



Consejo de Administración

324.^a reunión, Ginebra, 13 de junio de 2015

GB.324/INS/7/9

Sección Institucional

INS

SÉPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe del Director General

Noveno informe complementario: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Qatar del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación Sindical Internacional y la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte

I. Introducción

1. En una comunicación de 5 de junio de 2014, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) presentaron a la Oficina Internacional del Trabajo una reclamación de conformidad con el artículo 24 de la Constitución de la OIT en la que se alega el incumplimiento por parte de Qatar del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), ratificado por Qatar en 1976 y que se encuentra en vigor en este país.
2. Las siguientes disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo están relacionadas con las reclamaciones:

Artículo 24

Examen y comunicación de las memorias

Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.

*Artículo 25**Posibilidad de hacer pública la reclamación*

Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerare satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

3. De conformidad con el artículo 1 del Reglamento relativo al procedimiento para la discusión de reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en su tenor revisado por el Consejo de Administración en su 291.^a reunión (noviembre de 2004), el Director General acusó recibo de la reclamación, informó de la misma al Gobierno de Qatar y la transmitió a la Mesa del Consejo de Administración.
4. En su 322.^a reunión (octubre-noviembre de 2014), el Consejo de Administración declaró que la reclamación era admisible y designó un comité para examinar la cuestión. El Comité está compuesto por el Sr. Duan (miembro gubernamental de China), el Sr. Mattar (miembro empleador de los Emiratos Árabes Unidos) y la Sra. Liew (miembro trabajadora de Singapur).
5. El 10 de marzo de 2015, el Gobierno de Qatar presentó sus observaciones escritas relativas a la reclamación.
6. El Comité se reunió el 19 de marzo de 2015 y el 11 de junio de 2015 para examinar el caso y adoptar su informe.

II. Examen de la reclamación

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

7. En su comunicación de 5 de junio de 2014, la CSI y la ITF declararon que Qatar ha infringido el párrafo 1, *a*), del artículo 1 del Convenio núm. 111. Las organizaciones querellantes alegaron que las mujeres migrantes empleadas por Qatar Airways, una línea aérea emblemática de propiedad estatal, están sometidas a una discriminación directa e indirecta basada en el género debido a las políticas y prácticas de la empresa. Señalaron que el 90 por ciento de la fuerza laboral de la compañía aérea — 19 000 trabajadores empleados directamente por la línea aérea — está compuesta por trabajadores migrantes, la mayoría de los cuales son mujeres. Las organizaciones querellantes afirman que la empresa impone exigencias extremas a las mujeres de la tripulación, que son víctimas de discriminación directa e indirecta por motivo de sexo, e incluso de acoso. Con respecto a las definiciones de estos conceptos, las organizaciones querellantes se remiten al Convenio y a los comentarios pertinentes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre el Convenio núm. 111. Las organizaciones querellantes también señalan que después de que, en septiembre de 2013, la ITF presentara un documento a la 38.^a Asamblea de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) sobre violaciones de los derechos laborales de los trabajadores de la aviación por parte de Qatar y su cobertura por los medios de comunicación, varios tripulantes de cabina, antiguos y actuales, contactaron a la ITF para exponer diversos casos de discriminación de la compañía aérea. Las organizaciones querellantes añaden que la reclamación presenta ejemplos de prácticas discriminatorias, aportados por estos miembros de la tripulación y la documentación oficial de la compañía.

