



Consejo de Administración

340.^a reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2020

Sección Institucional

INS

Fecha: 9 de octubre de 2020

Original: inglés

Undécimo punto del orden del día

Informe de situación 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.

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

Resultado más pertinente: Resultado 2: Normas internacionales del trabajo y control reconocido y efectivo.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Ninguno.

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

Documentos conexos: [GB.331/INS/13](#); [GB.334/INS/8](#); [GB.337/INS/5](#).

▶ Antecedentes

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 conjunto de cooperación del Gobierno de Qatar y la OIT para dar cumplimiento a los convenios internacionales del trabajo ratificados y asegurar de manera progresiva el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en Qatar durante el período 2018-2020.
2. Los informes primero y segundo de los progresos alcanzados se presentaron al Consejo de Administración en sus reuniones 334.^a y 337.^a, respectivamente ². El presente documento contiene el tercer y último informe anual de los avances logrados, hasta mediados de octubre de 2020, en la ejecución del programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT.
3. El programa terminará el 30 de junio de 2021.

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

Primer pilar – Protección de los salarios

4. La Ley núm. 17 de 2020 **introdujo un salario mínimo no discriminatorio** por primera vez en Qatar. La ley entrará en vigor en marzo de 2021, seis meses después de su adopción. Además de establecer el salario básico mínimo, exige que los empleadores proporcionen alimentación y alojamiento dignos a los trabajadores. Se aplica a todos los trabajadores con independencia de su nacionalidad y del sector en el que trabajan, lo que incluye el trabajo doméstico y otros sectores fuera del ámbito de aplicación de la legislación laboral. La decisión ministerial núm. 25 de 2020 que acompaña a esta ley estipula un salario básico mínimo de 1 000 riales (275 dólares de los Estados Unidos), y unas asignaciones mínimas para alimentación y alojamiento de 300 riales (82 dólares de los Estados Unidos) y 500 riales (137 dólares de los Estados Unidos), respectivamente.
5. La nueva legislación también **estableció una Comisión sobre el Salario Mínimo** encargada de seguir el impacto del salario mínimo, recopilar información al respecto y proponer ajustes cada año.
6. Se inició una amplia campaña de sensibilización sobre el salario mínimo dirigida a empleadores y trabajadores. Además, el personal del Departamento de Inspección del Trabajo, incluida la Unidad encargada del sistema de protección de los salarios, recibirán formación sobre el control de la aplicación de la nueva ley.
7. El **sistema de protección de los salarios se reforzó** considerablemente en el último año, de conformidad con las recomendaciones de la evaluación completa realizada por el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales (MDATAS) y la OIT en 2019. Entre 2019 y 2020, se produjo un incremento en la cobertura del sistema de

¹ GB.331/PV, párr. 387. Véase un resumen del programa en el anexo del presente documento.

² GB.334/INS/8 y GB.337/INS/5.

protección de los salarios, que pasó del 75 por ciento al 96 por ciento de los trabajadores elegibles, y del 78 por ciento al 94 por ciento de las empresas. Actualmente, el sistema puede detectar una gama mayor de infracciones relacionadas con los salarios, incluidos los pagos inferiores al salario básico mínimo y el incumplimiento de los umbrales recientemente introducidos para las asignaciones de alimentación y alojamiento. Las sanciones en forma de bloqueos a la prestación de servicios gubernamentales se imponen ahora automáticamente cuando se detectan infracciones en empresas consideradas de alto riesgo. En enero de 2020, la Unidad encargada del sistema de protección de los salarios impuso bloqueos sobre 588 empresas. El mismo año, a medida que comenzaba a notarse el impacto del confinamiento y las restricciones a raíz de la COVID-19, se encontraron más empresas que violaban el sistema de protección de los salarios y, en junio, se bloqueó a 8 756 empresas. Para garantizar la aplicación oportuna de sanciones más severas por parte de la policía y el Ministerio Público, se está incrementando la coordinación interministerial para hacer posible un mejor seguimiento de las infracciones graves que la Unidad encargada del sistema de protección de los salarios notifica a la policía. Se ha enmendado la legislación laboral para endurecer las sanciones por infracciones relacionadas con los salarios, con un aumento de la pena de prisión máxima de un mes a doce meses y de la multa máxima de 6 000 riales (1 650 dólares de los Estados Unidos) a 10 000 riales (2 750 dólares de los Estados Unidos). Además, la Unidad y un importante cliente público están poniendo a prueba un plan de incentivos positivos por el cumplimiento sostenido del sistema de protección de los salarios. Esta prueba piloto se basa en que los contratistas potenciales incluyan un certificado de tener un historial limpio en cuanto a protección de los salarios en su participación en las licitaciones públicas.

