesa redonda con redactores jefe y periodistas a fin de debatir acerca de la información ética y veraz sobre migración laboral, trabajo forzoso y contratación equitativa. Se elaboró un plan de acción para mantener la colaboración con las instituciones públicas, los medios de comunicación y la comunidad académica sobre la comunicación eficaz y la cobertura mediática de las reformas laborales en curso.

Cuarto pilar Trabajo forzoso

- 29. Mejora de la prevención del trabajo forzoso, la protección de sus víctimas y el enjuiciamiento de sus responsables mediante la acción coordinada:** Se colaboró con el MDATAS y el Comité Nacional contra la Trata de Personas (NCCHT) a fin de impulsar el plan nacional contra la trata de personas para 2017-2022, a raíz de lo cual se amplió el alcance del plan a fin de englobar el trabajo forzoso.

30. Además, se llevó a cabo un análisis de la legislación nacional por comparación con el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, cuyas conclusiones se discutieron y validaron en una mesa redonda integrada por expertos nacionales. Se señalaron algunas esferas en que podría reforzarse el marco jurídico, como la Ley núm. 15, de 2011, de Lucha contra la Trata de Personas, y los artículos del Código Penal relativos al trabajo forzoso. En el análisis se destacan además los ámbitos a los que debería darse prioridad en el plan nacional contra la trata de personas.
31. En marzo de 2019 se organizó un taller entre la OIT, el Comité Nacional contra la Trata de Personas, la Embajada de los Estados Unidos en Qatar y Migrant Forum in Asia para intercambiar experiencias de otros países en la gestión de centros de acogida. El Gobierno ha habilitado seis espacios para las víctimas de la trata y la explotación, cuya gestión correrá a cargo de la Sociedad de la Media Luna Roja de Qatar. Está previsto que los centros de acogida entren plenamente en funcionamiento a finales de 2019.
32. Con motivo del Día Mundial contra la Trata de Personas, la OIT y el Comité Nacional contra la Trata de Personas organizaron un evento para examinar el fortalecimiento de medidas de protección de las víctimas de la trata de personas y el enjuiciamiento de los responsables. El acto reunió a miembros de ese Comité y a la comunidad más amplia integrada por miembros de las embajadas y agregados laborales, abogados, organizaciones no gubernamentales y estudiantes de derecho. Participó también el Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo de Filipinas. Entre otras recomendaciones, se propuso examinar la posibilidad de que Qatar se convierta en país pionero en el marco de la Alianza 8.7.
33. En lo que respecta a la creación de capacidad, se está elaborando un módulo sobre trabajo forzoso que forma parte del programa global de formación de inspectores del trabajo. El Comité Nacional contra la Trata de Personas ha manifestado su interés en adaptar ese módulo a los inspectores de otros organismos gubernamentales que puedan entrar en contacto con las víctimas del trabajo forzoso. Se organizarán mesas redondas con la participación de jueces como parte de una iniciativa de colaboración con el Consejo Superior de la Judicatura de Qatar.

Quinto pilar – Dar voz a los trabajadores

34. **Adopción de nueva reglamentación:** El 21 de abril de 2019, el MDATAS publicó la decisión núm. 21 de 2019 sobre la regulación de las condiciones y los procedimientos para elegir a los representantes de los trabajadores que integran los comités paritarios. Con arreglo a esa decisión, todos los trabajadores, tanto los que hayan firmado un contrato de trabajo directamente con la empresa como con un tercero, podrán elegir a sus representantes o postularse para desempeñar esa función. La decisión establece que los miembros de los comités deben celebrar sus reuniones durante el horario laboral habitual sin pérdida de salario o de otras prestaciones, y obliga a las empresas a conferir una protección eficaz a los representantes de los trabajadores. Ambos requisitos guardan conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135). Además, esta decisión sienta las bases para que el derecho de los trabajadores de estar informados pueda ejercerse adecuadamente, al estipular que todo el material relativo a la elección de representantes de los trabajadores debe estar disponible en un idioma que entiendan todos los trabajadores. La decisión establece también que las actas de las reuniones y los textos de las decisiones se publiquen por un medio apropiado y en un idioma que entiendan todos los trabajadores.
35. **Creación de comités paritarios:** Qatar Foundation revisó sus normas obligatorias sobre el bienestar de los trabajadores migrantes a fin de obligar a todos sus subcontratistas a crear comités paritarios con capacidad para representar a 7 800 trabajadores. A tal efecto, la OIT y el MDATAS apoyan actualmente la creación experimental de comités paritarios con cinco subcontratistas de Qatar Foundation en los sectores de limpieza, alimentación (servicio y producción), y gestión de instalaciones, así como de un comité central paritario de consulta