8. Según las organizaciones querellantes, en los contratos de trabajo se impone a las tripulantes de cabina la obligación de notificar los embarazos al empleador, y se otorga a éste el derecho de dar por terminada la relación laboral a partir de la fecha de esa notificación. Las organizaciones querellantes señalan que, si bien no cuestionan las repercusiones para la salud y la seguridad del hecho de volar y trabajar a bordo durante el embarazo, como establece la reglamentación, no pueden aceptar una medida general que impida a las mujeres ejercer sus derechos reproductivos ante el riesgo de ser despedidas (en violación de la legislación nacional) sin la contrapartida de ofrecerles otro puesto provisionalmente y/o de concederles una licencia por maternidad. Según las organizaciones querellantes, en numerosas ocasiones, la empresa ha ejercido el derecho a poner término a la relación laboral por motivos de embarazo. Además, se informó a la ITF de que las mujeres tripulantes se ven obligadas a renunciar a su empleo para no verse expuestas a la humillación de que, al conocerse su embarazo, la empresa las despidiera y/o les deniegue el derecho a asistencia para la repatriación.
9. Según las organizaciones querellantes, los contratos de trabajo también imponen la obligación de solicitar autorización para cambiar de estado civil. Hacen referencia al artículo 98 de la Ley del Trabajo, en virtud del cual «el empleador no podrá dar por terminado el contrato de servicio de una trabajadora por contraer matrimonio o por obtener la licencia prevista en el artículo 96 de la presente Ley». Alegan que, en la práctica, existe una prohibición de contraer matrimonio durante los primeros tres a cinco años de servicio en la empresa. Después de este período, corresponde a esta última conceder autorización para contraer matrimonio a discreción. Esta autorización se deniega frecuentemente, lo cual tiene como consecuencia la renuncia de la trabajadora a su empleo para poder contraer matrimonio. Asimismo, se informó a la ITF que en 2008 hubo una serie de renunciaciones del personal de tripulación debido al anuncio del Director General de la empresa de que revisaría la prohibición de matrimonio, con el efecto de prohibir el retorno de esas trabajadoras a Qatar, incluso como turistas. Las organizaciones querellantes alegan que si bien la prohibición de contraer matrimonio es una disposición neutral en cuanto al género, es obvio que tiene efectos desproporcionados en las mujeres y, en consecuencia, es una forma de discriminación indirecta en el sentido del Convenio.
10. Las organizaciones querellantes señalan asimismo que el actual código de prácticas relativas a la tripulación de la empresa establece obligaciones muy restrictivas con respecto a los períodos de descanso, tales como un descanso mínimo obligatorio de 12 horas anteriores al período de servicio. Esas medidas incluyen también la obligatoriedad de que los tripulantes permanezcan en los locales de la empresa durante el medio día previo al vuelo, restricciones de movimiento desde y hacia el alojamiento asignado, la prohibición de pasar la noche fuera del alojamiento asignado, incluso si no están en servicio, y la prohibición de que las trabajadoras abandonen o ingresen en los locales de la empresa acompañadas de un hombre que no sea su padre, hermano o cónyuge.
11. Las organizaciones querellantes también hacen referencia a las prácticas de vigilancia general del personal, entre las que cabe mencionar el control de sus actividades privadas y en los medios de comunicación social mientras no están en servicio, los actos de hostigamiento verbal y las medidas disciplinarias, incluido el despido, que, según las organizaciones querellantes, afectan de manera desproporcionada a las mujeres y van más allá de las sensibilidades y diferencias nacionales y culturales. Las organizaciones querellantes señalan que el Código Penal (artículo 291) protege a las mujeres contra el acoso verbal aunque subrayan que la falta de acceso del personal de la tripulación a los procedimientos de reparación legal hacen inútil esta protección. Además, alegan que se ha informado a la ITF que se han clausurado las salidas de evacuación y las ventanas en las instalaciones de la empresa para impedir que el personal abandone los locales sin ser vistos.

12. Por último, las organizaciones querellantes hacen hincapié en la falta de mecanismos efectivos de reparación y en la reticencia del personal de la tripulación para presentar quejas debido al temor a represalias, a la posible terminación de la relación laboral y a la deportación de Qatar. Subrayan que la falta de una inspección del trabajo adecuada impide toda forma de investigación seria. Además, la ausencia prácticamente total de inspectoras del trabajo es un obstáculo importante para dar solución al problema de la discriminación laboral por motivos de género. Las organizaciones querellantes consideran que el Gobierno de Qatar no garantiza un control efectivo del cumplimiento de la protección contra la discriminación prevista en la legislación.

B. Respuesta del Gobierno

13. En su respuesta, el Gobierno afirma que, en la actualidad, aproximadamente el 80 por ciento de los tripulantes de cabina de Qatar Airways son mujeres. En lo que respecta al concepto de «discriminación indirecta» al que se refieren las organizaciones querellantes, el Gobierno considera que las políticas de la empresa no pueden considerarse discriminatorias simplemente porque el personal esté formado en su mayoría por mujeres.
14. El Gobierno afirma también que en la reclamación no se han citado testimonios directos ni específicos, y que, a pesar de que existen 9 000 tripulantes de cabina, los alegatos se basan en comentarios formulados por un pequeño grupo de personas que se manifiestan anónimamente y en un artículo poco fiable publicado en un periódico. Señala además que los alegatos están fundados en un contrato de trabajo anterior de los tripulantes de cabina, y que existe un nuevo contrato de trabajo para los nuevos tripulantes de cabina, en vigor desde diciembre de 2014. En cuanto a los tripulantes de cabina que ya trabajaban en la compañía, el Gobierno indica que aproximadamente la mitad de ellos han sido transferidos al nuevo régimen de trabajo y se espera que los demás pasen al nuevo régimen en los próximos meses.
15. En lo que respecta al embarazo de las trabajadoras, el Gobierno sostiene que las organizaciones querellantes se refieren a las disposiciones del contrato de trabajo anterior y que la práctica de la empresa en esa materia no era muy clara en dicho contrato. Las reglas de la aviación civil de Qatar requieren que todos los tripulantes de cabina obtengan un certificado médico y una autorización de vuelo válida, que la autoridad regulatoria retirará por motivos de salud una vez confirmado el embarazo. La compañía aérea tiene la obligación de informar a la autoridad regulatoria cuando se haya constatado que una de las trabajadoras está embarazada. El Gobierno sostiene que la práctica actual es coherente con la práctica de muchas de las grandes compañías aéreas: una tripulante no está autorizada a volar embarazada — «el embarazo es una causa de incapacidad laboral» en virtud de las reglamentaciones sanitarias de la aviación civil de Qatar — y, por consiguiente, no podrá cumplir con sus obligaciones contractuales.
16. Según el Gobierno, la trabajadora embarazada tiene total libertad para presentarse a cualquier puesto vacante en tierra, e incluso se la alienta a ello, con la asistencia de miembros del personal a cargo de los recursos humanos. El nuevo contrato de empleo establece que «en caso de que estuviesen disponibles otros puestos idóneos en tierra en Qatar Airways durante este período [un período superior a 90 días de incapacidad para las funciones de vuelo], [el empleado] podrá postularse y someterse al proceso de contratación para el puesto, en caso de que fuese apropiado». El Gobierno añade que estas disposiciones no sólo se aplican en caso de embarazo, sino también en otros casos. En este sentido, el Gobierno indica que, desde diciembre de 2014, entre los casi 100 tripulantes de cabina que fueron integrados en puestos de trabajo en tierra, unas pocas eran mujeres embarazadas que habían conseguido trabajos en actividades de formación, bienestar de los empleados, vivienda, salas para clientes, etc. En tales casos, se paga a los empleados con arreglo a sus

