



Consejo de Administración

355.ª reunión, Ginebra, 17-27 de noviembre de 2025

Sección Institucional

INS

Fecha: 27 de noviembre de 2025

Original: inglés

Decimosexto punto del orden del día

Informe del Director General

Séptimo informe complementario: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de la Arabia Saudita del Convenio núm. 29 y su Protocolo de 2014, así como de los Convenios núms. 81, 95 y 111

► Índice

	Página
I. Introducción	3
II. Proyecto de decisión	4
III. Examen de la reclamación	4
A. Alegatos de la organización querellante	4
B. Respuesta del Gobierno	19
IV. Conclusiones del Comité	28
1. Convenio núm. 29 y su Protocolo	28
2. Convenio núm. 95	37
3. Convenio núm. 111	41
4. Convenio núm. 81	45
IV. Recomendaciones del Comité	50

► I. Introducción

1. Por medio de una comunicación de fecha 5 de junio de 2024, la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) presentó a la Oficina Internacional del Trabajo una reclamación en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT en la que se alega el incumplimiento por parte del Gobierno de la Arabia Saudita del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). La Arabia Saudita ratificó los Convenios núms. 29, 81, 100 y 111 el 15 de junio de 1978; el Protocolo núm. 29, el 26 de mayo de 2021; el Convenio núm. 95, el 7 de diciembre de 2020; el Convenio núm. 138, el 2 de abril de 2014, y el Convenio núm. 182 el 8 de octubre de 2001, los cuales permanecen vigentes en el país. La ICM presentó información adicional en sus comunicaciones de fecha 21 de enero, 15 de mayo y 24 de junio de 2025.

2. Las disposiciones de la Constitución de la OIT relativas a la presentación de reclamaciones son las siguientes:

Artículo 24

Reclamaciones respecto a la aplicación de un convenio

Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se 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 lo dispuesto en 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 OIT, el Director General acusó recibo de la reclamación, informó de la misma al Gobierno de la Arabia Saudita y la transmitió a la Mesa del Consejo de Administración.
4. En su 352.^a reunión (noviembre de 2024), el Consejo de Administración decidió lo siguiente:
 - a) que la reclamación no era admisible en relación con los Convenios núms. 100, 138 y 182 y
 - b) que la reclamación era admisible en relación con los Convenios núms. 29 (y su Protocolo), 81, 95 y 111, y que designaría un comité tripartito para que la examinara. El Comité lo integran el Sr. Fazle Lohani BABU (miembro gubernamental, Bangladesh), la Sra. Sonya JANAHI (miembro empleadora, Bahrein) y la Sra. Amanda BROWN (miembro trabajadora, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte).

5. El Gobierno presentó sus observaciones sobre la reclamación en una comunicación recibida por la Oficina el 23 de enero de 2025. Presentó observaciones adicionales el 28 de abril y el 15 de julio de 2025 en respuesta a la información adicional presentada por la ICM. También presentó observaciones adicionales el 2 de noviembre de 2025 en respuesta a una solicitud del Comité.
6. El Comité mantuvo siete reuniones en formato virtual para examinar la reclamación y aprobar el informe.

► II. Proyecto de decisión

7. A la luz de las conclusiones que figuran en el informe del Comité contenido en el documento GB.355/INS/16/7, el Consejo de Administración:
 - a) aprueba el informe del Comité;
 - b) solicita al Gobierno de la Arabia Saudita que facilite, el 1 de septiembre de 2026 a más tardar, informes sobre la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su Protocolo, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), incluida información relativa al seguimiento dado a las conclusiones y las recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, para que esta los examine en su reunión de 2026;
 - c) decide hacer público el informe y dar por concluido el procedimiento iniciado por la reclamación.

► III. Examen de la reclamación

A. Alegatos de la organización querellante

8. La Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) alega que: i) en la Arabia Saudita los trabajadores migrantes —procedentes de países como Bangladesh, la India, el Pakistán, el Yemen, Egipto, el Sudán, Filipinas, Siria y Nepal— son sometidos a una discriminación sistemática en el marco de un sistema sumamente explotador que propicia la imposición de trabajo forzoso por parte de los empleadores¹; ii) el Gobierno omite proteger a esos trabajadores migrantes frente a la imposición de trabajo forzoso; iii) dichos trabajadores sufren abusos generalizados, como el impago de salarios, a lo largo de todo el «ciclo migratorio», y iv) esto se ve agravado por las deficiencias que presenta el sistema de inspección del trabajo.

¹ La ICM indica que, según las estadísticas, en la Arabia Saudita hay unos 13,4 millones de trabajadores migrantes, lo que constituye aproximadamente el 41,6 por ciento de la población y más del 75 por ciento del total de la fuerza de trabajo del país (cerca del 80 por ciento del sector privado, exceptuando el trabajo doméstico), y que se prevé que estas cifras aumenten ahora que la Arabia Saudita se prepara para celebrar varios acontecimientos de alcance mundial e intensifica las contrataciones con el fin de planificar y llevar a cabo infinidad de megaproyectos.

9. La ICM fundamenta sus alegatos en dos informes que ella misma elaboró en 2024 y 2025, respectivamente. El primero de dichos informes, titulado «Migrant Workers Conditions in the Kingdom of Saudi Arabia», se basa en estudios de investigación secundaria llevados a cabo por grupos de derechos humanos y entidades de las Naciones Unidas, datos cualitativos sobre casos relativos a trabajadores migrantes y una muestra de 13 casos de testimonios de trabajadores migrantes procedentes de la India, el Pakistán, Nepal, Sri Lanka, Bangladesh y Filipinas. En el segundo informe, titulado «Beyond the Façade: The Realities of Labour Reforms in Saudi Arabia», se analizan las reformas laborales emprendidas partiendo de datos gubernamentales de dominio público e informes de organismos internacionales, plataformas digitales y fuentes secundarias, como entrevistas, testimonios y textos jurídicos. La ICM también se basa en información y datos procedentes de informes publicados por Human Rights Watch («Die first, and I'll pay you later», diciembre de 2024, y «Saudi Arabia: Migrant Workers Electrocuted, Decapitated, and Falling to Death at Workplaces», mayo de 2025) («informe de HRW»); las «Observaciones finales sobre los informes periódicos 10.º y 11.º combinados de la Arabia Saudita» del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) de las Naciones Unidas, diciembre de 2024; Amnistía Internacional («Locked in, left out: The hidden lives of Kenyan domestic workers in Saudi Arabia», 2025) (informe de Amnistía Internacional), y FairSquare («Unexplained migrant worker deaths in Saudi Arabia», mayo de 2025) (informe de FairSquare).

1. Alegatos relativos al trabajo forzoso

10. La ICM alega el incumplimiento por la Arabia Saudita del Convenio núm. 29 y su Protocolo, ya que el Gobierno ha omitido proteger a los trabajadores migrantes de la imposición de trabajo forzoso, como demuestra la detección de los siguientes indicadores: retención/impago de salarios; abuso de la vulnerabilidad; engaño; restricción de la libertad de circulación; aislamiento; intimidación y amenazas; retención de los documentos de identidad; servidumbre por deudas; condiciones de trabajo y de vida abusivas, y exceso de horas extraordinarias.
11. La ICM considera que el sistema de *kafala* (patrocinio), con arreglo al cual la situación jurídica de los trabajadores migrantes está vinculada a sus respectivos patrocinadores, propicia los abusos a que son sometidos estos trabajadores en la Arabia Saudita. A pesar de que el país ha llevado a cabo varias rondas de reformas laborales, su régimen jurídico y normativo no permite hacer frente a los abusos generalizados que se derivan del mencionado sistema, que otorga a los empleadores un amplio control sobre la vida de sus trabajadores. Además, la ICM alega que estas reformas coexisten con un sistema que restringe enormemente la libertad de expresión y la libertad sindical y reprime la disidencia, el cual muchas veces debilita dichas reformas. La ICM afirma que los ambiciosos planes de desarrollo y los megaproyectos emprendidos por la Arabia Saudita están agudizando las vulnerabilidades existentes y entrañando la explotación de comunidades en riesgo, sobre todo de trabajadores migrantes con salarios bajos procedentes de países en desarrollo.

1.1. Sistema de *kafala* (patrocinio) y restricciones a la movilidad de los trabajadores

1.1.1. Permiso de residencia

12. La ICM alega que, en la Arabia Saudita, los empleadores, al amparo del sistema de *kafala*, ejercen un control exclusivo sobre aspectos importantes que guardan relación con la situación jurídica de los trabajadores migrantes. La migración de trabajadores en el país y su residencia legal en él están sujetas a las condiciones establecidas en el Reglamento sobre la Residencia promulgado mediante la Real Orden Suprema núm. 17/2/25/1337, de fecha 11 de septiembre

de 1952. La expedición de los permisos de residencia y de trabajo de los trabajadores, así como su renovación y el pago de multas en caso de demora en la renovación, son responsabilidad exclusiva del empleador. Si los trabajadores migrantes no están en posesión de un permiso de residencia o este no les ha sido renovado, se considera que su situación es irregular y, por ende, podrán ser sancionados, detenidos o incluso deportados, aun cuando la no obtención o renovación del permiso obedezca a una negligencia del empleador. Los trabajadores migrantes que no estén en posesión de un permiso de residencia tienen derecho a cambiar de empleo sin la autorización del empleador, ahora bien, primeramente, deben obtener un «permiso de residencia temporal», el cual pueden solicitar ellos mismos. La ICM considera que esto hace recaer en los trabajadores la carga de solicitar el permiso, en lugar de exigir a los empleadores que rindan cuentas por no cumplir las obligaciones jurídicas que les corresponden. Según la ICM, los trabajadores enfrentan varias trabas cuando tratan de obtener los permisos, ya sea en persona o a través de una plataforma en línea que el Ministerio del Interior puso en marcha en 2015 (Absher), mediante la cual se presta una amplia variedad de servicios, como la tramitación de la salida del país de los trabajadores.

1.1.2. Restricciones relativas al cambio de empleo

13. La ICM alega que la Iniciativa de Reforma Laboral de 2021 (LRI) se tradujo en escasas reformas para el sistema de *kafala*, el cual apenas experimentó cambios, y que la movilidad de los trabajadores sigue estando fuertemente restringida. Además, las reformas excluyeron a 3,6 millones de trabajadores migrantes, algunos de los cuales se encuentran entre los más vulnerables, como los trabajadores domésticos y los agricultores y ganaderos, así como a entre 2,5 y 4,4 millones de trabajadores indocumentados. En el marco de la LRI, los trabajadores migrantes pueden cambiar de empleador (mediante aviso previo) sin necesidad de pedir la autorización al empleador actual y solo en el caso de haber residido un año en la Arabia Saudita (Resolución Ministerial núm. 51848/1442, de 5 de noviembre de 2020). Para ello, debe enviarse una solicitud de cambio de empleo a través de la plataforma en línea Qiwa, del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social (MHRSD), que se puso en marcha en 2019 para que empleadores y trabajadores pudieran consultar y actualizar en línea sus contratos de trabajo. Los trabajadores migrantes únicamente pueden cambiar de empleo sin contar con el consentimiento de su empleador durante el primer año de residencia en contadas circunstancias (por ejemplo, si el permiso de residencia o de trabajo caduca, si el empleador no abona los salarios durante tres meses consecutivos o si el este retrasa de manera intencionada un caso de conflicto laboral pendiente de resolverse). Los empleadores siguen ejerciendo un poder considerable sobre sus trabajadores y pueden poner trabas a dichos cambios de empleo aprovechando una conjunción de vacíos legales, como la expedición unilateral de visados de salida o el recurso a tácticas ilícitas como la formulación de acusaciones penales —como robo, daño patrimonial o impago de deudas— contra los trabajadores para castigarlos o coartar sus intentos de cambiar de empleo. Las entrevistas llevadas a cabo por HRW, incluidas las realizadas a funcionarios de las embajadas de los países de origen de los migrantes, revelan que, por otro lado, los trabajadores desconocen qué competencias técnicas se requieren para navegar en portales en línea como Qiwa o los diferentes aspectos de la legislación laboral de la Arabia Saudita, también los relativos a las posibilidades de movilidad en el empleo. Aunque los nuevos empleadores deben sufragar las tasas por cambio de empleo, algunos trabajadores relataron a HRW que sus empleadores les habían requerido determinados pagos, como el equivalente a dos meses de salario o el monto necesario para su contratación.

