



**Convención sobre la
Eliminación de Todas las
Formas de Discriminación
contra la Mujer**

Distr. general
15 de julio de 2021
Español
Original: árabe
Árabe, español, francés e inglés
únicamente

**Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer**

**Información suministrada por Qatar sobre el seguimiento
de las observaciones finales relativas a su segundo informe
periódico***

[Fecha de recepción: 12 de julio de 2021]

* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.



Introducción

En su 73º período de sesiones (celebrado en Ginebra el martes 2 de julio de 2019), el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer examinó el segundo informe periódico del Estado de Qatar (CEDAW/C/QAT/2). El 17 de julio de 2019, el Comité aprobó las observaciones finales. En el párrafo 58 de las observaciones finales, el Comité solicitó a Qatar que, en los dos años siguientes a la fecha del debate, proporcionara información sobre las medidas adoptadas para poner en práctica las recomendaciones que figuran en los párrafos 14 a), 14 d), 46 a) y 50 a) del documento de observaciones finales.

Respuesta del Estado a las recomendaciones

Párrafo 14 a): Rango de la Convención en su ordenamiento jurídico nacional:

- **Aclare el rango que tiene la Convención en su ordenamiento jurídico nacional y apruebe leyes para incorporar sus disposiciones en la legislación nacional.**

Observación:

De acuerdo con el artículo 68 de la Constitución, la Convención tiene fuerza de ley y el Estado de Qatar está obligado a aplicar sus disposiciones. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer fue ratificada mediante el Decreto núm. 28/2009.

En cuanto a la aprobación de leyes que incorporen las disposiciones de la Convención a la legislación nacional, el Estado de Qatar cumple las normas internacionales dimanantes de los tratados y convenios internacionales y está tomando medidas para, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 6 de la Constitución, modificar la legislación nacional y armonizarla con la Convención. Los tratados y las convenciones ratificados por el Estado de Qatar tienen, por tanto, similar fuerza que la legislación nacional, que debe ser modificada y armonizada con esas convenciones. En el futuro, además, no podrá aprobarse ley alguna en contravención de esas convenciones. En todos los casos, se respetarán las reservas y declaraciones que figuren en el instrumento de adhesión.

La incorporación de la Convención al ordenamiento nacional conlleva la posibilidad, entre otras cosas, de que sus disposiciones sean invocadas ante los tribunales nacionales al amparo del artículo 33 de la Ley Civil. Los interesados podrán, por tanto, atenerse a ellas.

Párrafo 14 d): Creación de un tribunal constitucional:

- **Adopte medidas inmediatas para implementar la Ley núm. 12/2008 con el fin de crear sin más demora un tribunal constitucional plenamente operativo.**

Observación:

Los organismos competentes del Estado de Qatar están tomando las medidas necesarias para hacer efectiva esa Ley.

Párrafo 46 a): Trabajadores domésticos

- **Adopte nuevas medidas legislativas para garantizar que se otorgue a los trabajadores domésticos la misma protección jurídica que a otros trabajadores migrantes cuyos derechos están amparados por la Ley del Trabajo (Ley núm. 14/2004) y elabore y ponga en práctica medidas relativas a las inspecciones laborales, al cumplimiento de las normas y a la aplicación de sanciones, teniendo debidamente en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.**

Observación:

El Estado de Qatar está tomando medidas en la esfera judicial para proporcionar a todas las categorías de trabajadores, sin discriminación, protección judicial adecuada en materia de acceso a la justicia, incoación, exención de tasas, derecho a recurrir y ejecutar las sentencias, asistencia jurídica y, en su caso, servicios de interpretación.