nuevos puestos de trabajo y no tienen derecho a percibir las prestaciones vinculadas con el número de vuelos realizados. El Gobierno añade que ninguna tripulante de cabina que se haya quedado embarazada desde diciembre de 2014 ha dejado Qatar Airways, salvo por razones personales. Las tripulantes de cabina que sean asignadas a trabajos en tierra, aquellas que no quieran abandonar su empleo, tienen derecho a una licencia de maternidad remunerada de 50 días y pueden acogerse a una licencia adicional sin remuneración de 60 días.

17. El Gobierno sostiene que las disposiciones relativas al estado civil en el antiguo contrato de trabajo, no discriminan a la mujer, sino que son neutrales en términos de género, puesto que se aplican tanto a hombres como a mujeres. Sin embargo, el Gobierno indica que en el nuevo contrato de trabajo ya no se requiere que el empleado solicite permiso para cambiar de estado civil y subraya que no existe ninguna prohibición de matrimonio en vigor en el momento en el que se presenta la reclamación. El Gobierno añade que el nuevo contrato dispone que los tripulantes de cabina están empleados en «condición de solteros», lo cual significa que las prestaciones de empleo no se hacen extensivas a cualquier dependiente, y que el concepto de contrato en condición de soltero es corriente y refleja la práctica de otras compañías aéreas. Según el Gobierno, la finalidad de la «declaración de estado civil» a la que se hace referencia en el nuevo contrato es garantizar que se lleven registros exactos, a efectos de dar cumplimiento a la legislación relativa a la residencia.
18. Con respecto a los períodos de descanso, el Gobierno declara que la política de Qatar Airways incluye un conjunto de medidas concebidas para garantizar que la tripulación de cabina tenga un descanso suficiente para encontrarse en condiciones de cumplir con sus funciones, la más importante de las cuales es la seguridad de los pasajeros. La política sobre los períodos de descanso, que puede describirse como estricta, reviste gran importancia para la compañía aérea y se aplica de la misma manera a las mujeres y a los hombres empleados respecto de las sanciones, en caso de incumplimiento.
19. El Gobierno refuta los alegatos de trato degradante, acoso y vigilancia de las tripulantes de cabina, dado que se basan en informes de un número relativamente pequeño de miembros del personal y en un único artículo de periódico. El Gobierno considera desafortunado que se haga público un comportamiento individual inapropiado, pero afirma que tal comportamiento no es una característica del entorno laboral de Qatar Airways. El Gobierno añade que, al igual que en la mayor parte de las demás compañías y edificios públicos, las únicas cámaras que están operativas son las cámaras de seguridad a la entrada de los edificios donde se aloja el personal.
20. El Gobierno indica que la política de Qatar Airways prohíbe todo tipo de acoso verbal o no verbal a su personal y aporta dos ejemplos — que incluyen un caso de acoso sexual — de la manera en que se abordó el incumplimiento de esta política. Sostiene que la compañía aplica las mismas medidas a las mujeres y a los hombres empleados por el bien de su salud y seguridad, y a efectos de proteger la reputación de la compañía. El Gobierno refuta asimismo los alegatos de medidas discriminatorias dirigidas sólo a las mujeres y que van más allá de las diferencias y sensibilidades culturales nacionales. Sin embargo, el Gobierno destaca que la prohibición de que las mujeres empleadas entren o salgan de las instalaciones de la compañía acompañadas por un hombre que no sea su padre, hermano o cónyuge se relaciona específicamente con el cumplimiento de una norma cultural específica de Qatar. El Gobierno añade que la compañía aérea trabaja denodadamente para mejorar sus políticas, prácticas y prestaciones para los tripulantes de cabina.
21. En lo que atañe a la presunta carencia de mecanismos de reparación, el Gobierno aporta información detallada sobre los diversos mecanismos establecidos para investigar las violaciones de la legislación nacional, para proteger y fortalecer los derechos de los trabajadores y para facilitar su acceso a la justicia. El Gobierno indica que un organismo

específico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MOLSA) está a cargo de gestionar las reclamaciones de los trabajadores migrantes y que se resuelve un número cada vez mayor de casos antes de que lleguen a los tribunales. El MOLSA formó a un equipo de asesoramiento y orientación de los trabajadores que llevó a cabo más de 150 visitas en el terreno a las grandes compañías, y el Ministerio también realizó seminarios dirigidos a los empleadores y los empleados, para informarles de sus derechos y obligaciones.