8. La Unidad encargada del sistema de protección de los salarios ya puede hacer un seguimiento, en tiempo real, de ciertos indicadores clave sobre las infracciones detectadas y las medidas internas impuestas, así como generar informes periódicos. A nivel estratégico, el análisis de las tendencias y las dificultades en la aplicación del sistema de protección de los salarios ha orientado las intervenciones, incluidas las campañas de formación e información.
9. En marzo de 2020, el MDATAS y el Banco Central de Qatar adoptaron medidas para promover y facilitar el acceso de los trabajadores domésticos a cuentas bancarias, lo que ha mejorado su protección salarial y su inclusión financiera. El MDATAS, el Banco Central, la OIT y la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) están deliberando sobre una propuesta para ampliar la cobertura del sistema de protección de los salarios a los trabajadores domésticos.
10. El MDATAS y la OIT han preparado un análisis de la experiencia nacional e internacional en lo que respecta a la emisión de nóminas. Se considerarán diferentes modelos de nóminas para proporcionar a los trabajadores claridad y transparencia sobre cómo se calculan sus salarios.
11. Desde agosto de 2020, el **fondo de seguro y apoyo a los trabajadores** ha desembolsado 14 millones de riales (3,85 millones de dólares de los Estados Unidos) entre 5 500 trabajadores. El fondo ha experimentado cambios en su estructura y se ha integrado en el MDATAS.

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

12. Como parte de la **ejecución del plan de acción nacional sobre estrés térmico** y en consonancia con la estrategia anual para los servicios de inspección del trabajo para

2020, la Unidad encargada de la seguridad y salud en el trabajo (SST) dirigió una intervención piloto sobre el estrés térmico, con apoyo de la oficina estratégica del Departamento de Inspección del Trabajo, para controlar el cumplimiento de la legislación relativa al estrés térmico. La prueba piloto tenía un enfoque con tres vertientes, que incluía formación, seguimiento e intercambio. Se formó a un total de 25 inspectores y a tres intérpretes en relación con la legislación sobre el estrés térmico y los procedimientos operativos estándar para la preparación, realización y seguimiento de las visitas de inspección del trabajo. Con el fin de posibilitar la evaluación cuantificable de su impacto y eficiencia, se estableció un nuevo sistema para hacer un seguimiento de los resultados de las visitas de inspección de acuerdo con los indicadores clave de desempeño. Entre el 15 de junio y el 31 de agosto de 2020, los inspectores del trabajo ordenaron el cierre de 263 centros de trabajo que habían incurrido en infracciones de la legislación sobre estrés térmico. Además, los trabajadores recibieron información específica en sus respectivos idiomas sobre los peligros del estrés térmico y cómo afrontarlos.

13. Un equipo de tareas conjunto, dirigido por el MDATAS y el Ministerio de Salud Pública, elaboró una **política nacional de SST** en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La política, adoptada en marzo de 2020, establece los principios, alcance y responsabilidades de ambos ministerios.
14. Un aspecto central de la política de SST reside en el fortalecimiento del sistema de registro de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como en la mejora de la recopilación y el análisis de los datos. El MDATAS, el Ministerio de Salud Pública, la OIT y diversos actores nacionales clave han iniciado una colaboración para mejorar la recopilación y el análisis de datos sobre lesiones relacionadas con el trabajo con miras a fundamentar las estrategias de formación, las campañas de información, las visitas de inspección y las investigaciones de los accidentes de trabajo realizadas por los inspectores del trabajo. El MDATAS ha organizado encuentros en línea con las unidades encargadas de la SST de los países asociados para compartir experiencias en materia de recopilación y análisis de datos sobre SST.
15. Se organizaron consultas para discutir las conclusiones de un análisis de las lagunas existentes a nivel nacional en relación con el **Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)**.
16. En 2019, la oficina estratégica del **Departamento de Inspección del Trabajo desarrolló un plan de formación y unos módulos de formación** para 2019-2020 en colaboración con el Instituto de Administración Pública, que es el órgano de formación del MDATAS. En el último trimestre de 2019, todos los inspectores del trabajo habían recibido formación en competencias en el ámbito de la inspección del trabajo y la legislación laboral. Después de las interrupciones causadas por la COVID-19, se reiniciaron las actividades de formación en julio de 2020. En noviembre de 2020, los inspectores habían recibido formación sobre legislación relativa al estrés térmico, investigación de accidentes del trabajo y trabajo forzoso.
17. El MDATAS reforzó la capacidad del Departamento de Inspección del Trabajo para recopilar y analizar datos. Preparó asimismo la publicación de un informe anual para 2019 con el objeto de mejorar la transparencia y la rendición de cuentas de los servicios de inspección. De conformidad con los requisitos del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el informe anual incluía la siguiente información: *a)* la legislación aplicable a las funciones del servicio de inspección del trabajo; *b)* el personal del servicio de inspección del trabajo; *c)* las estadísticas de los establecimientos sujetos a inspección y el número de trabajadores empleados en dichos establecimientos; *d)* las estadísticas

de las visitas de inspección; e) las estadísticas de las infracciones cometidas y de las sanciones impuestas; f) las estadísticas de los accidentes del trabajo, y g) las estadísticas de las enfermedades profesionales.