1.1.3. Visados de salida

14. La ICM considera que, si bien anteriormente los trabajadores migrantes solo podían abandonar el país estando en posesión de un visado de salida que únicamente el empleador estaba autorizado a solicitar, en virtud de la LRI, los trabajadores migrantes tienen ahora derecho a solicitar ellos mismos un «visado de salida» o un «visado de salida y regreso» a través del portal en línea Absher. Los trabajadores deben abonar unas tasas por importe de 200 riyales sauditas y esperar diez días para obtener el visado, y los empleadores, por su parte, son notificados cada vez que se solicita un visado de salida y disponen de diez días para presentar alguna objeción ante el MHRSD. La ICM sostiene que, habida cuenta de los sesgos inherentes al sistema, lo más probable es que se conceda a los empleadores la anulación de un visado de salida cuando lo soliciten. Según el informe de HRW, solo 618 trabajadores han obtenido visados de salida definitiva desde la implantación de la LRI de 2021. Además, la ICM señala que, mientras que los trabajadores que solicitan un visado de salida definitiva durante el transcurso de un contrato son incluidos de forma permanente en una lista negra por lo que se refiere a su regreso al país, los empleadores pueden expedir dichos visados durante un contrato de empleo y sin preaviso por medio del portal Absher. En tales casos, los trabajadores están obligados a abandonar el país en un plazo de 60 días, transcurrido el cual se consideran indocumentados y sujetos a deportación. Aunque los trabajadores pueden presentar una reclamación laboral para oponerse a que se expida para ellos de manera unilateral un visado de salida, su capacidad para presentar dicha reclamación y las probabilidades de que se les conceda una audiencia y se solucione el conflicto en el plazo de 60 días son reducidas.

1.1.4. Acusaciones de «abandono del puesto de trabajo»

15. La ICM alega que la práctica de presentar acusaciones falsas contra los trabajadores por abandono del puesto de trabajo refleja otra forma en que la relación entre el empleador y el trabajador se inclina a favor del primero. La ICM reconoce que la LRI de 2021 trajo consigo cambios en el régimen de abandono del puesto de trabajo, con arreglo al cual ahora a los trabajadores que reciben un aviso de abandono del puesto de trabajo (llamado «suspensión del trabajo») se les concede un plazo de dos meses para encontrar un nuevo empleo o abandonar el país. No obstante, la ICM considera que el MHRSD no notifica debidamente los casos de abandono del puesto de trabajo presentados contra trabajadores, lo que, sin saberlo, puede llevar a esos trabajadores a una situación irregular. Asimismo, según el informe de HRW, impugnar acusaciones falsas de abandono del puesto de trabajo a través del sistema de solución de conflictos laborales del MHRSD puede ser un proceso costoso, largo y engorroso para los trabajadores.

1.1.5. Confiscación del pasaporte

16. La ICM alega que, pese a estar prohibida por ley (artículo 6 del Reglamento de Aplicación de la Ley de Trabajo), la confiscación del pasaporte por el empleador sigue siendo una práctica muy extendida. La ICM sostiene que, a pesar de que las reformas laborales introducidas en 2015 impusieron multas, o aumentaron su importe, a los empleadores que infringieran la reglamentación, incluidas las disposiciones que prohibían la confiscación del pasaporte, estas reformas no se aplicaron a los trabajadores domésticos, y muchos de los abusos que estas sanciones tenían por objeto desalentar siguen cometándose de manera generalizada. La ICM alega que la confiscación del pasaporte restringe en mayor medida la circulación de los trabajadores migrantes, y que los migrantes en situación de peligro que puedan tratar de abandonar el país podrían tropezar con nuevos obstáculos al entrar en la categoría de indocumentados. La ICM manifiesta la urgente necesidad de que el Gobierno, concretamente

el MHRSD, garantice el debido cumplimiento del artículo 6 del Reglamento de Aplicación de la Ley del Trabajo.

1.2. Prácticas de contratación no equitativa y engañosa

1.2.1. Papel de los intermediarios/empresas de suministro de mano de obra

17. La ICM hace referencia a dos modalidades principales de contratación: 1) la contratación directa, a la que pueden optar las empresas legalmente registradas en la Arabia Saudita, las cuales contratan trabajadores directamente por conducto de agencias de contratación en los países de origen y 2) la contratación a través de agencias de servicios de empleo locales (también conocidas con el nombre de agencias de soluciones de recursos humanos o de personal), las cuales ofrecen diversos servicios, como la contratación desde el extranjero en nombre del empleador final. En el marco de esta modalidad de contratación, que se rige por el Reglamento aplicable a las Agencias de Servicios de Contratación y Empleo de 2025, los trabajadores permanecen bajo el patrocinio de la agencia, pero forman parte de la fuerza de trabajo del empleador final. Según indica la ICM, en el caso de los proyectos de construcción y otros proyectos de gran envergadura, el promotor contratará a una empresa logística o intermediaria de suministro de mano de obra, incluidos los «grandes contratadores» reconocidos por el Gobierno, que suministrarán los trabajadores necesarios para la ejecución del proyecto.
18. Según consta en el informe de HRW, muchas empresas de suministro de mano de obra exponen a los trabajadores a abusos, y es más probable que los trabajadores sean explotados por dichas empresas que por las empresas homólogas de «contratación directa». Durante la contratación, con frecuencia se hace creer a los trabajadores que están siendo contratados por la empresa principal y no por un subcontratista de suministro de mano de obra. Los trabajadores firman contratos de empleo en los que se estipula que se les proveerá trabajo y se les remunerará con regularidad, no obstante, a menudo las empresas de suministro de mano de obra no les proporcionan dicho trabajo ni un salario. Asimismo, la ICM hace referencia al régimen conocido como de «exención de visado», con arreglo al cual los *kafeel* (patrocinadores) solicitan un número de visados mayor al necesario para cubrir sus necesidades de personal y los revenden, a menudo a través de intermediarios que trabajan en los países de origen a cambio de un beneficio. Los trabajadores migrantes pagan importantes sumas por adelantado para obtener dichos visados, lo que los deja en una situación de servidumbre por deudas. Además, al quedar totalmente al margen de cualquier marco de protección jurídica, si las autoridades toman conocimiento de ello, pueden detener, multar o deportar a dichos trabajadores, mientras que los patrocinadores gozan de una impunidad casi total.

1.2.2. Comisiones de contratación

19. La ICM alega que cuando los empleadores finales contratan a trabajadores directamente en los países de origen, normalmente a través de una agencia de contratación con sede en esos países, dichas agencias no suelen cobrar a los empleadores sauditas, sino que trasladan los costos de la contratación a los trabajadores. Si bien la Ley del Trabajo de la Arabia Saudita (artículo 40) estipula de manera expresa que los empleadores finales deben asumir todos los gastos de contratación (incluidos los relativos a la expedición y la renovación de los permisos de residencia y de trabajo, así como las tasas por la expedición de visados de salida y regreso, el importe del billete de regreso al país de origen del trabajador y las tasas por la transferencia a dicho empleador de la prestación de servicios del trabajador), no se ha establecido un procedimiento formal para determinar si los trabajadores han pagado por su contratación cuando llegan al país.

Según la ICM, en numerosos informes se precisa que los trabajadores migrantes llegan a la Arabia Saudita habiendo pagado dichas comisiones para poder obtener sus trabajos.

20. Por consiguiente, según consta en el informe de HRW, los trabajadores migrantes se encuentran en una situación de vulnerabilidad cuando llegan a la Arabia Saudita, ya que deben pagar unas comisiones de contratación exorbitantes e ilegales para obtener un puesto de trabajo, y es un hecho conocido que los trabajadores deben contraer préstamos informales a unos tipos de interés anuales usurarios para pagar dichas comisiones, lo que perpetúa el círculo de endeudamiento y somete a los trabajadores a servidumbre por deudas. Solo 2 de los 130 trabajadores migrantes entrevistados acerca de las comisiones de contratación en el marco de informe de HRW respondieron que no habían tenido que pagar dichas comisiones. En el informe se afirma que, si bien los empleadores están obligados por ley a sufragar las comisiones de contratación y cualquier otro costo conexo, rara vez las autoridades piden cuentas a los empleadores por negarse a pagar los costos derivados de la contratación de trabajadores extranjeros.

1.2.3. Sustitución de contratos y engaño

21. La ICM alega que, aunque en virtud de la legislación nacional todos los trabajadores migrantes deben estar en posesión de un contrato firmado por ellos mismos y por el empleador en el que se establezcan por escrito unas condiciones no sujetas a modificación, en la práctica hay deficiencias importantes. La Arabia Saudita ha establecido un modelo normalizado de contrato de empleo en el que se definen salarios, prestaciones y otras condiciones (artículo 2 de la Ley del Trabajo), ahora bien, la ICM alega que este modelo se ha implantado de manera poco coherente y sin control alguno. Aunque la plataforma Qiwa del MHRSD, concebida para documentar los contratos electrónicos, ofrece un registro digital oficial, son los empleadores quienes introducen los datos sobre los contratos, y la responsabilidad de comprobar y certificar su exactitud recae en los trabajadores. En la práctica, los trabajadores tropiezan con numerosas trabas de carácter informal para efectuar esa comprobación, como la falta de competencias digitales, el miedo a sufrir represalias o a encontrarse en una situación irregular, lo cual les frena a la hora de notificar discrepancias.
22. Según la ICM, los trabajadores migrantes suelen llegar sin un contrato formal o con uno redactado únicamente en árabe o inglés, idiomas que quizás no entiendan. Otros se ven en situaciones en las que se les sustituye el contrato o se les engaña acerca de sus condiciones de empleo, de modo que, cuando llegan a la Arabia Saudita, la naturaleza del trabajo que han de realizar no se corresponde con lo prometido por sus empleadores o por intermediarios fraudulentos antes de su partida. A menudo, este engaño solo queda patente cuando el trabajador migrante recibe a su llegada un contrato que difiere del que le proporcionó la agencia de contratación en el lugar de origen. Los empleadores suelen modificar de manera unilateral las condiciones de empleo, entre otros medios sustituyendo el contrato por otro en el que se estipulan unas condiciones diferentes de las que el trabajador había aceptado antes de emigrar a la Arabia Saudita. Al menos 6 de los trabajadores entrevistados afirmaron que, tras su llegada a la Arabia Saudita, se les hizo firmar un contrato en árabe que no entendían, y al menos 47 dijeron que se les asignó un trabajo o se les concedieron unas prestaciones diferentes a lo acordado por contrato antes de su partida.

1.3. Impago o pago atrasado de salarios

23. La ICM señala que una de las principales quejas de los trabajadores migrantes es el impago de salarios, que con frecuencia supone una restricción a su libertad de circulación. Algunos casos recientes que afectan a trabajadores migrantes procedentes de Bangladesh, Filipinas, la India, Nepal, el Pakistán y el Senegal ilustran la práctica, y la tendencia, consistente en retrasar el pago y/o no pagar los salarios a los trabajadores migrantes, lo cual constituye explotación laboral. Este «robo de salarios» puede presentar la forma de impago de salarios, impago de prestaciones y subsidios, deducciones salariales o impago de gratificaciones. La ICM alega que ni las reformas emprendidas en el marco de la LRI de 2021 (que dejan fuera a millones de trabajadores) ni el establecimiento en 2013 del Sistema de Protección de los Salarios (WPS), un sistema electrónico con arreglo al cual los empleadores deben abonar los salarios mediante transferencia bancaria o banca en línea, han desalentado el problema sistémico del impago de los salarios a los trabajadores migrantes. Los empleadores deben publicar mensualmente los justificantes de la transferencia de los salarios en Mudad, una plataforma desarrollada por el MHRSD. Esta plataforma realiza un seguimiento y detecta casos de impago o retraso en el pago de salarios o de deducciones salariales, y alerta sobre aquellos empleadores que han incurrido en incumplimiento, a quienes se les podría sancionar con multas y suspender el acceso a los servicios prestados por el MHRSD (por ejemplo, la contratación de nuevos trabajadores).
24. La ICM alega que, aunque a lo largo de los años las autoridades han impuesto sanciones a las empresas por incumplimiento, el WPS ha resultado poco eficaz para poner fin a las prácticas de robo de salarios por parte de los empleadores, como demuestra el carácter generalizado con que siguen cometiéndose esos abusos. Según consta en el informe de HRW, de los 112 trabajadores migrantes a quienes se les preguntó acerca del robo de salarios, 69 afirmaron que habían experimentado retrasos en el pago, mientras que 71 dijeron que habían sufrido el impago o el pago insuficiente de los salarios adeudados por contrato y las prestaciones por horas extraordinarias. Tal como se indica en el informe de HRW, ni uno de los trabajadores migrantes entrevistados afirmó haber obtenido una reparación por el impago de sus salarios.