22. El MOLSA estableció una línea directa y una dirección de correo electrónico específica para recibir las reclamaciones de los trabajadores y brindar una rápida respuesta a las consultas y la solución de conflictos. Además, los trabajadores pueden presentar reclamaciones a través del «sistema de recepción de reclamaciones laborales» en las oficinas laborales de todo el país. Este sistema funciona en el idioma que más hablan los trabajadores y permite el establecimiento de una versión en árabe de la reclamación y de su equivalente en el idioma del trabajador. El MOLSA también creó una oficina en los tribunales para asistir, de manera gratuita, a los trabajadores que han emprendido acciones contra su empleador, ofreciéndoles los recursos humanos y técnicos necesarios.
23. El Gobierno indica asimismo que el Ministerio del Interior brinda a los querellantes legítimos asesoramiento, orientación y seguimiento ante los órganos administrativos y judiciales, para que gocen de sus derechos, y de servicios de asesoramiento sobre la legislación laboral y la legislación que regula la entrada, la salida, la residencia y el patrocinio de los trabajadores migrantes. El Gobierno también indica que se adoptaron recientemente otras medidas dirigidas a fortalecer los derechos de los trabajadores y ofrecerles apoyo, como el lanzamiento de un programa que consiste en establecer una lista negra de las compañías infractoras, en coordinación con el Ministerio del Interior, y la creación de un comité de coordinación entre el Ministerio del Interior y el MOLSA, así como de una comisión nacional de salud y seguridad en el trabajo. Además, hay secciones de la policía comunitaria que colaboran con los ejecutivos de la compañía en sus obligaciones de protección de los derechos de los trabajadores migrantes, en el marco de las responsabilidades sociales de una empresa.
24. Por último, el Gobierno facilita información detallada sobre el sistema de inspección del trabajo de Qatar, incluidas las medidas adoptadas para aumentar las capacidades de la Inspección del Trabajo y mejorar el registro y seguimiento de los datos relativos a la inspección. Tales medidas han hecho que aumente el número de visitas de inspección. El Gobierno indica que el número de inspectores del trabajo (294 en la actualidad) aumenta constantemente debido a que cada vez son más las empresas que realizan sus actividades en el país. El Gobierno indica asimismo que se llegó a un acuerdo sobre la creación de un nuevo departamento de inspección de salud y seguridad en el trabajo en el MOLSA.

III. Conclusiones del Comité

25. Las conclusiones se basan en el examen por el Comité de los alegatos de las organizaciones querellantes y en la respuesta transmitida por el Gobierno en el actual procedimiento.

26. En la reclamación se alega la existencia de disposiciones discriminatorias en el contrato de trabajo de los tripulantes de cabina con Qatar Airways, así como el recurso a prácticas discriminatorias contra las empleadas. Guarda relación con el artículo 1 y el párrafo 1 del artículo 5 del Convenio núm. 111, que dice como sigue:

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:
 - a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo** y **ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

[...]

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

[...]

Disposiciones contenidas en la Constitución y la legislación nacionales

27. El Comité señala que la Constitución de Qatar dispone que «todas las personas son iguales ante la ley y por tanto no habrá discriminación alguna por motivos de sexo, raza, idioma o religión» (artículo 35). Además, el artículo 21 de la Constitución señala que «la ley regulará los medios adecuados para [...] proteger la maternidad». Asimismo, el Comité señala que la Ley del Trabajo de Qatar (ley núm. 14 de 2004), que se aplica a los trabajadores tanto nacionales como extranjeros¹ no contiene disposiciones que protejan específicamente a los trabajadores frente a la discriminación directa e indirecta basada en los motivos establecidos en el párrafo 1, a), del artículo 1 del Convenio y con respecto al empleo y la ocupación. El Comité señala sin embargo que el artículo 98 de la Ley del Trabajo dispone que «el empleador no podrá dar por terminado el contrato de servicio de una trabajadora por contraer matrimonio o por obtener la licencia prevista en el artículo 96 de la presente Ley» (esto es, licencia de maternidad). El Comité señala además que la ley núm. 4 de 2009 regula la entrada, la salida, la residencia y el patrocinio de los expatriados. A este respecto, el Comité indica que, en virtud del contrato de trabajo de los tripulantes de cabina con Qatar Airways, la compañía aérea ejerce de patrocinador para el empleo y la residencia de los empleados (cláusula 6 del contrato sobre patrocinio y residencia).

¹ Con la salvedad de algunas categorías de trabajadores (artículo 3).