18. **Sensibilización e información para trabajadores y empleados.** Para celebrar el Día Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo, el 28 de abril de 2020, el MDTAS publicó un [vídeo de animación](#) que resalta el papel del Gobierno, de los empleados y de los trabajadores en la promoción de unos lugares de trabajo seguros y saludables. El vídeo está disponible en diez idiomas y tuvo un total de 1,2 visualizaciones en tres meses. Además, entre agosto y octubre, se promovieron en las redes sociales los cuatro vídeos siguientes, que están disponibles en 11 idiomas: *Introducing the Qatar labour inspectorate* (Introducción al servicio de inspección del trabajo de Qatar); *Understand your working hours* (Entienda sus horas de trabajo); *Understand your employment contract* (Entienda su contrato de trabajo), y *Understand your important documents* (Entienda sus documentos importantes).

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

19. El 16 de enero de 2020, el Ministerio del Interior adoptó una nueva **decisión ministerial por la que se eliminó la exigencia de visado de salida para los trabajadores** que no estaban amparados por la legislación laboral. La decisión ministerial núm. 95 de 2019 amplía la cobertura de la Ley núm. 13 de 2018 y otorga el derecho de salir del país de manera temporal o permanente durante el período de su contrato a los trabajadores de los ministerios y otros organismos gubernamentales, los trabajadores de instituciones públicas, los trabajadores domésticos, los trabajadores marítimos, los trabajadores del sector agrícola, y los trabajadores empleados en trabajos ocasionales. Sin embargo, la nueva decisión ministerial establece que los empleadores podrán someter a la aprobación del MDTAS una lista de trabajadores para los que todavía se requiera un visado de salida, justificando su selección por la naturaleza de su trabajo. El número de trabajadores que necesiten visado de salida no puede superar el 5 por ciento del personal de cada institución y no pueden solicitarse excepciones para los trabajadores domésticos. Desde agosto de 2020, el Ministerio ha aprobado un total de 42 171 solicitudes de excepciones de visado de salida.
20. El programa proporcionó asesoramiento técnico continuo para la redacción de esta decisión ministerial y seguirá apoyando las reformas legislativas e institucionales para lograr la abolición completa de los visados de salida para todos los trabajadores de Qatar. El programa también realizó una labor de sensibilización sobre la decisión ministerial recientemente adoptada y la Ley núm. 13 de 2018, con la elaboración de un vídeo, infografías y preguntas frecuentes en diez idiomas para los trabajadores y los empleadores.
21. **Se eliminaron las restricciones legales aplicadas a los trabajadores migrantes con respecto al cambio de empleo** mediante dos nuevas leyes que enmiendan las Leyes laborales núm. 14 de 2004 y núm. 21 de 2015, sobre la entrada y salida de expatriados y sobre su residencia, que el Emir firmó el 30 de agosto de 2020 y que entraron en vigor el 8 de septiembre de 2020. La Ley núm. 9 de 2020, complementada por la nueva decisión ministerial núm. 51 de 2020, suprime la obligación de obtener un certificado de no objeción para cambiar de empleo para todos los trabajadores migrantes, mientras que la Ley núm. 18 de 2020 establece nuevas normas sobre la terminación de la relación de trabajo. Los trabajadores amparados por la legislación laboral, los trabajadores domésticos y los trabajadores marítimos y agrícolas ya pueden cambiar de empleador

una vez finalizado su período de prueba, notificándolo por escrito con uno o dos meses de antelación, según la duración de sus servicios. Si los trabajadores desean cambiar de empleador durante su período de prueba, deben notificarlo con un mes de antelación y el futuro empleador debe pagar al actual empleador una indemnización que no debe superar dos meses del salario básico del trabajador.