En cuanto a la aplicación en la práctica de la legislación laboral, la Ley núm. 15/2017 de los Trabajadores Domésticos se ajusta a las normas laborales internacionales y al Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189), de la Organización Internacional del Trabajo. A continuación se detallan las salvaguardias jurídicas previstas en la legislación nacional para la protección de las trabajadoras domésticas y atinentes a las observaciones formuladas por el Comité:

- *Salario mínimo:* La Ley núm. 17/2020 del Salario Mínimo se aplica en pie de igualdad a los trabajadores y empleados domésticos. La Comisión del Salario Mínimo revisa el nivel salarial de los trabajadores y empleados al menos una vez al año considerando, entre otros factores económicos, el crecimiento, la competitividad, la productividad y las necesidades de los trabajadores, los empleados y sus familiares. La resolución núm. 25/2020 del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales fija el salario mínimo de los trabajadores y empleados domésticos en 1.000 riyales mensuales. Si el empleador no proporciona alojamiento y alimentos adecuados al trabajador o empleado, los complementos salariales mínimos en esos conceptos serán, respectivamente, 500 y 300 riyales mensuales. La resolución citada entró en vigor seis meses después de la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial* (se publicó en el *Boletín* núm. 15, de fecha 20 de septiembre de 2020).
- *Jornada de trabajo y pausas diarias de descanso:* Según el artículo 12 de la Ley núm. 17/2020, “la jornada laboral no excederá de diez horas, salvo acuerdo en contrario, con pausas intercaladas para el culto, el descanso y la comida. Esas pausas no se computarán como horas de trabajo”.

El apartado 4 del contrato modelo aprobado por el Estado de Qatar para el servicio doméstico determina la jornada laboral ordinaria y las pausas para el descanso. El trabajador se compromete a realizar el trabajo pactado durante ocho horas diarias, que se computarán como jornada laboral ordinaria y en las que se intercalarán pausas para el culto, el descanso y la comida. Esas pausas no se computarán como horas de trabajo. Se podrá hacer que el empleado trabaje dos horas extraordinarias al día, con lo que la jornada laboral máxima alcanzaría las diez horas. En el contrato de trabajo se define la relación laboral entre el empleado y el empleador y se fija la jornada laboral ordinaria en un máximo de ocho horas. Esa relación no

difiere de la que une a otras categorías de trabajadores y empleadores con arreglo a la Ley del Trabajo. Sin embargo, la naturaleza del empleo doméstico es del todo diferente a la del empleo en fábricas y otros lugares de trabajo, ya que en aquel se intercalan largas pausas de descanso. Por ello, el legislador no consideró oportuno regular esas pausas de manera concreta:

- *Descanso semanal:* Según el artículo 13 de la Ley núm. 15/2017, el trabajador tendrá derecho a una licencia semanal retribuida de no menos de 24 horas consecutivas. El momento de disfrute de esa licencia semanal, habida cuenta de la naturaleza del trabajo doméstico, se determinará por acuerdo entre las partes y constará en el contrato de trabajo.
- *Baja por enfermedad, lesiones laborales y licencia de maternidad:* El artículo 7 de la Ley citada prohíbe que se obligue al empleado a trabajar durante el tiempo de vigencia de su baja por enfermedad, así como durante sus periodos de descanso diario y su licencia semanal. Además, dispone que el empresario debe proporcionar la atención sanitaria, la medicación y los suministros médicos adecuados al empleado que hubiera enfermado o se hubiera lesionado durante o a causa de la realización de su trabajo, sin coste alguno para el trabajador. De acuerdo con el artículo 19, la indemnización por lesiones laborales se sujetará a lo dispuesto en la Ley del Trabajo. La determinación de los términos, las condiciones y la duración de la baja por enfermedad se sujeta igualmente a la Ley del Trabajo, que es el marco general regulador de las relaciones laborales individuales. En cuanto a la protección dispensada a las madres conviene señalar que la mujer trabajadora tiene derecho a 50 días de licencia retribuida por maternidad y, finalizada esta y durante un año, a una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia. El empresario no rescindirá el contrato de trabajo a la trabajadora por haber esta contraído matrimonio o pasado a situación de licencia por maternidad, ni podrá notificarle esa rescisión con preaviso durante la vigencia de la licencia de maternidad.