Alegatos sobre discriminación directa por motivo de sexo

Alegatos con respecto al embarazo

28. En cuanto a los alegatos relativos a la discriminación por motivo de embarazo, el Comité toma nota de que el anterior contrato de trabajo al que se refieren las organizaciones querellantes en la reclamación contiene la cláusula siguiente: «En caso de embarazo, la empleada informará al empleador a partir de la fecha en que lo sepa o se produzca. El empleador tendrá derecho a poner fin al contrato de trabajo a partir de la fecha de notificación del embarazo. La no notificación o la ocultación del hecho por la empleada al empleador se considerará incumplimiento de contrato». El Comité toma nota además de que el nuevo contrato de trabajo de los tripulantes de cabina, del que el Gobierno facilitó un ejemplar, establece que: «La empleada confirmará y comprenderá que, en virtud del Reglamento de Aviación Civil de Qatar, se considera a las tripulantes de cabina embarazadas no aptas para el vuelo. Por consiguiente, la empresa se reserva el derecho a poner fin automáticamente a su contrato como tripulante de cabina en caso de que queden embarazadas. [...] Si durante este período queda vacante otro puesto adecuado en Qatar Airways, podrá solicitarlo y someterse al proceso de contratación para el puesto si es considerada apta». El Comité toma nota de que en virtud del Reglamento de Aviación Civil de Qatar – Certificación Médica (QCAR – MED) al que se refiere el Gobierno en su respuesta, «el embarazo será causa de incapacidad temporal» para el personal de cabina (énfasis añadido) (QCAR – MED 405 (w)).

Discriminación por motivo de embarazo

29. El Comité toma nota de que la seguridad en el empleo entra dentro del ámbito de aplicación del Convenio núm. 111, de conformidad con la definición de «empleo» y de «ocupación» del párrafo 3 del artículo 1. El párrafo 2, b), iv), de la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) establece que «todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con la seguridad en el empleo». Por tanto, no deben realizarse despidos por ninguno de los motivos de discriminación establecidos en el Convenio.

30. Por otra parte, el Comité observa que las distinciones en el empleo y la ocupación por causa de embarazo o maternidad² son discriminatorias, puesto que por definición afectan únicamente a las mujeres³. Por lo tanto, constituyen una discriminación directa por motivo de sexo, contraria al Convenio. La protección contra la discriminación por razones de embarazo y maternidad es clave desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. En este contexto, la igualdad se refiere al derecho de toda mujer a que no se la trate de manera menos favorable en el empleo y la ocupación por su sexo, o debido a circunstancias inherentes a su función reproductiva.

31. Asimismo, el Comité observa que el párrafo 1 del artículo 5 del Convenio núm. 111 estipula que las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran discriminatorias. En este sentido, el Comité señala al Gobierno las normas de la OIT sobre la protección de la maternidad que prohíben que se despida a una mujer embarazada⁴ y exige la adopción de medidas de protección cuando se haya determinado que existe un riesgo

² A menos que se trate de medidas de protección conformes al artículo 5 del Convenio núm. 111.

³ Estudio General sobre los convenios fundamentales, 2012, párrafo 784.

⁴ Artículo 8, 1), del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

significativo en el lugar de trabajo, brindando orientación sobre las alternativas al trabajo en cuestión que puedan existir. Entre estas medidas, se encuentran: la eliminación del riesgo; la adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora embarazada; el traslado a otro puesto, sin pérdida de salario, cuando dicha adaptación no sea posible, o una licencia remunerada otorgada de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, cuando dicho traslado no sea realizable⁵. Si bien Qatar no está ligado por el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), este puede servirle de guía para mejorar sus leyes, políticas y prácticas en lo relativo a la protección de la maternidad.

- 32.** *El Comité es consciente de los motivos de salud y seguridad que se esconden tras la obligación de notificar un embarazo y de la incapacidad provisional de volar de las tripulantes de cabina embarazadas. Sin embargo, considera que las medidas de protección deberían garantizar que una trabajadora no pierda su trabajo durante el embarazo y que la maternidad no sea un motivo de discriminación en el empleo y la ocupación. El Comité considera que el despido de una mujer embarazada no puede considerarse una medida de protección. Por las razones destacadas anteriormente, el Comité considera que las disposiciones del contrato de trabajo anterior, así como del nuevo contrato de empleo, que permiten a la empresa despedir automáticamente a una tripulante de cabina por el mero hecho de estar embarazada son discriminatorias en virtud del Convenio núm. 111 y deben suprimirse.*
- 33.** En cuanto a la posibilidad de un trabajo alternativo, el Comité toma nota de la inclusión en el nuevo contrato de empleo de la posibilidad de solicitar otro puesto adecuado en tierra mientras no se pueda volar (cláusula 10 del contrato). En su respuesta, el Gobierno subraya que según la política de la empresa el personal de Qatar Airways responsable del bienestar de sus trabajadores busca diligentemente trabajos alternativos en tierra para las tripulantes de cabina embarazadas.
- 34.** El Comité observa que las disposiciones relativas a «otro puesto adecuado en tierra», que figuran en el contrato de empleo y que permiten a las tripulantes de cabina «presentarse y someterse al proceso de contratación», no pueden considerarse medidas especiales de protección o asistencia. Si bien reconoce los esfuerzos realizados por la empresa para encontrar soluciones que comprendan un empleo alternativo para las mujeres embarazadas, el Comité señala al Gobierno que la aplicación de las disposiciones que contiene el contrato de trabajo puede desembocar, en la práctica, en el despido de la empleada concernida por causa de embarazo. Estas disposiciones imponen una carga adicional a las mujeres embarazadas que tienen que buscar un empleo alternativo y no contribuyen a afianzar la verdadera igualdad, que constituye uno de los objetivos del Convenio.
- 35.** *El Comité es de la opinión que debe considerarse seriamente revisar las disposiciones del contrato de empleo relativas al empleo alternativo, de acuerdo con la política destacada por el Gobierno, de modo que se facilite el traslado provisional de la empleada embarazada que no pueda volar de forma temporal a otro puesto en la empresa que no represente un peligro para ella o para el feto, teniendo en cuenta sus calificaciones y experiencia. Dicha revisión debería garantizar que el hecho de estar embarazada no signifique que las tripulantes de cabina puedan perder su trabajo o ser despedidas. El Comité recomienda que el Gobierno tome medidas para alentar a la compañía aérea a que haga todo lo posible para encontrar empleos alternativos adecuados para las tripulantes de cabina que no puedan volar durante un tiempo porque están embarazadas o para ofrecerles otras soluciones provisionales, como una licencia. El Comité pide al Gobierno que se asegure de que esta política quede reflejada en el contrato de empleo de los tripulantes de cabina.*