22. El programa seguirá proporcionando asesoramiento técnico para la redacción de una decisión ministerial complementaria a la Ley núm. 15 de 2017 sobre los trabajadores domésticos, que reflejará las disposiciones del nuevo contrato tipo, así como las enmiendas a la Ley núm. 15 sobre recursos humanos de la administración pública de 2016. El programa inició una campaña de sensibilización sobre la legislación y el contrato tipo recientemente adoptados. Para este fin se elaboraron un [vídeo](#), [infografías](#) y [preguntas frecuentes](#) sobre la movilidad laboral en diez idiomas para los trabajadores y los empleadores.
23. El programa está apoyando **el diseño y desarrollo de una plataforma pública de oferta y demanda de empleo** para facilitar la movilidad interna en el mercado de trabajo. En julio de 2020, el programa organizó un seminario virtual con la Comisión Europea para aprender de las buenas prácticas del Portal Europeo de la Movilidad Profesional (EURES).
24. El programa también está apoyando una revisión de las clasificaciones de ocupaciones utilizadas actualmente en Qatar con el objetivo de armonizarlas con la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones 2008. En diciembre de 2020 se organizará un taller con actores nacionales para presentar las recomendaciones y la hoja de ruta para finalizar la clasificación nacional de ocupaciones de Qatar.
25. **Se reforzó la aplicación de la Ley núm. 15, de 2017, sobre los trabajadores domésticos.** El programa colaboró estrechamente con la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) para organizar la celebración en línea del Día Internacional de los Trabajadores Domésticos en junio de 2020. Para la ocasión, se tradujeron a diez idiomas un [vídeo de sensibilización sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores domésticos](#) y un [folleto informativo para trabajadores domésticos](#), en colaboración con la organización no gubernamental para los derechos de los migrantes Migrant-Rights. También se elaboró un [folleto informativo para los empleadores de trabajadores domésticos](#) en inglés y árabe. Estas herramientas están difundiéndose ampliamente a través de las redes sociales, las oficinas del Gobierno y la FITH.
26. Además, el programa inició una campaña de sensibilización pública sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuyo objetivo es promover el respeto de las horas de trabajo y el derecho de los trabajadores a un día de descanso semanal y a conservar su pasaporte.
27. El programa finalizó la evaluación del impacto del proyecto piloto sobre **contratación equitativa** entre Bangladesh y Qatar en el sector de la construcción. Las conclusiones de la evaluación se difundirán entre las principales partes interesadas de Qatar y servirán para fundamentar las reformas normativas de los procedimientos de contratación de mano de obra. Para ampliar su labor a otros sectores, la OIT firmó, en abril de 2020, una colaboración público-privada con Hilton International con objeto de examinar los procesos de contratación equitativos de trabajadores migrantes en Qatar y compartir las enseñanzas extraídas con el sector hotelero. A partir de noviembre de 2020, el programa iniciará una evaluación de las políticas y procedimientos de contratación de Hilton International y sus reclutadores de mano de obra en dos países

de origen. Las conclusiones de la evaluación se utilizarán para desarrollar un programa de creación de capacidad adaptado para los reclutadores de mano de obra, que se ejecutará de febrero a abril de 2021.

28. Con el fin de continuar mejorando las competencias del personal de 14 centros de visados de Qatar³, el programa está desarrollando un programa de formación de dos días centrado en la presentación de información efectiva sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores en Qatar, la explicación de las cláusulas de un contrato de trabajo a los trabajadores, y la documentación de los casos de cobro de comisiones de contratación y gastos conexos a los propios trabajadores. Se realizará un curso de formación de formadores para el MDATAS y el Ministerio del Interior en enero de 2021, con miras a implantar el programa de estudios en todos los países de origen con centros de visados de Qatar a partir de noviembre de 2020.
29. En la segunda reunión del grupo de trabajo trimestral sobre contratación pública celebrada en febrero de 2020 se examinaron los resultados de un estudio pionero sobre cómo promover los derechos laborales mediante los procesos de contratación pública en Qatar. El grupo de trabajo ha motivado el inicio de un proyecto piloto a través de la Autoridad de Obras Públicas de Qatar, Ashghal, en el que todos los ofertantes deben presentar un certificado de cumplimiento de las normas del sistema nacional de protección de los salarios como requisito para poder presentarse a la licitación.
30. **Se mejoraron las condiciones de trabajo y de vida.** El programa siguió desarrollando la capacidad de más de 40 hoteles en Qatar a través del grupo de trabajo de crecimiento sostenible y trabajo decente del sector hotelero. El foro multipartito, organizado en coordinación con el Institute for Human Rights and Business y la International Tourism Partnership, presentó en septiembre de 2020 una herramienta de orientación para promover la contratación equitativa y las normas de empleo en el sector hotelero. La herramienta se desarrolló en colaboración con hoteles, partes interesadas nacionales y organizaciones internacionales de empleadores y trabajadores.
31. Basándose en las enseñanzas extraídas a partir de esta experiencia, el programa creó un nuevo grupo de trabajo de empresas del sector de la seguridad privada, en colaboración con UNI Global Union y el Institute for Human Rights and Business. Este foro tiene por finalidad desarrollar buenas prácticas en los procesos de diligencia debida de los proveedores y reclutadores de mano de obra, promover la cooperación en el lugar de trabajo y desarrollar mecanismos de reclamación. En agosto y octubre de 2020 se celebraron dos reuniones de este grupo de trabajo.
32. El programa elaboró un inventario completo de las leyes y otras normas de Qatar sobre las condiciones de trabajo y de vida, y las contrastó con las normas internacionales del trabajo. Los resultados se presentarán durante un seminario virtual que se celebrará en noviembre de 2020 y las buenas prácticas identificadas fundamentarán, entre otras cosas, la redacción de las enmiendas a la decisión ministerial sobre vivienda y la reglamentación de las agencias de colocación.

³ Los centros de visados de Qatar son centros de servicios integrados y radicados en los países de origen. Los trabajadores migrantes que desean migrar a Qatar necesitan completar sus procedimientos de inmigración a través de estos centros. Todos los servicios son gratuitos para los trabajadores e incluyen el registro de los datos biométricos, los exámenes médicos y la firma del contrato de trabajo electrónico antes de la partida. Actualmente existen 14 centros de visados de Qatar operativos en seis países: Bangladesh, Filipinas, la India, Nepal, Pakistán y Sri Lanka.