En virtud de la Ley núm. 15/2017, el empleado podrá rescindir el contrato de trabajo antes de su vencimiento sin que decaiga su derecho a la prima de fin de servicios en los siguientes supuestos: si el empleador incumplió las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo o impuestas por imperativo legal; si el empleador o su representante impuso al trabajador condiciones de trabajo engañosas; si el empleador o un miembro de su familia puso en peligro la integridad física o la vida del empleado, y si el empleador o uno de sus convivientes tuvo conocimiento de la existencia de una amenaza grave para la seguridad o la salud del trabajador y no hizo nada para eliminarla:

- *Inspección:* las instancias del Estado solo podrán realizar inspecciones domiciliarias de las condiciones de trabajo de los empleados domésticos en ejecución de un mandamiento dictado por el Ministerio Fiscal en caso de denuncia o abuso. Las oficinas de reclutamiento de trabajadores y empleados domésticos en el extranjero son sometidas a inspección y vigilancia periódicas y sin previo aviso para dar seguimiento a los procesos de contratación y las condiciones de alojamiento y para velar por que los trabajadores domésticos no sean explotados y se salvaguarden sus derechos.
- *Presentación de denuncias y temor a represalias:* En virtud del artículo 18 de la Ley núm. 15/2017, ya citada, los conflictos entre el empleador y el empleado se sujetarán a lo dispuesto en la Ley del Trabajo (núm. 14/2004) y en sus leyes

modificativas, en las que se permite al empleado doméstico recurrir a los comités de resolución de conflictos laborales. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales ha establecido una dependencia que se ocupará de recibir y resolver las denuncias formuladas por los trabajadores domésticos. La dependencia recibe las denuncias directamente de los trabajadores domésticos o por conducto de las embajadas, el sitio web del Ministerio o la aplicación para teléfonos inteligentes *Amerni Qatar*. Las denuncias se registran el mismo día y se cita al empleador para el día siguiente a fin de tratar de lograr la conciliación por vía amistosa. Si las partes aceptan el pacto, este se consignará en un acta con fuerza de título ejecutivo. Si las partes no logran la conciliación, la denuncia se remitirá a un comité de conflictos laborales para asegurar su pronta resolución y el acceso del trabajador, con carácter de urgencia, a sus derechos y reclamaciones.

El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales vela por que los empleados reciban asistencia jurídica. El funcionario encargado de las conciliaciones laborales proporcionará al trabajador o empleado asesoramiento jurídico gratuito con la asistencia de un intérprete del Ministerio. El proceso de conciliación está exento de tasas. Los organismos públicos están a disposición de los trabajadores, incluidos los comités laborales, que están operativos en horario vespertino. Si el trabajador desea solicitar un dictamen jurídico puede reunirse con uno de los juristas del Departamento de Relaciones Laborales durante el horario oficial de trabajo y sin necesidad de cita previa. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales coordina con los representantes de las embajadas el seguimiento de los conflictos planteados ante los comités, de modo que puedan personarse en representación del empleado doméstico si este desea abandonar el país.

Si el empleado doméstico (el denunciante) considera que ha sido objeto de represalias por parte del empleador, quien actuó de manera penalmente punible, el funcionario encargado de las denuncias laborales le aconsejará que se ponga en contacto con las autoridades competentes (policía o Fiscalía). Si queda acreditado que el empleador actuó de manera abusiva, la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio del Interior transferirá inmediatamente el trabajador a otro empleador, sin el consentimiento de este.

Las instancias públicas competentes velan por que se den a conocer las disposiciones legislativas que salvaguardan los derechos fundamentales de las trabajadoras domésticas y su acceso a la justicia, así como los cauces procesales y los mecanismos de denuncia pertinentes. Para ello, los trabajadores, los empleadores y las oficinas de contratación reciben información jurídica simplificada en reuniones personalizadas con los trabajadores y los agregados laborales de las embajadas, a través de los medios de difusión, la prensa, la televisión y las redes sociales (Facebook y Twitter), mediante entrevistas concedidas a emisoras de radio que emiten en las lenguas de los trabajadores migrantes, en los periódicos destinados a los trabajadores expatriados y en talleres divulgativos sobre los derechos de los trabajadores y los empleados domésticos.