⁵ Párrafo 6, 2), de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191).

Alegatos relativos a la prohibición, según el código de prácticas de la empresa, de que un hombre que no sea padre, hermano o cónyuge de las empleadas las lleve a las instalaciones de la compañía o las recoja de las mismas

36. *El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que la prohibición de que las empleadas lleguen a las instalaciones de la compañía o se vayan de las mismas acompañadas por un hombre que no sea su padre, hermano o cónyuge se deriva de una norma cultural existente en Qatar. En opinión del Comité, esta prohibición establecida en el código de prácticas de la compañía, que únicamente se aplica a las mujeres y no es un requisito que se imponga a los tripulantes de cabina varones, equivale a una discriminación por motivo de sexo. Asimismo considera que el incumplimiento de esta restricción puede tener un efecto negativo en el empleo de la mujer afectada. Por lo tanto, el Comité espera que se revise esta prohibición en aras de los principios de no discriminación y de igualdad entre hombres y mujeres. El Comité pide también al Gobierno que proporcione, en su próxima memoria presentada en virtud del artículo 22 sobre la aplicación del Convenio, información específica sobre la naturaleza y el número de sanciones que el empleador impone a las trabajadoras que no cumplen esta norma del código de prácticas de la empresa.*

Alegatos de discriminación indirecta

37. El Comité desea referirse a la definición de discriminación indirecta empleada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. La discriminación indirecta se refiere a situaciones, reglamentaciones o prácticas aparentemente neutras pero que, en realidad, crean desigualdades con respecto a personas que tienen determinadas características. Tales situaciones surgen cuando se aplican a todos idénticas condiciones, tratamientos o criterios pero las consecuencias de éstos resultan tener un impacto sumamente desfavorable en algunas personas por motivos de raza, color, sexo o religión, y no están directamente relacionados con los requisitos del empleo ⁶. Con el fin de determinar si se incurre en discriminación indirecta, cada medida tiene que examinarse caso por caso, centrándose en particular en el efecto pernicioso sobre un grupo concreto y evaluando si puede justificarse de forma objetiva con un fin legítimo en un contexto particular.
38. El Comité observa que los tripulantes de cabina generalmente son mujeres y toma nota de que las organizaciones querellantes y el Gobierno confirman que esto también ocurre en Qatar. En este contexto, el Comité considera que se debe procurar que el objetivo de las medidas y las políticas en relación con el empleo de los tripulantes de cabina no reflejen estereotipos en cuanto a las capacidades de las mujeres o acerca de los roles que deben desempeñar en la sociedad y en el mercado de trabajo ni se basen en esos estereotipos. El Comité señala que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones observó que estos estereotipos, que varían según los países, las culturas y las costumbres, dan lugar a las discriminaciones fundadas en el sexo, las cuales tienen el mismo resultado: la destrucción o la alteración de la igualdad de oportunidades y de trato ⁷.

⁶ Estudio General sobre los convenios fundamentales, 2012, párrafo 745.

⁷ Estudio General sobre la igualdad en el empleo y la ocupación, 1988, párrafo 38.