en el sector de servicios. El comité central paritario de consulta está presidido por Qatar Foundation y se reúne cada tres meses con un representante de la dirección y un representante de los trabajadores de cada uno de los subcontratistas de Qatar Foundation con la finalidad de ocuparse de las cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo que se plantean en las discusiones de los comités paritarios de los distintos subcontratistas.

36. Tras la publicación de la decisión núm. 21 el 21 de abril de 2019, se organizaron elecciones para constituir cinco comités paritarios entre julio y septiembre. Se eligió a una treintena de representantes de los trabajadores en representación de 3 000 trabajadores. La Confederación Sindical Internacional (CSI), la ICM, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), la OIT y el MDATAS estuvieron presentes en la elección de los representantes. Previamente, se celebraron reuniones con los subcontratistas para explicar las etapas del proyecto piloto y los requisitos al respecto, y también con el Departamento de Bienestar de los Trabajadores de Qatar Foundation para definir una estrategia de evaluación. Con el apoyo de la CSI, la ITF y la ICM, se organizaron más de diez sesiones de información con trabajadores de cinco empresas a fin de informar acerca de los comités paritarios y de recabar candidaturas para representar a los trabajadores.
37. Aparte de la creación experimental de comités paritarios con los subcontratistas de Qatar Foundation, se ha establecido un sexto comité paritario experimental en la empresa Qatar International Cables Company, filial de la multinacional francesa Nexans. Se eligió a tres representantes de los trabajadores en representación de los 200 empleados de la empresa. En las seis elecciones que se celebraron, participaron como observadores la OIT, el MDATAS y la CSI.
38. **Examen de los mecanismos vigentes de cooperación en el lugar de trabajo:** En reconocimiento de la importancia que reviste el contexto en la creación de comités paritarios eficaces, la OIT y el MDATAS han llevado a cabo, con el apoyo del Departamento de Bienestar de los Trabajadores de la Comisión Suprema de Construcción y Legado, un examen de los foros sobre el bienestar de los trabajadores en los sectores de la construcción, jardinería, servicios de seguridad, suministro de mano de obra (especialmente en trabajos mecánicos, eléctricos y de fontanería), servicios de limpieza y restauración, así como servicios de extinción de incendios. En ese examen se establecieron parámetros de referencia para los comités paritarios creados a título experimental, se señalaron prácticas locales prometedoras y se seleccionó a los especialistas para los programas de creación de capacidad, además de exponerse ejemplos de experiencia adquirida. Hasta la fecha, se han celebrado 62 elecciones en el ámbito de los foros sobre el bienestar de los trabajadores en 32 complejos de viviendas de trabajadores que han englobado a 16 000 trabajadores, esto es, aproximadamente el 57 por ciento de los trabajadores que gestiona la Comisión Suprema.
39. **Creación de capacidad:** En colaboración con el Centro de Turín, se organizó un curso de tres días de duración dirigido a los representantes de los trabajadores y del personal directivo de los subcontratistas de Qatar Foundation a fin de examinar sus procedimientos de gestión de reclamaciones, de conformidad con la Recomendación sobre el examen de reclamaciones 1967 (núm. 130), y de definir las funciones y responsabilidades de los representantes de los trabajadores en los procesos de gestión de reclamaciones. El manual de formación se ha revisado teniendo en cuenta los comentarios formulados por los participantes en la formación, a fin de que pueda utilizarse más ampliamente entre los restantes subcontratistas de Qatar Foundation.
40. Desde la celebración de las elecciones, se han organizado talleres con los representantes de los comités paritarios de los seis subcontratistas a fin de elaborar la descripción de sus cargos, especificando sus funciones y responsabilidades (es decir, la presidencia, vicepresidencia y secretaría) y el mandato de sus respectivos comités paritarios. Actualmente se está impartiendo un curso sobre las funciones y responsabilidades de los representantes de los trabajadores a la hora de examinar cuestiones relativas al lugar de trabajo.