1.4. Control del cumplimiento de la legislación y acceso a la justicia

25. La ICM alega que el cumplimiento de la legislación laboral prácticamente no está sujeto a control (véanse los párrafos 43 a 52). En virtud del artículo 61 de la Ley del Trabajo, los empleadores están obligados a proteger la dignidad de los trabajadores, entre otras vías mediante la prohibición del trabajo forzoso, la retención del salario y el trato degradante, sin embargo, en la práctica, esta protección suele verse socavada por barreras sistémicas, lagunas jurídicas y deficiencias en los mecanismos destinados a hacer cumplir la ley. Según el informe de FairSquare, el sistema de *kafala* deja a los trabajadores pocas vías de recurso cuando son sometidos a abusos comunes como el robo de salarios, jornadas de trabajo excesivamente largas, la confiscación del pasaporte, la desatención de necesidades sociales y de salud básicas, la restricción de la libertad de circulación, la discriminación y la violencia. Además, según el informe de HRW de 2024, existe impunidad y falta de rendición de cuentas en relación con: i) la negativa de los empleadores a asumir los costos correspondientes a la contratación de trabajadores extranjeros; ii) el incumplimiento de las obligaciones de los empleadores de registrar y gestionar los contratos de empleo a través de portales en línea como Qiwa y Absher, y iii) la vulneración de las condiciones estipuladas en los contratos de empleo, como el cambio frecuente de puesto, sector o lugar de trabajo. Además, la Ley de Lucha contra la Trata de Personas prácticamente no contribuye a proteger y mejorar la situación de los trabajadores migrantes en la práctica, debido a su deficiente aplicación.

26. La ICM indica que todos los trabajadores migrantes tienen derecho a presentar quejas contra sus empleadores ante el MHRSD a través del portal en línea de ese órgano o en cualquier oficina de empleo. El MHRSD solo está facultado para intentar que las partes solucionen el conflicto de manera amistosa; si no se alcanza un acuerdo al cabo de dos audiencias, el MHRSD remite el caso a los tribunales laborales. Sin embargo, la ICM alega que lo más probable es que la mayoría de las quejas de los trabajadores no lleguen nunca al sistema de justicia, debido a 1) trabas de acceso relacionadas con la desigualdad, a la luz de la desigualdad socioeconómica imperante en el marco de un sistema discriminatorio más amplio, que puede impedir que los trabajadores migrantes accedan a las oficinas de empleo; 2) la imposibilidad de acceder a muchos servicios en otros idiomas además de en árabe, lo que dificulta enormemente que los trabajadores se manejen en el sistema, incluso cuando consiguen acudir a una oficina de empleo; 3) la falta de acceso a la información por parte de los trabajadores, pese a las campañas de comunicación que lleva a cabo el MHRSD, las cuales parecen no alcanzar a los trabajadores de manera eficaz, y 4) la desconfianza de los trabajadores en un sistema que es profundamente discriminatorio, debido al régimen general de patrocinio de visados vinculados al empleador. A este respecto, la ICM alega que los trabajadores suelen tener dificultades para aportar pruebas que fundamenten sus alegatos y que a menudo se muestran renuentes a presentar quejas contra sus empleadores por miedo a sufrir represalias, ya que no es posible presentar dichas quejas de manera anónima. La ICM alega que el MHRSD no ha tomado medidas para responder a la desconfianza y las preocupaciones de los trabajadores.

1.5. Trabajadores domésticos migrantes

27. La ICM presentó un informe detallado de Amnistía Internacional sobre la situación que enfrentan los trabajadores domésticos migrantes procedentes de Kenia. Según este informe, en la Arabia Saudita hay cerca de 4 millones de trabajadores domésticos procedentes de África y Asia, de los cuales 1,2 millones son mujeres y 2,7 millones son hombres. Según el informe, 72 mujeres kenianas que regresaron recientemente a su país de la Arabia Saudita declararon que habían sido sometidas a malos tratos graves; la mayoría de ellas había sufrido por lo menos ocho o nueve formas de abuso reconocidas como indicadores de trabajo forzoso. Estas formas de abuso consisten, entre otras, en prácticas de contratación fraudulentas que comienzan en los países de origen, donde los agentes de contratación locales brindan información falsa sobre posibilidades de trabajo; el hecho de que, una vez en la Arabia Saudita, los trabajadores domésticos realizan tareas más pesadas y, en algunos casos, peligrosas, a cambio de una remuneración inferior; graves restricciones a su libertad y privacidad en las casas de sus empleadores, quienes, en ocasiones, los dejan encerrados solos durante días o les confiscan el teléfono; la confiscación sistemática del pasaporte; la realización de un número excesivo de horas extraordinarias y la imposibilidad de disfrutar de días libres; la retención de salarios; el hostigamiento verbal, la agresión física, el acoso y la violencia sexuales; amenazas o aplicación de castigos con fines coercitivos por parte del empleador; y condiciones habitacionales degradantes e inadecuadas. Según el informe, es probable que el trato recibido por algunas mujeres —en particular, las que fueron engañadas sobre el trabajo que realizarían y luego sometidas a una explotación severa al llegar— también constituya trata de personas, que está tipificada como delito en la Arabia Saudita. Ninguno de los empleadores fue llevado ante la justicia por los abusos que cometieron contra las mujeres entrevistadas en el informe.

28. Según el informe, los trabajadores domésticos están excluidos de las disposiciones de la Ley del Trabajo. El Gobierno promulgó el Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos y Empleados en Ocupaciones Similares de 2023 («Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos»), que entró en vigor en octubre de 2024 y reemplaza el reglamento anterior de 2013. El Reglamento nuevo introduce algunos mecanismos de protección relacionados con el tiempo de trabajo, los recesos, las horas de descanso y el disfrute de un día libre a la semana, e incluye la recomendación de que los salarios se paguen cada mes por vía electrónica (a través del nuevo sistema de protección de los salarios para trabajadores domésticos, puesto en marcha en 2024).
29. No obstante, en el informe también se señala que las reformas instauradas en virtud de la LRI no se aplican a los trabajadores domésticos, y que el Gobierno introdujo en su lugar cambios aplicables específicamente a los trabajadores domésticos relativos a determinados elementos básicos del sistema de *kafala* en su conjunto, como la posibilidad de cambiar de empleador. Según el informe, los cambios introducidos solo supusieron mejoras ínfimas en las realidades de los trabajadores domésticos migrantes. Por ejemplo, los cambios menores previstos en la LRI sobre la posibilidad de cambiar de empleo sin consentimiento del empleador no se aplican a los trabajadores domésticos, quienes, por consiguiente, siguen sin poder cambiar de empleo sin el permiso del empleador, salvo en circunstancias sumamente excepcionales (artículo 5 del Reglamento del MHRSD titulado «Controles para Mejorar la relación Contractual de los Trabajadores Domésticos y sus Equivalentes», marzo de 2024). Además, el profundo aislamiento que sufren los trabajadores domésticos y su falta de acceso a las redes sociales y la asistencia jurídica hace que, para muchos, sea casi imposible desenvolverse en el sistema y ejercer su derecho a cambiar de empleo, incluso cuando este está consagrado en la legislación.
30. Con respecto al control del cumplimiento de los derechos de los trabajadores domésticos, el MHRSD estableció un mecanismo de quejas unificado para que los empleadores y los trabajadores domésticos registren los conflictos que puedan tener en una plataforma electrónica; el Ministerio procura resolver estos casos amistosamente dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la queja o los remite a un comité competente si no se alcanza una solución en un plazo de diez días. Sin embargo, iniciativas como esta tropiezan con importantes obstáculos, debido en gran medida al aislamiento que sufren los trabajadores, la fuerte dependencia de estos respecto de sus empleadores y los enormes desequilibrios de poder entre ambos. La confiscación de los teléfonos, la barrera del idioma y la falta de asistencia jurídica también obstaculizan el acceso a la justicia. Ninguna de las mujeres entrevistadas en el informe había intentado acceder a mecanismos judiciales o de reparación durante su estadía en el país.

2. Alegatos relativos a la protección del salario

31. La ICM alega la violación de los artículos 12, 1) y 2) y 9 del Convenio núm. 95. En primer lugar, la ICM alega que hay trabajadores migrantes de diversas nacionalidades, empleados en sectores como la construcción y el trabajo doméstico, que a menudo reciben sus salarios con retraso, de manera parcial o directamente no los reciben, incluidas las prestaciones y los subsidios, como la cobertura de seguro y las prestaciones de jubilación, lo que contraviene el artículo 12, 1) y 2), de dicho Convenio. Según la ICM, el 46 por ciento de los 193 trabajadores migrantes que participaron en una encuesta que realizó en abril y mayo de 2024 declararon que sus empleadores retrasaban o retenían el pago de sus salarios. La ICM añade que, junto con varias organizaciones de derechos humanos, continúa documentando numerosos casos de impago de salarios por parte de empleadores, que han provocado que miles de trabajadores migrantes regresen a sus países de origen sin haber cobrado sus salarios devengados.

32. A este respecto, la ICM indica que, aunque en 2020 el Gobierno cerró 1 441 empresas por no ajustarse al WPS y desactivó los sistemas informáticos de 89 empresas que no habían atendido las quejas de los trabajadores, los trabajadores migrantes a menudo siguen sin poder resolver conflictos salariales, debido a que carecen de acceso a vías jurídicas de recurso efectivas y tienen dificultades para acceder al sistema de justicia saudita. A este respecto, la ICM indica que, aunque los trabajadores migrantes tienen derecho a presentar, tanto en línea como en persona, quejas contra sus empleadores ante las oficinas de empleo del MHRSD, se enfrentan a los problemas siguientes: i) el portal solo está disponible en árabe, inglés y urdu, idiomas que muchos de ellos no entienden; ii) tienen miedo de sufrir represalias, ya que no se pueden presentar quejas anónimas; iii) están sometidos a un importante nivel de control por sus empleadores en el marco del sistema de *kafala*, y iv) les resulta difícil aportar pruebas para fundamentar sus alegatos. Según la ICM, el MHRSD solo está facultado para tratar de alcanzar una solución amistosa; si no se llega a un acuerdo en dos audiencias, el MHRSD remite el caso a los tribunales laborales, que entienden en causas relativas a la legislación laboral y de seguridad social, pero no se pronuncian sobre casos relacionados con el patrocinio. A este respecto, sobre la base del informe de HRW de 2024, la ICM indica que, en 2023, las autoridades sauditas redujeron la cuantía de las multas impuestas a los empleadores por el impago de salarios.
33. En segundo lugar, la ICM alega que, desde 2016, se adeudan salarios a 21 000 trabajadores, debido a que empresas del sector de la construcción se han declarado en quiebra. La ICM se remite al informe de HRW de 2024, en el que se indica que, en 2019, el Tribunal Ejecutivo de Riad calculó que Saudi Oger debía aproximadamente 2 600 millones de riyales sauditas (unos 693 millones de dólares de los Estados Unidos) en concepto de impago de salarios y otras prestaciones a los trabajadores. La ICM señala que, a finales de 2023, los administradores de Saudi Oger y Mohammad Al-Mojil Group anunciaron que los antiguos empleados debían registrarse para reclamar las deudas, no obstante, ha transcurrido casi un decenio y los trabajadores siguen esperando a cobrar los salarios adeudados.
34. En tercer lugar, la ICM alega que los empleadores aplican deducciones salariales ilegales a los trabajadores, por ejemplo, en concepto de prestación alimentaria o días de licencia por enfermedad.
35. En cuarto lugar, la ICM alega que en, muchos casos, los empleadores en la Arabia Saudita solicitan a los trabajadores migrantes que sufraguen los costos de contratación, o que las comisiones de contratación se les deduzcan de los salarios, lo que contraviene el artículo 9 del Convenio antes mencionado. A este respecto, la ICM señala que, aunque en virtud del artículo 40 de la Ley del Trabajo, se prohíbe que las agencias y los empleadores cobren comisiones de contratación a los trabajadores, no existen mecanismos eficaces para hacer cumplir la ley, y no se han registrado esfuerzos de las autoridades sauditas para adoptar medidas adecuadas con objeto de prevenir, investigar, sancionar y reparar el pago de comisiones de contratación por los trabajadores.
36. Por último, la ICM alega que los trabajadores migrantes carecen de información clara sobre las condiciones salariales, tanto durante el proceso de contratación como a su llegada a la Arabia Saudita (véanse los párrafos 21 y 22). A este respecto, la ICM indica lo siguiente: i) no existen programas del Gobierno para verificar que los trabajadores conocen plenamente las condiciones de empleo, incluido el importe del salario; ii) aunque los trabajadores tienen derecho a celebrar un contrato escrito y pueden pedir un ejemplar, la ley no obliga al empleador a proporcionarlo por iniciativa propia, y iii) hay varias plataformas en línea que ofrecen información sobre los contratos y otras cuestiones, las cuales pueden consultarse en

árabe e inglés (por ejemplo, Qiwa², Absher³, Tawakkalna⁴, Najiz⁵ y Mudad⁶), pero, en la práctica, los trabajadores migrantes enfrentan varias barreras informales para comprobar o cuestionar la exactitud de la información introducida en ellas por los empleadores, como la falta de competencias digitales, el miedo a sufrir represalias o la irregularidad de su situación.