Cuarto pilar – Trabajo forzoso

33. Los formadores del Instituto de Administración Pública **organizaron e impartieron un curso completo de formación de tres días de duración sobre el trabajo forzoso y la trata de personas** dirigido a todos los inspectores del trabajo. El curso se adaptó más adelante para el Departamento de Relaciones Laborales y el personal del servicio de atención telefónica del MDATAS con el fin de ayudar a identificar las posibles situaciones de trabajo forzoso.
34. La OIT y la Comisión Nacional para Combatir la Trata de Personas elaboraron un folleto sobre el trabajo forzoso y la trata de personas dirigido a funcionarios y otras personas que puedan entrar en contacto con las víctimas de la trata y la explotación. El folleto hace especial hincapié en la legislación y las estrategias nacionales pertinentes y facilita información sobre cómo pueden manifestarse estos delitos, la identificación de las víctimas y sus derechos, y la importancia de enjuiciar a los responsables.
35. Se está llevando a cabo un análisis de las lagunas con miras a la ratificación del **Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930**. Se elaboraron procedimientos normalizados de operación para los centros de acogida de las víctimas de la trata y la explotación (denominados Centros de Asistencia Humanitaria), que entraron en funcionamiento a principios de 2020. En el marco de un proceso de apertura gradual, las embajadas de los países de origen remitieron varios expedientes a estos centros de asistencia. La ampliación de los servicios de los centros de acogida debió suspenderse temporalmente a raíz de las medidas adoptadas a escala nacional en respuesta a la COVID-19, ya que sus instalaciones fueron reacondicionadas para prestar atención médica. Para informar sobre los centros de acogida se elaboraron carteles y folletos con miras a su distribución entre los miembros de la Comisión Nacional, así como a las embajadas, los organismos gubernamentales y otros organismos que prestan servicios a los migrantes.
36. Asimismo, se emprendió una **campaña** de sensibilización sobre el trabajo forzoso y la trata de personas. En una serie de anuncios sobre los servicios públicos en las redes sociales y los medios de comunicación tradicionales se instaba al público a que tomara medidas activas para eliminar las prácticas susceptibles de conducir a trabajo forzoso. Un folleto sobre la confiscación de pasaportes fue distribuido por los inspectores del trabajo y promovido a través de las redes sociales con motivo del Día Mundial contra la Trata de Personas.

Quinto pilar – Dar voz a los trabajadores

37. La OIT sigue **facilitando la presentación de quejas por conducto del MDATAS** de conformidad con el protocolo acordado. Hasta la fecha, la OIT ha facilitado la presentación de 91 quejas en nombre de 1 896 trabajadores, de las cuales se han resuelto 56 casos (1 745 trabajadores). Los casos restantes están en proceso de apelación o en tramitación.
38. Además de prestar asistencia a los trabajadores en la presentación de quejas formales, la OIT sirve de enlace directo con el MDATAS para la resolución rápida de una serie de cuestiones laborales. Hasta la fecha, esta labor de colaboración ha permitido prestar asistencia a 7 420 trabajadores.
39. Se inició la labor para dar curso a las recomendaciones del examen conjunto que llevaron a cabo la OIT y el MDATAS sobre los mecanismos de solución de conflictos que existen en Qatar. Se elaboró una guía explicativa de la legislación laboral de Qatar dirigida a los trabajadores, y va a elaborarse una serie de materiales complementarios sobre los

cambios introducidos en el procedimiento para interponer quejas y la forma de participar activamente en todas las etapas del procedimiento de resolución de conflictos a efectos de garantizar una tramitación más eficiente de las quejas. Se organizaron dos talleres, uno con los abogados de oficio del comité de solución de conflictos laborales y otro sobre técnicas de mediación para el personal del Departamento de Relaciones Laborales del MDATAS (8 y 9 de octubre de 2019, respectivamente). Se están diseñando actividades de formación para desarrollar la capacidad de los conciliadores, y también se están adoptando medidas para mejorar el procedimiento de conciliación y garantizar que los trabajadores que acudan ante las comisiones de solución de conflictos laborales estén plenamente informados antes, durante y después de las audiencias. La OIT va a colaborar con el MDATAS en la formulación de políticas/protocolos para gestionar quejas de múltiples trabajadores y casos con riesgo de represalia, y garantizar la rápida ejecución de acuerdos/fallos mediante el fondo de ayuda a los trabajadores.