El 16 de junio de 2020, con motivo del Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, el Ministerio publicó dos folletos informativos dirigidos, respectivamente, a los empleadores y los trabajadores domésticos. En ellos se informa de sus derechos y obligaciones según la Constitución y la legislación nacional, en particular de las disposiciones de la Ley núm. 15/2017 de los Trabajadores Domésticos. El folleto para

los trabajadores, titulado *I'raf huquqak* [Conozca sus derechos], presenta la normativa sobre la jornada laboral, los recesos en el trabajo, las licencias semanales y anuales, la seguridad e higiene en el trabajo, las indemnizaciones por accidentes laborales, el salario, la prohibición de que se apliquen deducciones salariales por costes de contratación en origen y de retención del pasaporte, el derecho a pasaje y las cantidades liquidables por finalización del contrato de trabajo. El folleto para los empleadores, titulado *Dalil li-tawzif `ummal manziliyin ayanib* [Guía para la contratación de trabajadores domésticos extranjeros], incluye consejos para los empleadores, información sobre los derechos de los trabajadores domésticos y orientación sobre la manera de mantener con ellos una relación laboral fructífera. Se produjo un breve vídeo para fomentar la concienciación sobre la importancia de los trabajadores domésticos en el cuidado de las familias durante la crisis por la COVID-19 y la necesidad de atender a la salud de los trabajadores domésticos, respetar sus derechos, en particular en lo relativo a las pausas para el descanso diario y la licencia semanal retribuida, y ayudarles a abrir cuentas bancarias, enviar dinero a sus países de origen y mantener el contacto con su familia y amigos:

- *Situación de las trabajadoras migrantes retenidas en centros de detención y deportación, incluidas las mujeres embarazadas, las mujeres con hijos y las víctimas de actos de violencia sexual:* El Estado de Qatar ha realizado esfuerzos sin precedentes, tanto en la legislación como en la práctica, por proteger a las trabajadoras migrantes, en particular a las empleadas domésticas, de toda forma de abuso, explotación y represalia por parte de los empleadores, y ha tomado medidas para evitar que se conviertan en víctimas de la violencia y la trata de personas. La Ley núm. 15/2011 contra la Trata de Personas garantiza la protección a las víctimas y facilita que informen de su situación, obtengan asesoramiento sobre sus derechos, sean informados de los procedimientos legales y administrativos pertinentes, permanezcan en Qatar hasta que concluya la investigación y el juicio y tengan acceso a asistencia jurídica.

El Estado de Qatar vela por que esas disposiciones se hagan efectivas, las víctimas dispongan de centros de acogida y los trabajadores expatriados no sean víctimas del trabajo forzoso. Entre esos centros se cuenta el Centro Integral Aman (*Dar al-Aman al-Shamil*), dependiente del Centro de Protección y Rehabilitación Social. Se trata de un Centro de acogida integrado que proporciona un entorno social y sanitario en el que se proporciona protección y rehabilitación amplias a sus beneficiarios, incluidas las víctimas de la trata de personas y, sobre todo, las empleadas domésticas. El Centro también presta atención sanitaria básica, servicios sociales, terapia psicológica y servicios de rehabilitación y reintegración a las trabajadoras que han huido de sus empleadores, así como a las mujeres y los niños víctimas de la violencia.

También se ha inaugurado recientemente el Centro de Atención Humanitaria, que proporciona protección y atención social a los trabajadores y empleados domésticos que lo necesiten, en particular a las víctimas de la trata de personas, vela por que se rehabiliten y reintegren a la sociedad y las aloja y atiende de manera temporal hasta que se asegure su salida del Estado. En coordinación con las instancias públicas competentes, se ha determinado el mecanismo adecuado para la recepción y el alojamiento del trabajador denunciante y las medidas que han de aplicársele desde su llegada al Centro hasta la resolución del problema. El empleado puede denunciar a través del sitio web de la Comisión Nacional contra la Trata de Personas o por

conducto de las autoridades policiales, ante las que puede interponer una denuncia penal ordinaria.

Además, el Centro está coordinado con las direcciones de seguridad, de modo que todo acto constitutivo de delito de trata de personas sea notificado a la Comisión Nacional contra la Trata de Personas y se tomen medidas legales de inmediato. El Centro tiene capacidad para albergar a casi 200 personas agraviadas, que son admitidas una vez que su situación ha sido evaluada por varias instancias del Estado, en particular el Ministerio del Interior, la Fiscalía, la Comisión Nacional contra la Trata de Personas y el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.