3. Alegatos relativos a la discriminación en el empleo y la ocupación

37. La ICM alega la violación de los artículos 2 y 3, c) del Convenio núm. 111. Alega que los migrantes sufren discriminación por su nacionalidad y su origen étnico, ya que los trabajadores migrantes de países como Bangladesh, la India, el Pakistán, Egipto, el Sudán y Filipinas son sometidos a una discriminación sistemática en el marco de un régimen sumamente explotador y continúan padeciendo violaciones manifiestas de los derechos humanos y unas duras condiciones de trabajo.
38. A este respecto, la ICM indica que el sistema de *kafala* de la Arabia Saudita es un régimen jurídico y de política discriminatorio, exacerbado por prácticas que discriminan a los trabajadores migrantes con salarios bajos procedentes de países en desarrollo y perpetúa la desigualdad sistémica en perjuicio de los trabajadores migrantes. En una serie de informes adjuntos a la reclamación, se señala que, a pesar de las reformas introducidas recientemente en la Ley del Trabajo saudita, el sistema de *kafala* sigue otorgando a los empleadores un poder excesivo sobre la movilidad y la situación jurídica en el país de los trabajadores migrantes y fundamenta su vulnerabilidad ante toda una serie de abusos, incluida la discriminación. Según se indica en el informe de Amnistía Internacional, el sistema de *kafala* se enmarca en un contexto de racismo institucionalizado y provoca discriminación indirecta y efectos desproporcionados en las personas racializadas, sobre todo en las mujeres negras, que están particularmente expuestas. A este respecto, en el informe se resalta que el sistema de *kafala* ha reforzado e institucionalizado una estructura laboral racializada en los países del Golfo, en la que los nacionales de estos países disfrutan del mayor prestigio social, oportunidades económicas, protección jurídica y prestaciones estatales, junto a las personas blancas u «occidentales» con pasaporte europeo o estadounidense, seguidos de los nacionales de países árabes de fuera de la región del Golfo que realizan trabajos no manuales y, por último, las personas procedentes Asia Meridional y Sudoriental y las personas africanas negras, que realizan la gran mayoría de los trabajos manuales mal remunerados considerados «sucios, peligrosos y difíciles» y que los nacionales suelen evitar. La ICM también aporta una copia de las observaciones finales de 2024 del CERD, en las que se señala con preocupación que el marco legislativo discrimina y excluye a los trabajadores migrantes, en especial a los trabajadores domésticos, y que la prohibición de discriminación prevista en la Ley del Trabajo solo se aplica a los ciudadanos sauditas.

² La ICM indica que la plataforma Qiwa, que entró en funcionamiento en 2019 y administra el MHRSD, brinda acceso a información sobre los contratos de empleo en línea y permite que los empleadores expidan visados y permisos de trabajo y que tanto los empleadores como los trabajadores transfieran o rescindan una relación de trabajo, entre otros servicios.

³ La ICM indica que esta plataforma es administrada por el Ministerio del Interior y permite que los trabajadores migrantes consulten su situación jurídica, soliciten permisos de salida, accedan a antecedentes penales y renueven los permisos de residencia de sus personas a cargo.

⁴ Para información sobre el seguro de salud.

⁵ Para servicios relacionados con las actuaciones judiciales, la Organización General de Seguros Sociales para seguros de accidentes del trabajo.

⁶ Para el cumplimiento de la legislación en materia de protección salarial.

39. La ICM también se refiere a la ausencia o la fragmentación de la protección jurídica de los trabajadores migrantes. En particular, se refiere a la fragmentación de la legislación en materia de contratación de trabajadores migrantes y a la falta de un control eficaz del cumplimiento de la reglamentación sobre seguridad y salud en el trabajo. También indica que existe discriminación salarial por motivo de nacionalidad, ya que la Ley establece un salario mínimo para los ciudadanos sauditas, pero no para los trabajadores migrantes. En sus observaciones finales, el CERD expresa su preocupación por que el salario mínimo se aplique solo a los ciudadanos sauditas, y no a los trabajadores migrantes, y por que la edad de jubilación prevista en el artículo 38 de la Ley de Seguridad Social no se aplique a este último grupo de trabajadores. En el informe de FairSquare también se hace referencia a la ineficacia de las medidas adoptadas para proteger la seguridad y salud de los trabajadores migrantes, entre los que se registra una elevada tasa de mortalidad debido a las duras condiciones de trabajo, el calor extremo y las condiciones de vida precarias que soportan.
40. Además, la ICM alega que los trabajadores domésticos, en su mayoría mujeres y migrantes, son objeto de discriminación. Con respecto al marco jurídico aplicable a los trabajadores domésticos, la ICM señala que la Ley del Trabajo, junto con las modificaciones legislativas introducidas en virtud de la LRI, no ampara a los trabajadores domésticos, y que el marco jurídico específico que se les aplica ofrece una protección mucho menor. En el informe de Amnistía Internacional, se observa que esta exclusión está particularmente marcada por el género, dado que tres cuartas partes de las mujeres extranjeras trabajan como empleadas domésticas y que el racismo sistémico inherente al régimen de *kafala*, sumado al arraigo de actitudes racistas y discriminatorias en la sociedad, perpetúan la explotación, el abuso y la discriminación en grado extremo de los trabajadores domésticos.
41. La ICM también indica que el Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos contiene algunas disposiciones importantes, pero no atiende otras cuestiones de importancia, como la necesidad de que se conceda una protección salarial mínima a los trabajadores domésticos. A este respecto, en el informe de Amnistía Internacional se señala que las jerarquías raciales parecen ser inherentes al sistema de migración laboral del país, en cuyo marco los africanos negros y los nacionales de países de Asia Meridional y Sudoriental son contratados con mayor frecuencia para realizar los trabajos peor remunerados y más duros, y los costos máximos de contratación fijados por el Gobierno en función de la nacionalidad son más bajos en el caso de la contratación de trabajadores de países africanos, lo que refuerza las percepciones racistas de inferioridad. En sus observaciones finales, el CERD señala que las trabajadoras domésticas son objeto de discriminación por su origen nacional en lo que respecta a su remuneración, ya que, según se informa, las trabajadoras domésticas procedentes de África cobran menos que las de Asia Sudoriental.
42. La ICM señala además que algunos trabajadores domésticos han sido víctimas de violencia física y sexual, incluido el acoso sexual, y aporta datos de estudios de casos en los que se informa de trabajadores domésticos migrantes que son sometidos a palizas, agresiones sexuales y amenazas o tentativas de violación, y que enfrentan dificultades cuando desean denunciar su situación u obtener atención médica. En el informe de Amnistía Internacional también se indica que los abusos que padecen los trabajadores domésticos se ven favorecidos y determinados por formas múltiples e interseccionales de discriminación, se describe un cuadro generalizado de abusos fundados en estereotipos raciales que deshumanizan e hipersexualizan a las mujeres negras, y se ofrecen ejemplos de trabajadoras domésticas sometidas a agresiones verbales y tratos humillantes relacionados con el sexo y la raza, incluidas ideas racistas e insultos racistas explícitos. En este contexto, se subraya además que, aunque en el Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos se exige que los empleadores

se abstengan de cometer abusos verbales y físicos y se prohíbe el acoso sexual, no se definen medidas o directrices estrictas para proteger a los trabajadores de esos abusos. En el informe de Amnistía Internacional también se señala que sigue habiendo deficiencias considerables en la legislación y que los mecanismos para garantizar su cumplimiento son prácticamente inexistentes, por lo que el Reglamento sigue siendo totalmente insuficiente para combatir algunos de los tipos de explotación grave que sufren las trabajadoras domésticas.

4. Alegaciones relativas a la inspección del trabajo

43. La ICM alega la vulneración de los artículos 10, 16 y 18 del Convenio núm. 81, y sostiene que, en la Arabia Saudita, el sistema de inspección del trabajo no es adecuado para garantizar el trabajo decente a los trabajadores migrantes, en particular, en los sectores de la construcción y del trabajo doméstico. Alega asimismo que no se da aplicación a la legislación laboral, y que el escaso rigor del sistema de inspección del trabajo socava las medidas adoptadas para reformar el sistema de *kafala*.
44. A ese respecto, en el informe de HRW de 2024, se indica que la Arabia Saudita no ha aplicado satisfactoriamente los cambios que debían acometerse a raíz de las reformas de la legislación laboral. En el informe se señala que, en la práctica, los reglamentos pertinentes relativos a la movilidad de los trabajadores son insuficientes y que su aplicación es deficiente. Como se indica en el párrafo 16, la ICM facilita además información detallada sobre casos particulares de trabajadores migrantes que parecen confirmar que la aplicación efectiva del artículo 6 del Reglamento de Aplicación de la Ley del Trabajo sigue planteando dificultades por lo que se refiere a la prohibición de la confiscación de pasaportes.
45. Como se indica en el párrafo 26, la ICM alega que los trabajadores tropiezan con obstáculos para acceder a información sobre sus derechos laborales, y que no está claro si los inspectores pueden comunicarse en un idioma que los trabajadores comprendan. En el informe de HRW de 2024 se señala también que, frecuentemente, los empleadores pueden ejercer un control aún mayor sobre los trabajadores que se encuentran en zonas alejadas, situación que los hace más vulnerables ante infracciones laborales y aumenta el riesgo de que estos abusos no salgan a la luz ni sean investigados por funcionarios gubernamentales.
46. La ICM alega el incumplimiento de las disposiciones sobre los salarios de los trabajadores migrantes en los sectores de la construcción y el trabajo doméstico. Además, alega que, hasta la fecha, no se ha aprovechado todo el potencial del WPS para reforzar los mecanismos de reclamación y comunicar a las autoridades los casos de robo de salarios. A ese respecto, en el informe de HRW de 2024 se señala que, según la legislación saudita, los empleadores que incumplan su obligación de abonar regularmente los salarios deberían ser sancionados, por ejemplo, con multas y la suspensión de la concesión de permisos de trabajo para los trabajadores extranjeros. No obstante, ninguno de los trabajadores migrantes entrevistados conocía algún caso en que las autoridades hubieran impuesto estas u otras sanciones a los empleadores que no habían cumplido sus obligaciones, ni tampoco ninguno dijo que hubiera recibido reparación alguna por el impago de sus salarios. En el informe se señala además que, en 2023, las autoridades de la Arabia Saudita redujeron el importe de las multas impuestas a los empleadores por el robo de salarios con el fin de fomentar la estabilidad de las empresas y garantizar su crecimiento.