40. Se preparó un proyecto de decisión ministerial para su examen con el MDATAS sobre las **normas y procedimientos relativos a la negociación colectiva y los acuerdos conjuntos**.
41. Desde la publicación de la decisión núm. 21, de 21 de abril de 2019, relativa a la regulación de las condiciones y los procedimientos para elegir a los representantes de los trabajadores que integran los comités paritarios, la OIT y el MDATAS han apoyado la **creación de comités paritarios en empresas del sector privado y organismos del sector público**. Entre julio de 2019 y agosto de 2020, 107 representantes de los trabajadores fueron elegidos en representación de aproximadamente 17 000 empleados de 20 establecimientos, entre ellos dos organismos del sector público (WISA Manpower y Mowasalat (Karwa)). Entre noviembre de 2020 y enero de 2021 se celebrarán elecciones en la Empresa de Ferrocarriles de Qatar (Qatar Rail) y sus principales contratistas, la Universidad del Atlántico Norte – Qatar y sus principales contratistas, y la Compañía de Desarrollo Unido (UDC) y sus principales contratistas.
42. **Se reforzó el diálogo social a nivel sectorial**. En reconocimiento de las diferentes prioridades y discusiones intersectoriales de los comités paritarios se establecieron cinco grupos de trabajo para los comités paritarios de cada uno de los siguientes sectores: mantenimiento y construcción, hotelería, restauración y limpieza, agricultura y ordenación del paisaje, sector manufacturero y transporte.
43. En colaboración con la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) y el sindicato mundial UNI Global Union, se organizaron cinco seminarios web interactivos que se impartieron semanalmente entre principios de mayo y mediados de junio de 2020 a cada uno de los grupos de trabajo sectoriales. En las 30 sesiones de los seminarios se discutieron la función y las responsabilidades de los miembros de los comités paritarios en cada una de las áreas del mandato de los comités (organización del trabajo, producción y productividad, seguridad y salud, servicios sociales, programas de formación, y diversidad e inclusión en el lugar de trabajo), en particular en el contexto de la COVID-19. Como herramienta de referencia para estos seminarios se utilizó la guía práctica de la OIT y el MDATAS sobre la función y las responsabilidades de los miembros de los comités paritarios. Además, el MDATAS y la OIT proporcionaron orientaciones sobre el diálogo social en el contexto de la COVID-19. La segunda ronda de seminarios web para 20 participantes del sector minorista concluyó el 5 de octubre.
44. En colaboración con la Embajada de los Países Bajos en Qatar y el Consejo Económico y Social de los Países Bajos, un programa de formación sobre ejercicio de los derechos de

participación de los empleados se puso en marcha, a título experimental, en cuatro empresas de Qatar entre el 15 de agosto y el 30 de septiembre. Este programa ha servido de guía para la adopción de procedimientos de consulta e intercambio de información en cada uno de los cuatro comités paritarios. Dichos procedimientos pueden adaptarse para su utilización por otros comités paritarios.

- 45. Se reforzó el diálogo social en los organismos del sector público.** Con el apoyo de la OIT y del MDATAS, el comité central de gestión laboral compuesto por representantes elegidos por los trabajadores y representantes de la dirección de los principales contratistas de Qatar Foundation (Tashawor) ha celebrado cinco reuniones desde su establecimiento en septiembre de 2019. Se creó un subcomité de Tashawor, compuesto por siete representantes de los trabajadores y siete representantes de la dirección, a fin de elaborar directrices para la evaluación de los servicios sociales de los principales contratistas. Asimismo, se estableció otro subcomité, compuesto por cinco representantes de los trabajadores y cinco representantes de la dirección, para contribuir a la promoción y aplicación de las directrices relativas a un sistema integral de prevención y gestión de conflictos en el lugar de trabajo. Las reuniones a distancia de Tashawor fueron un instrumento eficaz para responder a las preguntas de los principales contratistas sobre la aplicación de las directrices del Gobierno relacionadas con la COVID-19.
- 46. Se reforzó el diálogo social a nivel nacional.** En colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín), se organizó una serie de seminarios web dirigidos a los miembros de la plataforma nacional de diálogo social (Taawon) para dar a conocer las experiencias de las plataformas nacionales de diálogo social de Irlanda, Países Bajos, Sudáfrica y Túnez. Estos seminarios permitieron elaborar un plan estratégico con miembros de Taawon para definir el mandato, ámbito de aplicación y funciones de la plataforma. La plataforma Taawon está compuesta por el MDATAS, representantes de organismos del sector público, y representantes de los trabajadores y de la dirección elegidos para los comités centrales de gestión laboral de estos organismos. Un curso de formación sobre técnicas de facilitación y negociación destinado a miembros de Taawon está previsto para enero de 2021.
- 47. Se reforzaron los sistemas de prevención y solución de conflictos en el lugar de trabajo.** Veinte especialistas en recursos humanos participaron en el curso en línea del Centro de Turín sobre herramientas y estrategias para la prevención de conflictos laborales en el lugar de trabajo (25 de mayo al 19 junio de 2020). Los participantes representaban 14 empresas privadas y tres organismos del sector público (Qatar Foundation, Mowasalat y WISA).
- 48.** Tras este curso se emprendió una investigación-acción participativa en colaboración con 20 especialistas en recursos humanos con el fin de analizar la estructura (formal e informal) de los sistemas de gestión de conflictos utilizados en empresas de Qatar —en particular la función del personal de recursos humanos, el personal directivo, los oficiales de bienestar, los administradores de los complejos de viviendas y los representantes de los comités paritarios en los procesos de solución de conflictos— y los sistemas de gestión y solución de conflictos de organismos del sector público al abordar quejas que atañen a sus principales contratistas y subcontratistas. El estudio sirvió de base a unas directrices para el establecimiento y gestión de un sistema integrado de gestión de conflictos.
- 49. Se promovió la sostenibilidad del diálogo social.** El MDATAS y la OIT están estudiando la posibilidad de desarrollar un portal electrónico sobre la cooperación en el lugar de trabajo. Con su ayuda, el MDATAS podría: i) tramitar eficazmente las peticiones