41. En colaboración con la Embajada del Canadá en Qatar, se organizó una sesión de fomento de la capacidad, junto con el Departamento de Relaciones Laborales del MDATAS, en la que se presentaron los resultados del sistema de gestión informal de conflictos que ha adoptado el Consejo del Tesoro del Canadá para resolver los conflictos que se plantean en los consejos de representantes de la dirección y de los trabajadores. Los participantes examinaron las vías para la creación de un sistema de conciliación informal mediante el cual el MDATAS pueda resolver los conflictos en el lugar de trabajo que no puedan dirimirse en los comités paritarios.
42. Se produjeron vídeos de sensibilización sobre la constitución de comités paritarios de empresa, a saber: un vídeo introductorio en el que se explica el carácter, el funcionamiento y las ventajas de los comités paritarios para los propietarios de las empresas; un vídeo introductorio en el que se explican las ventajas de los comités paritarios para los trabajadores, y un vídeo en el que se explica, a departamentos específicos de la empresa (recursos humanos, responsabilidad jurídica y social de la empresa) las etapas de la creación de los comités paritarios.
43. En colaboración con la Comisión Suprema de Construcción y Legado, el 25 de julio de 2019 se celebró una sesión sobre capacitación en materia de cooperación en el lugar de trabajo en el sector hotelero dirigida a los miembros del grupo de trabajo de crecimiento sostenible y trabajo decente del sector hotelero de Qatar (copresidida por la OIT, el MDATAS, el Institute for Human Rights and Business y la International Tourism Partnership), a fin de estudiar las vías para llevar a cabo la transición desde las modalidades de compromiso de los empleados a las modalidades de participación activa de los empleados, y examinar modelos de participación de los empleados que reflejen el modelo de negocio y los segmentos de negocio del sector hotelero de Qatar. Tras la sesión, se elaboró una reseña informativa sobre la cooperación en el lugar de trabajo en el sector hotelero.
44. **Elaboración de una estrategia de sostenibilidad y ampliación:** En Qatar, se ha creado una comunidad de intercambio de prácticas sobre la cooperación en el lugar de trabajo, denominada Taawon, para fomentar el intercambio de conocimientos a ese respecto, impulsar la cooperación en el lugar de trabajo en sectores prioritarios y servirse de temas recurrentes que se plantean en los foros sobre el bienestar de los trabajadores y los comités paritarios de la Comisión Suprema de Construcción y Legado, con objeto de aportar información para la elaboración de políticas y reglamentos. Taawon está presidida por el MDATAS (presidencia permanente) e integrada por representantes de la Cámara de Comercio de Qatar, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la CSI, la ITF y la ICM, además de determinados representantes de los trabajadores y de la dirección de los comités paritarios y foros sobre el bienestar de los trabajadores.
45. En el contexto de Taawon, y contando con los comentarios suministrados por sus miembros, la OIT y el MDATAS colaboran actualmente con Ergon Associates, Global Labour Justice y la ICM a fin de elaborar una guía práctica completa sobre la creación de comités paritarios. El objeto de la guía es armonizar más adecuadamente la legislación y la práctica de Qatar que rigen la cooperación en el lugar de trabajo con la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94), según la cual, en las leyes relativas a la constitución de organismos de consulta y cooperación debería determinarse el alcance, la competencia, la estructura y las modalidades de funcionamiento de los mismos con arreglo a las condiciones de cada país.
46. **Asistencia a los trabajadores en la presentación de quejas por conducto del MDATAS:** De conformidad con el protocolo acordado, la OIT sigue facilitando a los trabajadores la presentación de quejas por conducto del MDATAS. Hasta la fecha, la OIT ha facilitado la presentación de 72 quejas en nombre de 1 870 trabajadores, de las cuales se han resuelto 43 casos (1 700 trabajadores). Los casos restantes están en proceso de apelación, en espera del resultado de un procedimiento penal o en proceso de tramitación.