47. En el informe de HRW de 2024, se señalan asimismo las difíciles condiciones de trabajo, de vida y alimentarias de los trabajadores migrantes empleados en nuevos proyectos de desarrollo de la Arabia Saudita, en particular, en el sector de la construcción. Según la ICM, muchos trabajadores denuncian que se ven sometidos a jornadas de trabajo prolongadas sin recibir la debida compensación, pese a que la Ley del Trabajo dispone que el tiempo de trabajo no excederá de 8 horas diarias o de 48 horas semanales y que el trabajador gozará de un día completo de descanso por semana, y que las horas extraordinarias deberán compensarse mediante una remuneración 1,5 veces superior a la del salario habitual. Por otra parte, el MHRSD no ha establecido directrices claras para los empleadores y los trabajadores sobre cómo llevar un registro de las horas de trabajo que los inspectores puedan consultar y verificar claramente, ni recomendaciones sobre herramientas que los trabajadores puedan utilizar para demostrar que han realizado horas extraordinarias o que el pago recibido es insuficiente.
48. La ICM alega asimismo el incumplimiento de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el sector de la construcción, en el que están empleados la mayoría de los trabajadores migrantes y en el que a menudo se registra un alto índice de accidentes, así como la exposición a estrés térmico, que puede causar enfermedades o la muerte. A ese respecto, la ICM indica que, si un trabajador se niega a efectuar un trabajo peligroso, la consecuencia puede ser la pérdida del empleo y del consiguiente derecho de residencia en el país.
49. En el informe de FairSquare, se sostiene que en el país existe una grave carencia de políticas y procesos eficaces para determinar la causa de las muertes de los trabajadores migrantes. En particular, en el informe se destaca que: i) no se investigan debidamente los accidentes del trabajo ni se certifican las muertes de los trabajadores migrantes, que, en su mayor parte, se clasifican como muertes naturales y no como muertes relacionadas con el trabajo; ii) ninguna de las familias de trabajadores que fallecieron en accidentes en el lugar de trabajo recibió una compensación, conforme a lo estipulado en artículo 138 de la Ley del Trabajo de la Arabia Saudita; iii) actualmente, las autoridades no publican ningún dato significativo sobre el número de muertes de trabajadores no nacionales o sobre su causa, y iv) podrían evitarse muchas muertes si se emprendieran investigaciones adecuadas y estas tuvieran el seguimiento necesario. Del mismo modo, en el informe de HRW de 2024 se indica que la Ley del Trabajo y la Ley de Seguridad Social no protegen de manera efectiva a los trabajadores de los riesgos para la salud y la seguridad, y que las autoridades sauditas no llevan a cabo investigaciones adecuadas de las muertes o lesiones relacionadas con el trabajo. Además, según las observaciones finales del CERD de 2024, las medidas adoptadas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores migrantes son, al parecer, ineficaces, pues se ha denunciado un elevado índice de mortalidad entre los trabajadores migrantes debido a las duras condiciones de trabajo, el calor extremo y las malas condiciones de vida que estos soportan.
50. En lo que respecta a los trabajadores domésticos, en el informe de Amnistía Internacional se destacan los abusos que sufren los trabajadores migrantes en este sector, los cuales, según se informó, se ven agravados por las deficiencias de las recientes reformas laborales y la ausencia casi total de mecanismos eficaces de aplicación. En particular, en el informe se indica que prácticamente no existen mecanismos que garanticen la observancia del Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos. La ICM alega también que hay un gran número de denuncias de acoso verbal y sexual, como se señala en ese mismo párrafo 42, pero que rara vez se han traducido en la adopción de medidas, debido a la falta de mecanismos que aseguren su observancia y al temor de los trabajadores a sufrir represalias.

- 51.** La ICM señala también deficiencias sistémicas y fallos relativos al control del cumplimiento en el marco jurídico vigente, que supuestamente propician las condiciones necesarias para que persistan la explotación, la coacción y la exclusión. En particular, la ICM hace referencia a la siguiente información:
- i) el Gobierno ha actualizado en 2025 sus directrices destinadas a los inspectores del trabajo y las relativas a las inspecciones en materia de seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, siguen existiendo importantes deficiencias en la regulación y el control de la observancia de los derechos de los trabajadores migrantes y
 - ii) en 2024, se redujo el importe de las multas administrativas impuestas por determinadas infracciones de la legislación laboral, también la relativa a la seguridad y salud en el trabajo, y no está claro que métodos pueden emplearse para disuadir a los empleadores de cometer infracciones. En particular, las multas por incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo se sitúan actualmente entre 1 500 y 5 000 riales sauditas (400 y 1 333 dólares de los EE.UU.), frente a 25 000 riales sauditas (6 664 dólares de los EE.UU.) en 2019, y las infracciones de la prohibición relativa al estrés térmico se sancionan con 1 000 riales sauditas (266 dólares de los EE.UU.), lo que supone una reducción con respecto a 3 000 riales sauditas (800 dólares de los EE.UU.) en 2019. A este respecto, la ICM señala que el Gobierno no revela información sobre el número de empleadores que infringieron estas normas ni sobre el número de los que fueron sancionados u obligados, tras una inspección, a subsanar la causa de una infracción de la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- 52.** Por último, la ICM sostiene que el Gobierno no proporciona ningún dato sobre el número de inspectores. Alega que, aun cuando la Arabia Saudita contara con un número suficiente de inspectores del trabajo cualificados, el temor de los trabajadores dificultaría que se destaparan muchos de los abusos que se cometen en el lugar de trabajo, incluido el trabajo forzoso.

5. Casos representativos presentados por la organización querellante

- 53.** La ICM indica que, junto con una coalición de grupos de derechos humanos, ha recibido un importante número de casos de trabajadores que han sido objeto del robo de salarios y violaciones de los derechos humanos. La ICM proporciona información, sin revelar la identidad de los trabajadores migrantes afectados, sobre ocho casos representativos de prácticas abusivas que se consideran indicadores de trabajo forzoso, las cuales fueron cometidas en diversos sectores. Dichas prácticas consisten, entre otras, en las siguientes: confiscación de pasaportes; retención de salarios; negativa a permitir que el trabajador sea transferido a otro empleador; servidumbre por deudas debido a comisiones de contratación ilegales y la obtención de préstamos de prestamistas informales con objeto de subsistir; sustitución de contratos y contratos engañosos en cuanto al empleador, la naturaleza del trabajo y la cuantía de la remuneración; imposición de horas extraordinarias sin la debida compensación; incumplimiento por parte del empleador de la obligación de renovar los permisos de residencia; interposición de acusaciones infundadas de robo por un empleador como represalia y confinamiento forzoso del trabajador en las instalaciones; acoso sexual y, en el caso de dos personas empleadas en el sector del trabajo doméstico, amenazas, violencia sexual y física, lesiones corporales, restricción del acceso a asistencia médica y, por último, repatriación o deportación. Entre los ejemplos concretos también figuran situaciones en que los trabajadores indican que no presentaron reclamaciones por serio temor a represalias por parte de los empleadores o el Gobierno de la Arabia Saudita; situaciones en que se presentaron reclamaciones, pero no se habían abonado aún los salarios, y situaciones en que los

trabajadores migrantes tropezaron con graves obstáculos para acceder a los mecanismos de reclamación o, simplemente, no disponían de acceso a ellos.

54. Además, la ICM presenta los resultados recabados de una encuesta que realizó con una muestra de 193 casos de trabajadores migrantes procedentes de la India, el Pakistán, Nepal, Sri Lanka, Bangladesh y Filipinas. Dichos trabajadores fueron entrevistados entre abril y mayo de 2024. Entre las principales conclusiones extraídas de la encuesta, se constató que, de los 193 trabajadores entrevistados, un 85 por ciento señalaron que no podían cambiar libremente de trabajo si tenían deudas con sus respectivos empleadores (como las contraídas en relación con el pago de comisiones de contratación ilícitas); un 65 por ciento señaló que sus empleadores les retenían diferentes tipos de documentos de identidad (incluido el pasaporte); hasta un 63 por ciento señalaron que no podían rescindir sus contratos de empleo con un preaviso razonable ni dejar sus trabajos cuando venciera su contrato; y un 46 por ciento de los trabajadores de la muestra señalaron que sus empleadores retenían sus salarios u otros pagos para obligarlos a trabajar. Además de estos cuatro tipos de abuso más mencionados, más del 25 por ciento de los trabajadores denunciaron que habían sufrido restricciones por parte del empleador para salir del lugar de trabajo o para entrar o salir de los dormitorios o del polígono o la zona industrial en que se encontraba la fábrica, y que habían sido forzados a realizar horas extraordinarias bajo la amenaza de ser sancionados.
55. A juicio de la ICM, los resultados de esta encuesta indican que la Arabia Saudita está muy lejos de abolir el sistema de *kafala*, ya que siguen imperando prácticas gravemente discriminatorias contra los trabajadores, que abarcan un amplio espectro de indicadores de trabajo forzoso. La evaluación conjunta de varias fuentes de datos primarias y secundarias indica que las condiciones de los trabajadores migrantes con bajos salarios son considerablemente peores de lo que se detalla en los documentos proporcionados por la organización querellante. Esto se debe a varios factores, entre ellos el temor de los trabajadores a sufrir represalias por parte de los empleadores y de las autoridades gubernamentales, el reducido número de trabajadores que probablemente informarían sobre los abusos y presentarían denuncias, la grave restricción de la libertad de expresión y de los derechos sindicales en la Arabia Saudita, y las medidas punitivas que suelen adoptar las autoridades de este país contra los trabajadores y otras personas que manifiestan sus preocupaciones en materia de derechos humanos.

B. Respuesta del Gobierno

56. El Gobierno de la Arabia Saudita sostiene que los alegatos de la organización querellante no han logrado demostrar la existencia de motivos razonables para creer que la Arabia Saudita no ha cumplido las obligaciones que le corresponden en virtud de los convenios mencionados en la presente reclamación. Además, considera que en ella no se aborda el marco normativo laboral del país que regula las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes ni las medidas que la Arabia Saudita ha adoptado para garantizar el cumplimiento de su legislación nacional y ofrecer mecanismos de reparación. El Gobierno observa que la propia ICM reconoció que no tenía acceso a los trabajadores migrantes en la Arabia Saudita, a diferencia de otros países del Golfo, y que la información relativa a la situación del mercado de trabajo de la Arabia Saudita tras las reformas es incompleta. La ICM se basa más bien en testimonios indirectos y en diversas fuentes que consisten en informes generales que no se especifican, los cuales ha malinterpretado.

57. El Gobierno afirma que ha logrado avances significativos en lo que respecta a ofrecer una protección sólida a los trabajadores nacionales y extranjeros. Además, destaca su apertura a las reformas y el desarrollo, y que la estrategia Visión 2030 es un claro ejemplo del compromiso de los dirigentes de la Arabia Saudita con el progreso. La Arabia Saudita ofrece una protección sólida a sus trabajadores, ya sean ciudadanos o residentes extranjeros. Prueba de ello es el comportamiento de los trabajadores extranjeros en la Arabia Saudita, que en muchos casos deciden continuar con sus carreras profesionales en el país, incluso después de finalizar sus contratos. El Gobierno afirma además que, desde 2015, viene ejecutando una amplia reforma de su legislación laboral, en estrecha coordinación con la OIT.
58. El Gobierno proporciona una lista de textos normativos y políticas que, según indica, refuerzan la protección de los trabajadores, entre los que figuran los siguientes:
- Ley del Trabajo, promulgada mediante el Real Decreto núm. M/51, de 27 de septiembre de 2005;
 - Reglamento de Aplicación de la Ley del Trabajo, promulgado en virtud de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 70273, de 18 de diciembre 2018;
 - Resolución Ministerial núm. 51848/1442, de 5 de noviembre de 2020, y Guía de Servicios de la Iniciativa de Reforma Laboral; Reglamento de Aplicación relativo a los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores Domésticos en el Reino de Arabia Saudita, promulgado en virtud del Real Decreto núm. M/46, de 25 de marzo de 2015, por el que se rigen las relaciones contractuales de los trabajadores domésticos y sus empleadores;
 - Normas para la Constitución de Comités de Trabajadores, promulgadas en virtud de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 12, de 2 de abril de 2001, por la que se otorga a los empleados de toda organización el derecho a constituir comités de trabajadores para representar y defender sus intereses;
 - Reglamento de Aplicación relativo a la Inspección del Trabajo, promulgado en virtud de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 264, de 27 de agosto 2007, por la que se definen los procedimientos y mecanismos de inspección gubernamental de la fuerza de trabajo;
 - Programa de Protección de los Salarios, establecido en virtud de la Resolución Ministerial núm. 803, de 26 de abril de 2018, que vela por que los empleadores abonen los salarios de sus empleados puntual e íntegramente mediante un sistema regulado;
 - Resolución Ministerial núm. 1/1559, de 5 de junio de 2010, por la que se prohíbe que los empleadores asignen trabajo al aire libre y a pleno sol entre las 12 y las 15 horas, del 1 de julio al 31 de agosto. La Resolución da aplicación al artículo 122 de la Ley del Trabajo, que obliga a los empleadores a garantizar la seguridad de los trabajadores;
 - Ley de Lucha contra el Acoso (Real Decreto núm. M/96, de 2018);
 - Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecido en virtud de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 379, de 8 de febrero de 2022, cuyo cometido es velar por la seguridad y la salud de todos los trabajadores de la Arabia Saudita;
 - Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, adoptada en virtud de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 328, de 26 de enero de 2021;
 - Política Nacional de Promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Trato en el Empleo y la Ocupación en el Reino (Resolución del Consejo de Ministros núm. 416, de 10 de enero de 2023), y
 - Política nacional para la Eliminación del Trabajo Forzoso en el Reino de Arabia Saudita, publicada el 20 de febrero de 2025.