formuladas por los comités paritarios en los plazos establecidos en virtud de la Ley núm. 14 de 2004 y de las decisiones ministeriales pertinentes; ii) promover la votación electrónica en las elecciones de comités paritarios; iii) acoger las plataformas de formación interactivas para miembros de los comités paritarios; iv) hacer el inventario y llevar registros de las reuniones de las plataformas Tashawor y Taawon; v) facilitar la presentación de conflictos colectivos ante el Departamento de Relaciones Laborales del M DATAS, y vi) tramitar el registro de acuerdos conjuntos concluidos con el M DATAS.

50. En el Departamento de Relaciones Laborales del M DATAS se creó una unidad de cooperación en el lugar de trabajo que comprende cuatro cargos fundamentales: i) un especialista en diálogo social para prestar apoyo a las plataformas Tashawor y Taawon y en las negociaciones conjuntas a nivel de las empresas; ii) un especialista en solución de conflictos colectivos para promover las directrices relativas a un sistema integral de prevención y gestión de conflictos en el lugar de trabajo y responder a las solicitudes de mediación del M DATAS formuladas por los comités paritarios; iii) un especialista en formación y comunicación para promover y apoyar el establecimiento de comités paritarios, y gestionar el programas de desarrollo de capacidades dirigido a representantes de los comités paritarios y funcionarios del M DATAS, y iv) un especialista en seguimiento/investigación para administrar la plataforma en línea y recopilar y analizar datos pertinentes sobre los siguientes puntos: representantes de los comités paritarios por sector, género y organismo del sector público; consultas y decisiones de las plataformas Taawon y Tashawor; informes de mediación y acuerdos conjuntos.
51. Con el apoyo del Centro de Turín se está desarrollando una plataforma interactiva de formación en línea para impartir formación a los funcionarios actuales y futuros de la unidad de cooperación en el lugar de trabajo. La plataforma está siendo diseñada de manera que su estructura refleje la estructura de la unidad, con objetivos de aprendizaje, contenidos, herramientas y mecanismos de evaluación para cada uno de los cuatro cargos. También se están elaborando contenidos específicos para los empleados de los departamentos de relaciones laborales de todo el país a fin de mejorar la coordinación entre el Departamento de Relaciones Laborales del M DATAS y los departamentos/puntos focales regionales.

Apoyo relacionado con la COVID-19

52. En el marco del programa de cooperación técnica se prestó apoyo para formular políticas y elaborar una serie de materiales relacionados con la situación surgida a raíz de la pandemia de COVID-19, en particular diversas notas de orientación sobre i) la importancia del diálogo social, y la función y responsabilidades de los miembros de los comités paritarios en el contexto de la COVID-19; ii) las disposiciones temporales relativas al teletrabajo, y iii) la distribución de alimentos en los complejos de viviendas.
53. El programa también promovió la elaboración y difusión de documentos de respuestas a preguntas frecuentes sobre salud y empleo destinados a trabajadores y empleadores. Estos documentos se tradujeron a diez idiomas y fueron ampliamente divulgados por las autoridades y algunos voluntarios a través de las redes sociales y los medios de comunicación tradicionales.
54. Además, se apoyó la elaboración de documentos de respuestas a preguntas frecuentes de los principales contratistas del comité central de gestión laboral de Qatar Foundation a propósito de los anuncios del Gobierno relativos a la COVID-19, así como la elaboración de documentos de respuestas a preguntas del sector hotelero sobre las medidas sociales y económicas adoptadas durante la crisis de la COVID-19.

55. También se prestó apoyo a una campaña de mensajes de texto centrada en la salud y los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos durante la COVID-19. Se tradujo a 13 idiomas una serie de 23 mensajes para las trabajadoras y trabajadores domésticos y sus empleadores. En total se enviaron 1 850 000 mensajes de texto a las trabajadoras y trabajadores domésticos que trabajan en Qatar, y 92 620 mensajes de texto a sus empleadores.
56. A fin de respaldar las medidas de retorno escalonado al trabajo adoptadas por las empresas, el programa de cooperación apoyó la formulación de un plan de acción de diez puntos para un retorno al trabajo seguro y saludable, que sirve de complemento a la herramienta elaborada en la sede de la OIT con algunos datos y materiales específicos sobre Qatar. Además, el MDATAS y la OIT organizaron sesiones de información para 15 consejos empresariales y cámaras de comercio extranjeros sobre las reformas laborales y la respuesta en curso a la COVID-19.
57. En el marco del programa se organizó un taller en línea presidido por el MDATAS. En él participaron el Ministerio de Comercio e Industria, el Ministerio de Finanzas, el Banco Central de Qatar, el Banco de Desarrollo de Qatar, el Fondo de seguro y apoyo a los trabajadores, la Cámara de Comercio e Industria de Qatar, y la Organización Internacional de Empleadores (OIE). El objetivo del taller era el intercambio de ideas sobre medidas a corto y más largo plazo para ayudar a las pequeñas y medianas empresas (pymes) y proteger el empleo durante la pandemia. Tras la celebración de este taller en línea se creó un grupo de trabajo sobre las pymes.