El Estado de Qatar ha suscrito un memorando de entendimiento sobre la trata de personas con los Estados Unidos de América y ha emprendido iniciativas para prevenir la trata con la cooperación de la Embajada de Estados Unidos, el Buró Federal de Investigaciones (FBI) y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito para la región, así como ha organizado varias campañas de concienciación sobre las diferentes formas y tipos de trata y ha publicado y distribuido entre los trabajadores expatriados folletos informativos sobre sus derechos a fin de prevenir que se conviertan en víctimas de la trata.

La Ley núm. 15/2011 contra la Trata de Personas impone a los infractores penas severas de entre 7 años de prisión y multa de hasta 250.000 riyales y 15 años de prisión y multa de hasta 300.000 riyales. Esas sanciones son efectivas y disuasorias para quienes pretendan imponer trabajos forzados.

El Estado de Qatar se compromete a mantener el programa de cooperación técnica establecido con la Organización Internacional del Trabajo para abolir el sistema de *kafala* (patrocinio) y promover y aplicar las normas, los principios y los derechos laborales fundamentales. El Estado de Qatar sigue trabajando para alcanzar los objetivos estratégicos inmediatos del programa, con atención particular a los cinco ejes siguientes: protección salarial, inspección laboral y seguridad e higiene en el trabajo, establecimiento de un régimen de empleo contractual que sustituya al sistema de *kafala*, trabajo forzoso y promoción de la participación de los trabajadores.

En este sentido conviene señalar que el sistema de *kafala* ya ha sido abolido, toda vez que el marco normativo aprobado el 30 de agosto de 2020 elimina el requisito de que los trabajadores expatriados sean autorizados por el empleador para cambiar de empleo. Además, el Estado de Qatar es el primer país de la región en fijar un salario mínimo no discriminatorio. Téngase en cuenta que el Estado de Qatar, al suprimir el permiso de salida, ya reconoció el derecho de todos los trabajadores expatriados, con independencia de su categoría, a abandonar libremente el país. Así pues, las modificaciones legislativas recientes y las normas señaladas han abolido definitivamente el sistema de *kafala*.

En cuanto a la protección jurídica equitativa que se dispensa a los empleados y trabajadores domésticos sujetos a la Ley del Trabajo, conviene señalar que el marco normativo recientemente aprobado abarca, en condiciones de igualdad, a todos los trabajadores y empleados domésticos:

- El permiso de salida fue abolido mediante la Ley núm. 13/2018. Esta Ley afirma el derecho del trabajador expatriado sujeto a la Ley del Trabajo a abandonar el país temporal o definitivamente durante la vigencia del contrato de trabajo. La resolución núm. 95/2019 del Ministro del Interior extendió la abolición del

régimen de permisos de salida a todos los trabajadores no sujetos a la Ley del Trabajo, incluidos los empleados domésticos, que ahora pueden abandonar el país temporal o definitivamente durante la vigencia del contrato de trabajo. El empleado doméstico informará al empleador con al menos 72 horas de antelación de su intención de marcharse.