1. Respuesta del Gobierno a los alegatos relativos al trabajo forzoso

59. El Gobierno afirma que ha cumplido y sigue cumpliendo su obligación de suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

1.1. Movilidad de los trabajadores y visados de salida

60. El Gobierno indica que, desde 2020, viene realizando una reevaluación completa de su marco jurídico con el fin de garantizar los derechos de los trabajadores migrantes y la aplicación efectiva del Convenio núm. 29. En particular, en el marco de las reformas decretadas por el Gobierno, ahora los trabajadores migrantes pueden viajar fuera del país sin necesidad del permiso de su empleador. El Gobierno destaca además que los trabajadores ahora tienen derecho a cambiar de empleador sin necesidad de obtener el consentimiento de su empleador actual (artículo 14, ii), 7) del Reglamento de Aplicación de la Ley del Trabajo), un elemento fundamental de la reforma laboral introducida en 2021 para promover los derechos y la movilidad de los trabajadores. A su juicio, estas medidas concretas relativas al sistema de *kafala* evitan que los trabajadores migrantes se hallen en una situación de mayor vulnerabilidad ante la imposición de trabajos en condiciones de explotación de los que no podrían sustraerse.
61. El Gobierno afirma que este derecho se hace extensivo a todos los empleados de la Arabia Saudita, y que más de 2,2 millones de trabajadores se han beneficiado de esta iniciativa, ya sea cambiando de empleador o regresando a sus países de origen. Además, la LRI de 2021 liberalizó sustancialmente el sistema de *kafala* al permitir más flexibilidad para viajar. Los trabajadores extranjeros ahora pueden salir del país sin necesidad de contar con el permiso de sus empleadores (Resolución Ministerial núm. 61848, de 5 de noviembre de 2020), lo que reduce al mínimo los requisitos para obtener visados de salida y regreso y concede una mayor libertad de circulación a los trabajadores extranjeros. Este servicio está disponible en el portal en línea del Ministerio del Interior (Absher), lo que asegura que todos los trabajadores extranjeros tengan acceso a él.

1.2. Acusaciones de abandono del puesto de trabajo

62. En cuanto a la cuestión de las acusaciones de «abandono del puesto de trabajo», el Gobierno afirma que las acusaciones falsas y los actos maliciosos contra los trabajadores migrantes son sometidos a examen jurídico y objeto de sanciones, para velar de ese modo por la protección de los trabajadores. Todo acto de falsificación de documentos, incluida la formulación de acusaciones falsas de abandono del puesto de trabajo, constituye un delito grave tipificado en el Código Penal de Delitos de Falsificación. Ello abarca la creación de registros falsos o la omisión de información fundamental. La formulación de acusaciones falsas de abandono del puesto de trabajo también puede considerarse «enjuiciamiento malicioso» en virtud del artículo 215 del Código de Procedimiento Penal de la Arabia Saudita, según el cual toda persona que haya sufrido un perjuicio como consecuencia de una acusación falsa tiene derecho a solicitar una indemnización. Además, el Gobierno cita el artículo 14, ii), 7), c) del Reglamento de Aplicación de la Ley del Trabajo, que dispone que los trabajadores migrantes pueden cambiar de empleador sin el consentimiento de su empleador actual si se ha retrasado el pago de su salario durante tres meses consecutivos. El Gobierno declara que esta disposición protege expresamente a los trabajadores en aquellas situaciones en las que estos no perciban su salario y, por lo tanto, proporciona una base jurídica para que puedan cambiar de empleador y no sean acusados de «abandono del puesto de trabajo», si dejan a su empleador por dicho motivo.

63. Además, el Gobierno hace referencia a la iniciativa «Suspensión del Trabajo», iniciada en 2022 y en cuyo marco se otorga un periodo de gracia a los trabajadores —luego de que sus empleadores hayan registrado un caso de «suspensión del trabajo» sin notificar inmediatamente su ausencia— para que puedan transferir sus servicios a otro empleador o irse del país. Según el Gobierno, 433 920 trabajadores se han beneficiado de esta iniciativa. Por otro lado, el Gobierno menciona la iniciativa «Reinserción en el Mercado Laboral», que comenzó en septiembre de 2025 y permite que los trabajadores cuya situación ha pasado a ser «ausente del trabajo» transfieran sus servicios a un nuevo empleador mediante una relación contractual válida. Según el Gobierno, más de 43 317 trabajadores se han beneficiado de esta iniciativa.

1.3. Confiscación del pasaporte

64. Por lo que se refiere a la confiscación del pasaporte, el Gobierno indica que la Ley del Trabajo protege a los trabajadores migrantes del riesgo de que sus empleadores confisquen sus pasaportes y otros documentos oficiales (Decisión Ministerial núm. 4786, de 11 de octubre de 2015). Además, retener el pasaporte de un trabajador con la intención de coaccionarlo, controlarlo, explotarlo o amenazarlo se considera una forma de explotación y se tipifica como delito grave en la Ley de Lucha contra la Trata de Personas de la Arabia Saudita y se castiga con penas de prisión de hasta 15 años y multas de hasta 1 millón de riales sauditas. Según el Gobierno, entre 2021 y 2025, las quejas presentadas por confiscación de pasaportes se redujeron en un 47 por ciento.

1.4. Prácticas de contratación

65. El Gobierno informa de que se ha esforzado por establecer un sistema libre de engaños, conforme al cual toda persona que se propone trabajar como empleado en la Arabia Saudita escoge una agencia certificada de suministro de mano de obra o una agencia de empleo en su país de origen. En virtud del artículo 30 de la Ley del Trabajo, las «agencias de externalización de procesos de contratación» deben contar con una licencia y la autorización del MHRSD, lo que garantiza que estos acatan y cumplen las normas jurídicas aplicables. Los trabajadores pueden examinar y firmar sus contratos de trabajo en su lengua materna antes de llegar a la Arabia Saudita. Además, el Gobierno hace referencia al Programa de Documentación Electrónica de Contratos, establecido en 2019, con arreglo al cual todos los contratos de empleo de los trabajadores migrantes en la Arabia Saudita deben registrarse y gestionarse de manera digital (Decisión Ministerial núm. 156309, de 23 de abril de 2019). Este sistema garantiza que los contratos se documenten con precisión y sean accesibles para el empleado y el empleador, y que, en consecuencia, no puedan ser modificados por ninguna de las partes y puedan verificarse electrónicamente en caso de conflicto ante los tribunales competentes. Se han firmado más de 9 millones de contratos, lo que demuestra la eficacia del sistema.
66. Por lo que respecta a las comisiones de contratación, el Gobierno afirma que se ha comprometido a proteger a los trabajadores migrantes de las prácticas de contratación abusiva y a abordar las causas profundas y los factores que aumentan los riesgos de trabajo forzoso u obligatorio. En cumplimiento de las obligaciones que le corresponden, la Arabia Saudita ha emprendido la reforma de su legislación a fin de prohibir el cobro de comisiones de contratación ilegales a los trabajadores. En el artículo 40 de la Ley del Trabajo se establece que los empleadores deben sufragar todos los costos relacionados con la contratación de trabajadores migrantes, que incluyen las tasas pagaderas por los permisos de residencia y de trabajo, y su renovación, las multas conexas, las tasas por cambio de profesión y por la

expedición de los visados de salida y regreso, y el importe del billete de regreso al país de origen del trabajador al terminar este su contrato.

67. En relación con la sustitución de contratos y el engaño sobre la naturaleza del trabajo, el Gobierno indica que la Arabia Saudita ha mejorado la protección jurídica de los trabajadores migrantes para eliminar cualquier riesgo de engaño o de prácticas fraudulentas que invalide el consentimiento del trabajador. El Gobierno afirma que se compromete a seguir examinando y modificando su marco legislativo para ofrecer unas condiciones de trabajo decentes a los trabajadores migrantes y proporcionar garantías sólidas en la legislación y en la práctica que impidan que los trabajadores se hallen en una situación de vulnerabilidad.

1.5. Aplicación de la ley y acceso a la justicia

68. El Gobierno indica que, entre 2024 y 2025, se impartió formación sobre indicadores de trabajo forzoso a 1 200 inspectores. Además, hubo 88 casos confirmados de trabajo forzoso que, según declara el Gobierno, fueron «oficialmente remitidos». El Gobierno también indica que el acceso al sistema de justicia ha mejorado considerablemente a raíz de que el Ministerio de Justicia introdujera el portal Najiz, que consiste en una plataforma digital en la que los particulares pueden presentar denuncias, dar seguimiento a sus casos y acceder a información jurídica fácilmente. Además, el MHRSD presta apoyo directamente a través de las oficinas de solución de conflictos laborales, en las que los trabajadores migrantes reciben ayuda para gestionar cuestiones jurídicas, presentar denuncias y conocer sus derechos. El objetivo es que todos los trabajadores tengan acceso a la asistencia que necesitan para resolver los conflictos relacionados con el empleo y el trabajo (Decisión Ministerial núm. 91285, de 2 de enero de 2024). Además, la Arabia Saudita ha creado más de 37 comités judiciales para examinar las reclamaciones presentadas por empleados, los cuales velan por que se respeten los derechos de dichos trabajadores, proporcionan traductores a quienes no hablan árabe y trabajan con unos plazos reducidos para lograr la rápida resolución de los casos. Los tribunales sauditas también han establecido procedimientos especiales y han formado a jueces específicamente en el tratamiento de las demandas relacionadas con la trata de personas. Por último, el Gobierno hace referencia a los tribunales de ejecución sauditas, que fueron creados para responder a la necesidad de contar con un órgano judicial especializado en la ejecución efectiva de las decisiones de derecho y que velara por el cumplimiento de las órdenes judiciales (Real Decreto núm. M/53, de 3 de julio de 2012).

2. Respuesta del Gobierno a los alegatos relativos a la protección del salario

69. En respuesta a los alegatos relativos a la práctica habitual de pagar los salarios de manera parcial o con retraso, o de no pagarlos, el Gobierno indica en sus comunicaciones lo siguiente: i) en 2013 se creó el WPS para velar por el abono puntual e íntegro de los salarios; ii) el sistema realiza un seguimiento del pago de los salarios y, en aquellos casos en que el empleador no facilita los datos sobre las nóminas, el MHRSD efectúa una inspección e impone multas a quien haya cometido una infracción; sin embargo, el MHRSD, que se encarga directamente de prestar apoyo a los trabajadores migrantes y brindar asistencia en la tramitación de sus quejas a través de las oficinas de solución de conflictos laborales, no ha recibido ninguna queja, y iii) en 2020 se puso en marcha la plataforma Mudad para el depósito de salarios, que permite a las pequeñas y medianas empresas ingresar los salarios a los trabajadores en una cartera electrónica en lugar de en su cuenta bancaria, lo que mejora la transparencia y la ejecución del WPS (más de 3 millones de trabajadores se beneficiaron de este programa en 2022). Asimismo, el Gobierno hace referencia a: i) los artículos 14, I), 12), a) y 14, II), 4) del Reglamento de Aplicación de la Ley del Trabajo, en virtud de los cuales el MHRSD puede denegar las solicitudes

de contratación de trabajadores extranjeros a los empleadores que tengan antecedentes de retrasos colectivos en el pago de los salarios; ii) el artículo 14, II), 7), c) del Reglamento de Aplicación, que establece que los trabajadores migrantes que no hayan cobrado su salario durante tres meses pueden cambiar de empleador⁷, y iii) el artículo 61 de la Ley del Trabajo, modificada en 2025, que refuerza la obligación de los empleadores de respetar los derechos de los trabajadores, entre otros medios, prohibiendo la retención de la totalidad o parte del salario de los trabajadores sin una orden judicial.

70. El Gobierno señala también que: i) en 2024, se realizaron 189 389 auditorías preventivas sobre salarios y se resolvieron 666 quejas relativas a salarios en un plazo de siete días laborables; ii) en octubre de 2025, se puso en marcha la conversión de la cláusula salarial registrada a un instrumento ejecutable que permite que los trabajadores reclamen salarios impagos sin necesidad de presentar una demanda judicial, por lo que se reconoce el contrato de trabajo registrado como un instrumento que puede ejecutarse directamente (el número de trabajadores con contratos registrados se eleva a 11,5 millones), y iii) el MHRSD estableció un comité nacional específico para examinar las cuestiones relativas a los salarios, efectuar el seguimiento de la aplicación de las decisiones de los tribunales y garantizar que los casos irresueltos se aborden eficazmente a través de los canales judiciales y administrativos correspondientes.
71. En cuanto al alegato relativo al impago de salarios en caso de quiebra, el Gobierno indica que i) con arreglo al artículo 19 de la Ley del Trabajo, los salarios adeudados a los trabajadores se clasifican en la categoría de créditos privilegiados de primera clase en el marco de un procedimiento concursal con lo cual, cuando un empleador es declarado en concurso, los salarios de los trabajadores tienen prioridad sobre cualquier otro crédito, lo que asegura el pago acelerado de un mes de salario antes que cualquier otra reclamación y ii) el artículo 196 de la Ley Concursal establece la prelación de créditos. Asimismo, el Gobierno señala que se ha comprometido a pagar, a título graciable y con cargo a las reservas del Estado, la suma de 2 465 millones de riales sauditas a los trabajadores de las empresas en dificultades mencionadas por la ICM que no fueron remunerados. Por otro lado, el Gobierno señala que, en octubre de 2024, puso en marcha un plan de seguro y protección de los salarios de los trabajadores para casos de incumplimiento por parte de los empleadores, en cuyo marco 7,8 millones de trabajadores están cubiertos por una póliza de seguro que garantiza el pago de los salarios si los empleadores no pueden cumplir sus obligaciones relativas a la nómina.