Alianzas

58. El Comité Directivo Nacional del programa ha seguido reuniéndose con regularidad para brindar orientación y apoyo en el plano nacional.
59. Las reuniones bianuales organizadas por el MDATAS, la OIT, la CSI y las federaciones sindicales internacionales se celebraron en abril y octubre de 2020, 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 (FITH). Dichas reuniones han sido fundamentales para garantizar la participación y el apoyo de las federaciones sindicales internacionales en la aplicación del programa.
60. Un nuevo funcionario de enlace con la comunidad se ha incorporado al equipo del programa en Doha en representación de la FITH, de manera que actualmente existen cinco de estos funcionarios en los sectores de la construcción, el transporte, la seguridad, los servicios y el trabajo doméstico. Los cinco funcionarios de enlace que representan a las federaciones sindicales internacionales prestan apoyo al MDATAS y al programa.
61. En colaboración con Silatech y el Instituto de Doha, y en el marco del programa de desarrollo de capacidad Forsa (Oportunidad), el 18 de agosto de 2020 la OIT y el MDATAS organizaron una sesión de formación para 300 participantes de todo el mundo árabe sobre iniciativa empresarial de los jóvenes en un mundo del trabajo post-COVID-19.
62. En el marco de los esfuerzos del MDATAS encaminados a promover el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el programa y el MDATAS participaron en un debate sobre el equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral celebrado el 27 de septiembre de 2019, durante el seminario de políticas familiares y desarrollo sostenible organizado por el Instituto internacional de Doha para los estudios sobre la familia y el desarrollo y la Misión Permanente del Estado de Qatar ante la UNESCO.

63. El programa y el MDATAS facilitaron una sesión de formación en torno al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) que tuvo lugar en noviembre de 2019 durante una actividad de formación de la ICM para miembros de la Red Bayanihan de mujeres del sector de la construcción, la Organización Bayanihan de trabajadoras domésticas, el Grupo de los trabajadores de Asia Meridional y el Grupo de los trabajadores de África.
64. Tras una serie de jornadas temáticas celebradas en 2018-2019 sobre el Convenio núm. 111, la OIT y el MDATAS están colaborando con el Centro de Turín en la elaboración de dos cursos de autoaprendizaje en línea sobre los convenios núms. 111 y 190. Los cursos en línea están dirigidos a personal directivo de los departamentos de recursos humanos y bienestar de los trabajadores en empresas de los sectores público y privado, así como a personal de organizaciones no gubernamentales y funcionarios del Gobierno, incluidos funcionarios del MDATAS.
65. El programa prestó apoyo al MDATAS en la organización de una conferencia de alto nivel para conmemorar el centenario de la OIT. La conferencia se celebró el 16 de octubre de 2019 bajo los auspicios del Primer Ministro y el Ministerio del Interior. En ella se abordaron las transformaciones económicas derivadas del bloqueo y se analizaron sus consecuencias para el futuro del trabajo en el sector agroalimentario, el sector industrial y manufacturero, y el sector del turismo. Estuvieron presentes el Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas de la OIT, los Vicesecretarios Generales de la OIE y la CSI, el Vicepresidente de la OIE y el Vicepresidente del Consejo de Administración de la OIT.
66. El programa continúa colaborando con varios gobiernos para facilitar oportunidades de intercambio de conocimientos. En colaboración con el Gobierno de Australia, se organizaron intercambios de experiencias en torno a: i) la fijación del salario mínimo; ii) un enfoque estratégico y basado en datos de la inspección del trabajo, y iii) la lucha contra el trabajo forzoso y la explotación. En colaboración con los Gobiernos de Suiza, el Reino Unido de Gran Bretaña, Irlanda del Norte y los Estados Unidos de América, se facilitó el intercambio de conocimientos sobre lucha contra la trata de personas y el trabajo forzoso y se prestó apoyo al MDATAS y al Comité Nacional contra la Trata de Personas para actividades de formación en este ámbito. En colaboración con el Gobierno de los Países Bajos se elaboraron materiales de formación sobre los derechos de participación de los empleados.

▶ Proyecto de decisión

67. **El Consejo de Administración toma nota del informe sobre las actividades de la OIT en Qatar.**

► 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 conjunto 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.

Esferas de actuación	Objetivos inmediatos
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 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.

Esferas de actuación	Objetivos inmediatos
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 MDTAS 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.