Alegatos en relación con el matrimonio y el cambio de estado civil

39. El Comité hace hincapié en que las distinciones que se basan en el estado civil, la situación matrimonial o, más concretamente, la situación familiar (en particular en lo relativo a las responsabilidades por personas a cargo) son contrarias al Convenio cuando dan lugar a la imposición de un requisito o condición a personas de un determinado sexo que no se impondría a personas del otro sexo⁸. El Comité toma nota de que el contrato de empleo al que las organizaciones querellantes se refieren en la reclamación establece que «[el trabajador o la trabajadora] tiene que obtener una autorización previa de la empresa para cambiar de estado civil o contraer matrimonio». El Comité también toma nota de que las copias de contratos proporcionadas por el Gobierno ponen de relieve que las disposiciones que estipulan que para casarse hay que conseguir un permiso ya no se incluyen en el nuevo contrato de trabajo. Además, toma nota de que otras disposiciones relativas a la situación matrimonial de los empleados que figuran en el nuevo contrato, como la declaración sobre la situación matrimonial o el empleo en calidad de «solteros», pueden plantear otras preocupaciones, pero *per se* no dan lugar a discriminación contra las mujeres en virtud del Convenio núm. 111.
40. *El Comité expresa la firme esperanza de que el Gobierno adopte sin demora las medidas necesarias para garantizar que a todos los tripulantes de cabina se les aplican las disposiciones del nuevo contrato de trabajo a fin de que puedan casarse y cambiar su situación matrimonial sin permiso de la empresa. El Comité toma nota de que ni las organizaciones querellantes ni el Gobierno han transmitido información sobre el impacto que tienen sobre las mujeres empleadas los requisitos relativos a la situación matrimonial que figuran en el nuevo contrato de empleo. Por consiguiente, el Comité considera que se necesita más información para determinar si esos requisitos tienen un impacto desproporcionado sobre las mujeres, que constituyen el 80 por ciento de los tripulantes de cabina, lo cual implicaría discriminación indirecta contra las mujeres. El Comité pide al Gobierno que en su próxima memoria en virtud del artículo 22 sobre la aplicación del Convenio, transmita información concreta sobre la manera en que los requisitos del nuevo contrato relativos a la situación matrimonial de los trabajadores se aplican en la práctica y sobre su impacto sobre las mujeres empleadas, en particular en lo que respecta a la posibilidad de casarse sin perder su trabajo o ser incitadas a renunciar a él.*

Períodos de descanso

41. El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes consideran que las diversas normas que rigen los períodos de descanso, establecidas en el código de prácticas de la empresa, constituyen una forma de controlar la vida personal de sus trabajadores, la mayor parte de los cuales son mujeres, y señalan que la causa principal de los despidos son infracciones menores a esas estrictas normas. Según las organizaciones querellantes, las normas que rigen los períodos de descanso han sido concebidas y motivadas por la actitud del Director General de la empresa y de la propia empresa hacia las mujeres. El Comité también toma nota de que el Gobierno invoca la capacidad de los trabajadores de la empresa para cumplir sus obligaciones, en particular en lo que respecta a garantizar la seguridad de los pasajeros. El Gobierno también afirma que las infracciones de las normas por parte de hombres o mujeres reciben el mismo tratamiento.

⁸ Estudio General sobre los convenios fundamentales, 2012, párrafo 787.

42. *El Comité considera que las normas que rigen los períodos de descanso posiblemente no entrañen discriminación en el sentido que se le da en el Convenio. Sin embargo, también considera que si se verificara que la elaboración y aplicación de esas normas se basa en estereotipos de género y en determinadas actitudes hacia las mujeres, se podría considerar que se trata de discriminación basada en el sexo, lo cual es contrario al objetivo del Convenio de lograr la igualdad de trato entre hombres y mujeres. El Comité observa que las organizaciones querellantes no proporcionan suficiente información para poder llegar a la conclusión de que esas medidas tienen un sesgo de género y afectan de manera desproporcionada a las tripulantes de cabina, y por consiguiente constituyen discriminación indirecta basada en el sexo. Sin embargo, el Comité quiere señalar al Gobierno la necesidad de elaborar normas sobre los períodos de descanso sin sesgo de género. Además, el Comité pide al Gobierno que en su próxima memoria presentada en virtud del artículo 22 sobre la aplicación del Convenio, transmita información concreta sobre la manera en que se aplican en la práctica las normas que rigen los períodos de descanso, y que incluya información desglosada por sexo sobre la naturaleza y el número de infracciones notificadas y sanciones aplicadas.*

Alegatos de trato degradante, acoso y vigilancia de las mujeres tripulantes de cabina

43. En relación con los alegatos de acoso, el Comité toma nota de que el Código Penal tipifica el comportamiento ofensivo contra las mujeres (artículo 291)⁹. Según la respuesta del Gobierno, la política de Qatar Airways prohíbe cualquier tipo de acoso verbal o no verbal a su personal y cada vez que se plantea un caso de este tipo se realizan investigaciones. El Comité toma nota de que no se ha transmitido ninguna copia de esta política y hace hincapié en que no sólo hay que prohibir estas prácticas discriminatorias sino también garantizar la aplicación efectiva de todos los mecanismos para acabar con ellas y proporcionar medios de reparación a las víctimas.
44. A este respecto, el Comité subraya que, cuando el acoso se aborda únicamente a través de procedimientos penales, puede ser muy difícil para las presuntas víctimas asumir la mayor carga de la prueba, en particular cuando no hay testigos, y acceder a los tribunales penales, concretamente en el caso de los trabajadores migrantes. Además, las disposiciones penales tal vez no cubran todos los comportamientos que constituyen acoso por motivo de sexo, incluido el acoso sexual. Al tiempo que toma debida nota de la declaración del Gobierno de que dicho comportamiento no es una característica del entorno de trabajo de Qatar Airways, el Comité considera que el Gobierno debería prestar particular atención a alentar a la empresa a que proporcione a sus trabajadores, incluidos los empleados extranjeros, mecanismos apropiados de presentación de quejas para garantizar que puedan obtener reparación sin exponerse a la estigmatización o a represalias, y sin temor a ser deportados del país, en casos de acoso o de cualquier otro comportamiento discriminatorio basado en los motivos contemplados en el Convenio.
45. En lo referente a las presuntas prácticas de vigilancia general de los trabajadores y de control de su vida personal, el Comité toma nota de que el Gobierno refuta estos alegatos, pero confirma que existen cámaras de seguridad operativas a la entrada de los edificios de alojamiento del personal, como es habitual en otras empresas y edificios. El Comité toma nota asimismo de que las organizaciones querellantes no proporcionan información suficiente para concluir que las presuntas prácticas y medidas afectan de manera