⁷ El artículo 14 del Reglamento de Aplicación de la Ley del Trabajo (Resolución del Consejo de Ministros núm. 70273, de 18 de diciembre de 2018) reza así: A reserva de lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley del Trabajo, se establece lo siguiente: **I.** Requisitos, controles y procedimientos de contratación: [...]. **12. a.** El Ministerio podrá rechazar la solicitud de contratación en los siguientes casos: a. Si existe un retraso colectivo en el pago de los salarios, se constata un encubrimiento de actividades comerciales o se ha demostrado que el empleador permite que la totalidad o parte de sus trabajadores trabajen ilegalmente para terceros o por cuenta propia [...]. **II.** Periodos, controles y procedimientos para contratar trabajadores extranjeros para otras partes: [...]. **4.** No podrá transferirse la prestación de servicios a un empleador que haya sido objeto de denuncias de retraso colectivo en el pago de los salarios o del que se haya probado que ha cometido encubrimiento de actividades comerciales o permitido que la totalidad o parte de sus trabajadores trabajen ilegalmente para terceros o por cuenta propia [...]. **7.** El Ministro o el Viceministro podrán aprobar la transferencia de los servicios prestados por el trabajador extranjero a otro empleador sin el consentimiento del empleador actual del trabajador en los siguientes casos: [...]. **c.** Si el establecimiento no abona el salario del trabajador durante tres meses consecutivos o retrasa su remuneración más allá de la fecha de vencimiento del tercer mes, siempre y cuando el trabajador no haya provocado esas acciones al presentar una solicitud durante el año de la hégira siguiente a la fecha de vencimiento del tercer mes.

72. Con respecto a las presuntas deducciones salariales ilegales, como las deducciones por prestaciones alimentarias o por días de licencia por enfermedad, el Gobierno indica que el artículo 92 de la Ley del Trabajo prohíbe expresamente las deducciones sin el consentimiento escrito del trabajador.
73. En lo referente a los alegatos relativos al cobro o la deducción de las comisiones de contratación a los trabajadores, el Gobierno indica que, en virtud del artículo 40 de la Ley del Trabajo, los empleadores deben sufragar todos los costos relacionados con la contratación de trabajadores migrantes, que incluyen las tasas pagaderas por los permisos de residencia y de trabajo, y su renovación, las multas conexas, las tasas por cambio de profesión y por la expedición de visados de salida y regreso, así como el importe del billete de regreso al país de origen del trabajador al terminar este su contrato.
74. En relación con la falta de información sobre los salarios, además de la información presentada en el párrafo 64 acerca de las medidas adoptadas para establecer un sistema libre de engaños, el Gobierno indica que el WPS se compone de los siguientes elementos principales: i) la transferencia electrónica de los salarios, esto es, los empleadores deben abonar los salarios mediante transferencia electrónica a través de bancos autorizados, lo que aumenta la transparencia y la rendición de cuentas; ii) tarjetas de cajero automático que los empleadores deben proporcionar exclusivamente para el pago de los salarios, a fin de facilitar un seguimiento eficaz de las transacciones, y iii) un servicio por el que notifican los pagos, entre otras cuestiones, a los trabajadores. El Gobierno señala además que, en el marco del WPS y de conformidad con la Resolución Ministerial núm. 803, de 25 de diciembre de 2012, si un empleador no facilita la información sobre las nóminas en el portal Mudad, que sirve de plataforma para presentar los justificantes del pago de los salarios, el MHRSD efectuará de manera automática una visita de inspección para verificar que el empleador cumple sus obligaciones. El Gobierno también indica que la plataforma Qiwa, puesta en funcionamiento en 2023, permite que los empleadores y los trabajadores se inscriban y registren los contratos de trabajo en formato electrónico (11,5 millones de contratos registrados y una tasa de cumplimiento del 94 por ciento).

3. Respuesta del Gobierno a los alegatos relativos a la discriminación en el empleo y la ocupación

75. El Gobierno indica que la discriminación está expresamente prohibida en la legislación y menciona los artículos 8 y 26 de la Ley Fundamental de Gobierno, el artículo 3 de la Ley del Trabajo y el artículo 9, 8) del Reglamento de Aplicación de la Ley del Trabajo. También hace referencia al artículo 61 de la Ley del Trabajo, modificada en febrero de 2025, así como a la prohibición de la discriminación establecida en el Reglamento unificado relativo al entorno de trabajo en el sector privado. El Gobierno reitera asimismo su compromiso de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 111.
76. A este respecto, el Gobierno informa de que, en 2023, adoptó la Política Nacional de Promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Trato en el Empleo y la Ocupación en el Reino (Resolución del Consejo de Ministros núm. 416, de 10 de enero de 2023). Destaca que el objetivo principal de la Política es erradicar la discriminación mediante el fortalecimiento de la normativa laboral y la aplicación de medidas de lucha contra las prácticas discriminatorias. La Política se aplicará por fases y, transcurridos cinco años, se llevará a cabo una evaluación exhaustiva para determinar su eficacia y el impacto de la normativa y las modificaciones centradas en aumentar la participación de las mujeres y los grupos insuficientemente representados en el mercado de trabajo. El MHRSD es el órgano encargado de llevar a cabo esta tarea a través de programas

sistemáticos de seguimiento, evaluación y presentación de informes. El Gobierno informa acerca del establecimiento de un Departamento de Igualdad de Oportunidades en el seno del MHRSD, así como de varias medidas adoptadas, incluida la revisión de legislación y de diversos programas.

77. En cuanto a los alegatos de acoso sexual, el Gobierno pone de manifiesto que, en 2018, se aprobó la Ley de Lucha contra el Acoso. Destaca que en ella se tipifica el acoso sexual y se considera circunstancia agravante el hecho de que se produzca en el lugar de trabajo, y se obliga a los empleadores a que establezcan procedimientos internos para tramitar las denuncias de acoso y adopten las medidas oportunas para investigar y abordar cualquier incidente denunciado (artículos 3 y 6). Asimismo, la Ley prevé la continuidad de los procedimientos judiciales por acoso sexual si ello redundaría en el interés público, incluso si la víctima retira su denuncia o renuncia a su derecho.

4. Respuesta del Gobierno a los alegatos relativos a la inspección del trabajo

78. El Gobierno afirma que ha establecido mecanismos sólidos para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral en su territorio. Cita el Reglamento de Aplicación de la Ley del Trabajo, promulgado en virtud de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 264, de 26 de agosto de 2007, que regula y ordena específicamente los servicios de inspección del trabajo, y sirve de marco para mejorar la labor de control del cumplimiento de las leyes sauditas y la observancia de los derechos y la normativa laborales.
79. Asimismo, el Gobierno señala que el MHRSD efectúa inspecciones de manera periódica, también para atender denuncias o infracciones específicas, que abarcan diversos aspectos, como las condiciones de trabajo, el pago de los salarios y las normas de seguridad en el lugar de trabajo. También indica que la eficacia de estos mecanismos se evalúa y mejora continuamente para subsanar cualquier deficiencia de ejecución, y que en 2024, 1 200 inspectores realizaron 1,3 millones de inspecciones en todo el país, en las que se detectaron 243 407 infracciones y se emitieron 78 564 advertencias, con una tasa de corrección dentro de los diez días superior al 90 por ciento. Si bien en las inspecciones realizadas entre 2019 y 2024 se determinó que el grado general de cumplimiento era aceptable, también se impusieron más de 600 000 multas y sanciones por infracciones. Equipos especializados capacitados por la OIT, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD) operan en todo el país, con el apoyo de campañas de sensibilización multilingües permanentes dirigidas a empleadores y trabajadores.
80. En cuanto al presunto impago de salarios, el Gobierno afirma que el MHRSD ha adoptado importantes medidas para garantizar la aplicabilidad y el cumplimiento de las leyes de protección de los salarios en la Arabia Saudita, como se indica en los párrafos 69 a 74. En particular, el Gobierno indica que: i) se han presentado 89 579 demandas para reclamar el abono de salarios, lo que demuestra la función activa que desempeña el sistema judicial en la solución de conflictos relacionados con los salarios y ii) en 2024, las autoridades realizaron 189 389 auditorías preventivas sobre salarios, resolvieron 666 quejas relativas a salarios en un plazo de siete días laborables, alcanzaron un 82 por ciento de cumplimiento del WPS en las empresas de 30 trabajadores o más, impusieron multas por 8,2 millones de riales sauditas (2,1 millones de dólares de los Estados Unidos, aproximadamente) y detectaron 47 casos relacionados con trata de personas, que fueron derivados para que se tomaran las medidas correspondientes.

- 81.** Por lo que respecta al supuesto incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, el Gobierno afirma su compromiso de hacer cumplir dichas normas y, en particular, proporciona la siguiente información: i) en noviembre de 2019, se estableció un mecanismo de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo y, en 2021, se formuló una política nacional en la materia en colaboración con la OIT y en consulta con representantes de los empleadores y de los trabajadores; ii) la Ley del Trabajo dedica un capítulo completo a esta cuestión, en el que se establecen los requisitos para mantener un entorno de trabajo seguro y proteger la salud de los trabajadores; iii) en junio de 2017, el MHRSD publicó el Programa Estratégico Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo objetivo es mejorar las normas sobre seguridad y salud en el trabajo mediante la adopción de reglamentos eficaces, la organización de inspecciones sistemáticas y la sensibilización sobre la importancia de un entorno de trabajo seguro; iv) el MHRSD ha elaborado reglamentos para velar por la observancia efectiva de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, en los que se exige la aplicación de las normas de seguridad y se prevén sanciones en caso de incumplimiento, como multas de hasta 25 000 riales sauditas (aproximadamente 6 664 dólares de los Estados Unidos); v) en 2022, se creó el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que desde entonces ha colaborado estrechamente con el MHRSD en la elaboración de una guía de cumplimiento normativo destinada a los empleadores, unas directrices sobre la prevención de los efectos del trabajo en lugares calurosos y una decisión ministerial que prohíbe el trabajo bajo el sol; vi) el mencionado Consejo puso en marcha varias iniciativas a nivel nacional para fortalecer el sistema de seguridad y salud en el trabajo y promover una cultura de prevención, en particular: el Modelo nacional de excelencia y cumplimiento en seguridad y salud en el trabajo; el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, encargado de capacitar y certificar profesionales; la Iniciativa nacional para el bienestar y la calidad de vida en el lugar de trabajo; y el Programa nacional reforzado de notificación de accidentes del trabajo, lesiones y enfermedades profesionales, y vii) algunos de los principales resultados de estas iniciativas son una reducción del 41 por ciento de las tasas de lesiones profesionales en los últimos seis años, una disminución del 75 por ciento de las muertes en el lugar de trabajo, es decir menos de 1 cada 100 000 trabajadores afectados, un aumento del cumplimiento de la normativa, que se eleva a más del 73,5 por ciento, y un aumento sostenido del número de profesionales de seguridad y salud en el trabajo capacitados y certificados.

* * *

- 82.** El Gobierno informa de que en junio de 2025 se firmó la tercera fase de un proyecto de cooperación técnica entre la OIT y la Arabia Saudita. Esta ha dado comienzo en 2025 y tendrá una duración de dos años, durante los cuales se seguirán introduciendo mejoras en el programa de reformas laborales actualmente en curso, centrándose en los siguientes aspectos: 1) el diálogo social, la libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva; 2) la contratación equitativa y la movilidad en el mercado de trabajo; 3) el trabajo doméstico; 4) el acceso a la justicia; 5) la protección social; 6) la inspección del trabajo y la seguridad y salud en el trabajo, y 7) los salarios. El Gobierno afirma que este enfoque de cooperación y colaboración demuestra su actitud proactiva para acelerar las reformas del mercado de trabajo y el compromiso de la Arabia Saudita de promover condiciones de trabajo seguras y decentes y la protección social para todos los trabajadores, especialmente los más vulnerables, en el mercado de trabajo saudita.