47. Además se llevó a cabo un examen conjunto, a cargo de la OIT y el M DATAS, de los mecanismos de solución de conflictos que existen en Qatar. En el informe resultante se formulan recomendaciones sobre las formas de mejorar el acceso a la justicia y de aumentar la eficacia del funcionamiento de los comités de solución de conflictos. La OIT colaborará con el M DATAS para aplicar dichas recomendaciones y para informar mejor a los trabajadores sobre cómo servirse plena y adecuadamente del mecanismo de presentación de quejas. Por otra parte, la CSI y la OIT crearon conjuntamente un consultorio jurídico con el objeto concreto de introducir posibles mejoras en los comités de solución de conflictos de Qatar, prestando atención a cuestiones como la importancia del acceso a los mecanismos de solución de conflictos y la transparencia de los mismos; la adopción de un sistema de gestión de casos eficaz; la capacidad de garantizar el respeto de los procedimientos y las decisiones, y la importancia de la sensibilización pública y la rendición pública de cuentas.

Alianzas

48. El Comité Directivo Nacional del programa ha seguido reuniéndose con regularidad para brindar orientación y apoyo en el plano nacional.
49. Las reuniones semestrales organizadas por el M DATAS, la OIT, la CSI y las federaciones sindicales internacionales se celebraron en abril y octubre de 2019, y en ellas participaron las siguientes organizaciones de trabajadores: la CSI, la ICM, la ITF, el sindicato mundial UNI Global Union y la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar. Dichas reuniones han sido fundamentales para garantizar la participación y el apoyo de las federaciones sindicales internacionales en la aplicación del programa.
50. Se ha incorporado al equipo del programa en Doha un nuevo funcionario de enlace con la comunidad, que representa a UNI Global Union, de manera que actualmente son cuatro los funcionarios de enlace con la comunidad en los sectores de la construcción, el transporte, la seguridad y los servicios.
51. Se establecieron alianzas de colaboración con la OIE y las federaciones sindicales internacionales, y también con actores de la sociedad civil, para organizar tres eventos sobre las actividades emprendidas en el marco del programa y las reformas en curso: un evento paralelo a la Conferencia Intergubernamental para el Pacto Mundial sobre Migración, en diciembre de 2018; una mesa redonda, celebrada paralelamente a la reunión del foro político de alto nivel de las Naciones Unidas sobre el desarrollo sostenible, en julio de 2019; y una reunión del Mecanismo Empresarial del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo, en octubre de 2019.
52. **Serie de jornadas temáticas acerca del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111):** el M DATAS y la OIT colaboraron con el Qatar Financial Centre para organizar una mesa redonda sobre el acceso equitativo a los cuidados y la igualdad de acceso al empleo. La mesa redonda tuvo lugar el 7 de marzo de 2019 para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, y en ella participaron organismos de las Naciones Unidas, organizaciones de la sociedad civil, el sector privado y centros de investigación. Los participantes intercambiaron las conclusiones de investigaciones y buenas prácticas de Qatar en el fomento de la participación de la mujer en el mercado laboral y el espíritu empresarial de la mujer mediante el acceso equitativo a los cuidados. Para contextualizar la mesa redonda, el M DATAS presentó su serie de jornadas temáticas sobre el Convenio núm. 111, en septiembre de 2018, para impulsar el compromiso de las instituciones nacionales y el sector privado con los principios del Convenio, que Qatar ratificó en 1976.

Proyecto de resultado

53. *El Consejo de Administración toma nota del informe anual de los progresos alcanzados durante la ejecución del programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT, contenido en el documento GB.337/INS/5.*

Anexo

Resumen del programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT (2018-2020)

Objetivos del programa

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

Este programa de cooperación técnica es fruto del compromiso común de cooperación del Gobierno de Qatar y la OIT 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 mediante 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, 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 programa presentará anualmente al Consejo de Administración, en su reunión de octubre-noviembre, un informe sobre los progresos alcanzados.

Objetivos estratégicos e inmediatos

Esferas de actuación	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 domésticos.
2. Inspección del trabajo y SST	<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 mediante 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 kafala 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.

Esferas de actuación	Objetivos inmediatos
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mejora de las prácticas de contratación por medio de un mejor control y reglamentación y de la aplicación de los <i>Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa</i> 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.
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). ■ Ejecución de actividades de sensibilización sobre el trabajo forzoso y sobre los <i>Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa</i>, 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 mediante el 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 mediante el apoyo de la OIT a los trabajadores que presentan una queja por conducto del MDATAS 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 paritarios de representantes. ■ Mejora del funcionamiento y reglamentación de los comités de trabajadores. ■ Ejecución 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.