⁹ El artículo 291 del Código Penal establece que: «Todo el que ofenda a una mujer a través de palabras o realice sonidos, gestos o acciones para que esa mujer pueda oír esas palabras o sonidos, o ver esos gestos, deberá ser castigado con una pena de prisión por un período máximo de un año y/o deberá pagar una multa que no supere los cinco mil riales de Qatar».

desproporcionada a las mujeres trabajadoras como grupo particular, por motivo de sexo. Sin embargo, también toma nota de que las organizaciones querellantes han indicado que las prácticas de vigilancia llevadas a cabo por el personal directivo han estado orientadas específicamente a una serie de mujeres trabajadoras.

- 46.** *En estas circunstancias y teniendo en cuenta los elementos destacados en los párrafos 41 a 45 del presente informe, el Comité estima que deberían tomarse medidas para asegurar que la aplicación general de las normas relativas a los períodos de descanso y a la libertad de movimiento, incluida su supervisión, y las medidas de vigilancia, no creen ni propicien un entorno de trabajo intimidatorio que pudiera exponer a los trabajadores, en particular a las trabajadoras migrantes, al acoso por motivo de sexo, contrariamente a lo dispuesto en el Convenio. Tomando debidamente nota de la declaración del Gobierno acerca de que la compañía aérea está trabajando con diligencia para mejorar sus políticas, prácticas y prestaciones para los tripulantes de cabina, el Comité solicita al Gobierno que, en su próxima memoria presentada en virtud del artículo 22 sobre la aplicación del Convenio, proporcione información específica sobre las medidas adoptadas a este respecto.*

Mecanismos de aplicación y reparación efectiva en caso de discriminación

- 47.** El Comité toma debida nota de la respuesta del Gobierno de que existen diversos mecanismos de solución de conflictos para tramitar las reclamaciones de los trabajadores migrantes. El Comité observa que el Gobierno no proporcionó información sobre el modo en que estos procedimientos pueden utilizarse o han sido utilizados por los tripulantes de cabina, en particular las mujeres. El Comité observa que el acceso a dichos procedimientos y reparaciones por los tripulantes de cabina que son trabajadores migrantes puede ser difícil debido al temor a la victimización o a represalias, incluidos el despido y la deportación del país, que puede impedir a los trabajadores tratar de obtener reparación en caso de vulnerarse sus derechos. A este respecto, el Comité considera esencial brindar protección efectiva contra las represalias a quienes presentan reclamaciones o casos, y a los testigos, a efectos de la aplicación y el control de la aplicación de los principios de no discriminación y de igualdad. El Comité también toma nota de que la Comisión de Expertos, en su observación de 2014 en relación con el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) solicitó al Gobierno que tomara medidas para mejorar la eficacia de los mecanismos de aplicación existentes, incluidas medidas para proporcionar más facultades ejecutivas a los inspectores del trabajo y para promover la colaboración efectiva con las autoridades judiciales.
- 48.** *Al tiempo que toma nota de la declaración del Gobierno relativa al creciente número de inspectores del trabajo y al desarrollo de las actividades de la inspección del trabajo, el Comité observa que, en vista de que los tripulantes de cabina son mayormente mujeres, el nombramiento de inspectoras del trabajo calificadas podría ser una medida eficaz para supervisar la no discriminación y la igualdad en la empresa. El Comité confía en que el Gobierno dé la debida consideración a dicha medida.*

IV. Recomendaciones del Comité

49. *En virtud de las conclusiones expuestas en los párrafos 25 a 48 supra respecto a los asuntos planteados en la reclamación, el Comité recomienda al Consejo de Administración que:*

- a) apruebe el presente informe;*
- b) pida al Gobierno, con el fin de asegurar que los trabajadores afectados gozan de la protección establecida en el Convenio, que tome en consideración las medidas solicitadas en los párrafos 32, 35, 36, 40, 42, 46 y 48;*
- c) encomiende a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones el seguimiento de las cuestiones abordadas en este informe, en particular en los párrafos establecidos en el apartado b) supra, con respecto a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y*
- d) publique el presente informe y declare cerrado el procedimiento incoado por la reclamación.*

Ginebra, 11 de junio de 2015

(Firmado) D. Duan

M. Liew

K. Mattar

Punto que requiere decisión: párrafo 49