- Téngase en cuenta que el Estado de Qatar no exige al trabajador o empleado doméstico que permanezca fuera del país durante dos años para obtener un nuevo visado de residencia. Desde que, el 13 de diciembre de 2016, se hizo efectiva la Ley de la Entrada, la Salida y la Residencia de los Extranjeros, los trabajadores y empleados disfrutaron de plena e irrestricta libertad de circulación y viaje.
- El Fondo de Apoyo y Seguro para los Trabajadores Expatriados, constituido al amparo de la Ley núm. 17/2018, permite abonar las cantidades decretadas a favor de los trabajadores y empleados domésticos por los comités de conflictos laborales, lo que evita el inicio de procedimientos dilatados, asegura el rápido desembolso de las cantidades adeudadas al término del contrato de trabajo y facilita la repatriación de los trabajadores y empleados. Desde su creación, el Fondo ha abonado a 5.744 trabajadores un total de 13.917.484 riyales.
- Abrogación del requisito de no objeción del empleador para que el trabajador o empleado doméstico cambie de empleo: El Decreto Legislativo núm. 19/2020, que modifica parte del articulado de la Ley núm. 21/2015 de la Entrada, la Salida y la Residencia de los Extranjeros, y el artículo 21 (modificado) de la nueva ley permiten a los trabajadores expatriados, incluidos los empleados domésticos, cambiar de empleador con sujeción a las normas y procedimientos determinados por el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.
- En virtud de las modificaciones introducidas en la Ley del Trabajo mediante el Decreto Legislativo núm. 18/2020, el trabajador podrá desistir del contrato de trabajo durante el período de prueba con el fin de cambiar de empleo, siempre que lo preavise por escrito al empleador al menos un mes antes de la fecha en que se haga efectiva la renuncia. El nuevo empleador indemnizará al anterior por los gastos del pasaje y las tasas por contratación en origen con un monto máximo equivalente a dos meses de salario base. Finalizado el período de prueba, el trabajador podrá proceder a la rescisión no motivada del contrato, siempre que lo notifique al empleador con una antelación mínima de un mes, si trabajó para él menos de dos años, o de dos meses, si lo hizo más de dos años. El trabajador puede notificar su deseo de cambiar de empleador a través del sistema de notificación electrónica del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales.
- El Reglamento Ejecutivo de la Ley núm. 21/2015, ya señalada, fue modificado mediante resolución del Ministro del Interior de fecha 14 de septiembre de 2020. El artículo 65 del reglamento modificado dispone que “el cambio de empleador del trabajador expatriado se sujetará a las leyes y reglamentos pertinentes y a las siguientes condiciones:
 1. Que se haya notificado el cambio a la dependencia administrativa competente del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales con arreglo a las normas y procedimientos previstos;

2. Que el permiso de residencia del trabajador expatriado esté en vigor o caduque en un plazo de 90 días, salvo que hubiera vencido por razones ajenas a su voluntad”.

- *Posibilidad de trabajar para otro empleador fuera de la jornada laboral básica:* Según el Decreto Legislativo núm. 19/2020, ya citado, el trabajador o empleado doméstico podrá trabajar para otro empleador fuera de su jornada laboral con la autorización correspondiente del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales, siempre que ambas partes del contrato de trabajo presten mutuo consentimiento.

Párrafo 50 a): Edad mínima de matrimonio para las niñas:

- **Eleve a 18 años la edad mínima para que las niñas puedan contraer matrimonio, elimine todas las excepciones legales y vele por que las mujeres tengan derecho a casarse sin el permiso de un tutor.**

Observación:

El Estado Qatar formuló reserva al artículo 16, párrafo 2 de la Convención por ser contrario a las disposiciones de la *sharia*. El artículo 17 de la Ley de la Familia, promulgada mediante la Ley núm. 22/2006, regula de manera específica el matrimonio de las niñas, inclusive la mayoría de edad para contraer matrimonio, el consentimiento del tutor matrimonial (*wali*) y de las partes (los contrayentes) y la dispensa por el juez competente. Por consiguiente, en el Estado de Qatar, el llamado “matrimonio infantil” no existe en la práctica ni se refleja en las estadísticas judiciales.

En cuanto al derecho de la mujer a contraer matrimonio sin el consentimiento de su *wali*, conviene señalar que ese tipo de tutela tiene por objetivo asegurar que el *wali* pueda hacer valer en el contrato matrimonial los derechos de la contrayente y la ayude a tomar la decisión adecuada, habida cuenta de su experiencia y su deseo de protegerla (el *wali* es el padre o el pariente varón agnado más cercano de la contrayente). La capacidad legal para consentir el matrimonio reside en la contrayente, que es libre de aceptar o declinar la propuesta de matrimonio. El *wali* no puede obligarla a casarse ni negarse a que contraiga matrimonio con el varón de su elección. El artículo 29 de la Ley de Familia faculta al juez para intervenir en el proceso y perfeccionar el matrimonio.