► IV. Conclusiones del Comité

83. Las conclusiones del Comité se basan en su examen de los alegatos y la información remitida por la ICM, así como de las observaciones remitidas por el Gobierno en el marco de este proceso.

1. Convenio núm. 29 y su Protocolo

84. El Comité toma nota de que la ICM alega que el sistema de *kafala* (patrocinio) de la Arabia Saudita constituye un marco jurídico y normativo en el que se otorga al empleador un poder superior al de los trabajadores, por lo que estos quedan en una situación de vulnerabilidad que puede exponerlos a situaciones de explotación que podrían constituir trabajo forzoso. El Comité también toma nota de que la ICM señala la presencia de varios de los indicadores de trabajo forzoso definidos por la OIT. Al respecto, la ICM también presenta una serie de casos, encuestas y testimonios representativos que subrayan los diversos abusos de que son objeto los trabajadores migrantes, como restricción a la libertad de circulación, confiscación de pasaportes, prácticas de contratación abusivas, sustitución de contratos, retención de salarios, exceso de horas extraordinarias, condiciones de vida abusivas y trabas considerables para acceder a la justicia.
85. El Gobierno refuta los alegatos de la ICM y sostiene que los argumentos presentados son infundados y falsos y están desactualizados. El Gobierno considera que la reclamación no tiene en cuenta el marco jurídico laboral del país por el que se regulan las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes ni las medidas que ha adoptado para garantizar el cumplimiento de su legislación interna y ofrecer mecanismos de reparación. El Gobierno afirma que sigue trabajando para reformar su marco legislativo a fin de que esté en completa concordancia con los Convenios a los que se hace referencia en la reclamación. Además, señala que la reclamación es prematura y no tiene en cuenta los resultados de la reforma laboral que se está llevando adelante en el país.
86. Al respecto, el Comité toma nota de los diferentes instrumentos legislativos mencionados por la ICM y por el Gobierno, como la Ley del Trabajo y el Reglamento de Aplicación de la Ley del Trabajo, y varios decretos y políticas pertinentes. Observa que tanto la ICM como el Gobierno se refieren a las diversas medidas y reformas adoptadas por el Gobierno, en particular la LRI de 2021. Observa, asimismo, que si bien reconoce las mejoras aportadas por esas medidas, la ICM plantea varias inquietudes respecto de lo siguiente: 1) el sistema de patrocinio y la imposición de restricciones a la movilidad de los trabajadores migrantes; 2) las prácticas de contratación, incluido el pago de comisiones de contratación y la sustitución de contratos; 3) el pago atrasado o el impago de salarios; 4) la falta de aplicación de la legislación y los reglamentos vigentes que protegen a los trabajadores, y las dificultades para acceder a la justicia y obtener reparación, y 5) la situación específica de los trabajadores domésticos migrantes.
87. A fin de determinar si el Gobierno está cumpliendo las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio núm. 29 y su Protocolo, el Comité examinará el marco jurídico que rige la situación de los trabajadores migrantes. En particular, debe determinar si el Gobierno ha adoptado las medidas necesarias para suprimir el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas (artículo 1, 1) del Convenio núm. 29), en particular, medidas eficaces para prevenir su utilización y para proporcionar a las víctimas protección y acceso a acciones de reparación apropiadas y eficaces, como una indemnización, tal como requieren los artículos 1, 2, 3 y 4 del Protocolo. El Comité también recuerda que, en virtud del artículo 25 del Convenio núm. 29 y del artículo 1, 1) del Protocolo, el hecho de exigir trabajo forzoso debe ser objeto de sanciones

penales y el Gobierno tiene la obligación de garantizar la aplicación estricta de la ley para que los responsables sean sancionados.

88. El Comité recuerda que, en virtud del artículo 2, 1) del Convenio núm. 29, el trabajo forzoso se define como «todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente». Esta definición comprende tres elementos y los tres deben estar presentes para que una situación sea clasificada como trabajo forzoso: el hecho de exigir un trabajo o un servicio; la ausencia de un ofrecimiento voluntario (consentimiento) en cualquier momento a lo largo de la relación de trabajo; y la amenaza de una pena. En relación con este último elemento, el Comité recuerda que el concepto de pena abarca no solo las sanciones penales, sino también toda forma de castigo o de privación de derechos, por ejemplo, deportación, encarcelamiento o pérdida de prestaciones, como el salario. A la luz de esta definición, el Comité examinará los aspectos del proceso de contratación y de las relaciones de trabajo de los trabajadores migrantes planteados en esta reclamación y sus efectos en la existencia de un consentimiento libre e informado de los trabajadores migrantes a lo largo de la relación de trabajo, incluida la libertad de dejar el trabajo, así como la presencia de penas o amenazas de penas.

A. Sistema de patrocinio y restricciones a la libertad de circulación de los trabajadores

89. El Comité toma nota del alegato de la ICM según el cual, pese a la adopción de la LRI en 2021, el sistema de *kafala* (patrocinio), en cuyo marco la situación jurídica de un trabajador migrante depende de su empleador, sigue siendo la causa principal de los abusos que sufren los trabajadores migrantes con bajos salarios. Según la ICM, este sistema deja a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad, pues otorga a los empleadores un control significativo sobre su libertad de circulación. El Comité observa que tanto la ICM como el Gobierno reconocen que la LRI ha modificado el marco regulatorio relativo a la facultad de los trabajadores migrantes (con exclusión de los trabajadores indocumentados y de algunas categorías de trabajadores, como los trabajadores domésticos) de transferir el patrocinio a otro empleador y de salir del país.
90. El Comité observa que la Ley del Trabajo y el Reglamento sobre la Residencia (Orden Real Suprema núm. 17/2/25/1337, de 1952) establece y regula el requisito de contar con un *kafeel* (patrocinador), quien tiene la responsabilidad de solicitar los permisos de residencia y trabajo para los trabajadores extranjeros. El Comité observa también que las condiciones para obtener los permisos de residencia y trabajo no se han modificado, ya que la responsabilidad de solicitar la expedición y la renovación de los permisos de residencia de los trabajadores migrantes sigue incumbiendo solo a los empleadores. A partir de la información provista por la ICM, el Comité observa que los empleadores no sufrirían ninguna consecuencia en la práctica si omitieran solicitar esos permisos, mientras que los trabajadores migrantes deben atravesar procesos como la obtención de «un visado de trabajo temporario» para evitar caer en la irregularidad y ser deportados. El Comité considera que deben abordarse las prácticas que afectan la situación de los trabajadores migrantes y que, por ende, contribuyen a aumentar su vulnerabilidad, para evitar que esos trabajadores se vean atrapados en situaciones de trabajo forzoso. Esto cobra más importancia aún si se tiene en cuenta que las reformas introducidas por la LRI no contemplan a los trabajadores indocumentados. ***El Comité solicita al Gobierno que adopte medidas para garantizar que los empleadores cumplan sus obligaciones en lo que respecta a la solicitud de expedición y de renovación de permisos de residencia, tal como exige la ley, y que se responsabilice a los empleadores que no las cumplan. El Comité alienta al Gobierno a que considere la adopción de medidas para proteger a los trabajadores migrantes que quedan indocumentados como consecuencia de la omisión***

de sus empleadores de solicitar la expedición o la renovación de los permisos de residencia y trabajo de forma oportuna.

91. Por otro lado, el Comité toma nota del alegato de la ICM según el cual, a pesar de las reformas introducidas por la LRI, la movilidad de los trabajadores sigue estando restringida. El Comité toma nota de la afirmación del Gobierno según la cual los empleados ahora tienen derecho a cambiar de empleador sin necesidad de obtener el consentimiento de su empleador actual (artículo 14, ii, 7) del Reglamento de Aplicación de la Ley de Trabajo), un aspecto fundamental de la reforma laboral de 2021 para fortalecer los derechos y la movilidad de los trabajadores.
92. El Comité observa que, según esa disposición, introducida mediante la Resolución Ministerial núm. 51848/1442 de 2020, los trabajadores migrantes contemplados por la Ley del Trabajo están facultados, desde marzo de 2021, a dejar su trabajo con un preaviso de 90 días, siempre y cuando hayan completado al menos un año de su contrato de trabajo. Durante el primer año de servicio, los trabajadores pueden terminar su contrato (luego del periodo de prueba) sin el consentimiento del empleador solo en circunstancias limitadas, por ejemplo, si el empleador omite solicitar la renovación del permiso de residencia o no paga el salario por tres meses consecutivos. El Comité reconoce la necesidad de promover el respeto de las condiciones de los contratos de trabajo establecidas por acuerdo mutuo, pero considera que las disposiciones legislativas deben proteger la capacidad de los trabajadores de salir de una situación abusiva. Observa que las restricciones impuestas a los trabajadores durante el primer año de empleo pueden impedirles salir de situaciones de abuso o explotación que podrían constituir trabajo forzoso y menoscabar el carácter voluntario de su consentimiento a trabajar. Al respecto, el Comité subraya que el consentimiento libre e informado de los trabajadores debe extenderse a lo largo de toda la duración de la relación de trabajo. A fin de atender esas situaciones, el Comité alienta al Gobierno a que elimine las restricciones que limitan la capacidad de los trabajadores migrantes de terminar la relación de trabajo en casos de abuso. ***En este contexto, el Comité solicita al Gobierno que revise los motivos de terminación de los contratos de trabajo sin el consentimiento del empleador durante el primer año de empleo, de tal modo que contemplen no solo el impago de salarios, sino también otras violaciones de los derechos laborales, así como situaciones que implican abuso o explotación. Además, el Comité solicita al Gobierno que, en su próxima memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 29 y su Protocolo, facilite información sobre las medidas que haya adoptado a este respecto.***
93. Además, el Comité toma nota del alegato de la ICM según el cual los empleadores siguen ejerciendo un poder considerable sobre los trabajadores y pueden poner trabas a sus cambios de empleo aprovechando una conjunción de vacíos jurídicos. El Comité toma nota de la información contenida en los informes remitidos por la ICM, la cual hace referencia a testimonios de trabajadores migrantes a ese respecto. Según estos testimonios, si bien los trabajadores ahora pueden cambiar de empleo legalmente después de un año de contrato, esos cambios suelen ser obstaculizados en la práctica por los empleadores de diversas maneras; por ejemplo, los empleadores pueden bloquear los cambios en la plataforma Qiwa del MHRSD; el empleador actual puede tomar represalias emitiendo unilateralmente un visado de salida para el trabajador; o el nuevo empleador puede pedir al trabajador que asuma los gastos que implica el cambio, a pesar de que es ilegal hacerlo. Por otro lado, en la encuesta que realizó la ICM, el 63 por ciento de los trabajadores afirmaron que no podían terminar la relación de trabajo con un preaviso razonable ni dejar sus trabajos cuando caducaban sus contratos. El Comité observa que el Gobierno subraya, como se afirma más arriba, que los empleados ahora tienen derecho a cambiar de empleador sin necesidad de contar con el consentimiento del empleador actual. El Gobierno declara que 2 226 742 trabajadores se han beneficiado de las reformas, sin hacer referencia explícita al número de trabajadores que han

sido transferidos a otro empleador sin contar con el consentimiento de su empleador actual. A partir de la información proporcionada, el Comité observa que falta claridad respecto de la aplicación práctica de la LRI en relación con la posibilidad, para los trabajadores migrantes, de cambiar de empleador y que al parecer persisten dificultades al respecto. ***El Comité solicita al Gobierno que determine cuáles son las deficiencias en la aplicación a fin de propiciar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores migrantes a cambiar de empleo dando un preaviso, y que en su próxima memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 29 y su Protocolo, informe sobre los resultados de esa revisión y las medidas que deban adoptarse por consiguiente.***

94. Por otro lado, el Comité toma nota de que, según informa la ICM, solo 618 trabajadores extranjeros obtuvieron visados de salida definitiva en forma independiente desde la introducción, a través de la LRI de 2021, del nuevo procedimiento que permite a los trabajadores solicitar sus propios visados de salida o de «salida y regreso» a través del portal Absher del Ministerio del Interior. La ICM también alega que los empleadores retienen la autoridad de emitir unilateralmente los visados de salida definitiva durante el contrato de los trabajadores, por lo que estos corren el riesgo de ser deportados o de encontrarse en una situación irregular si no pueden recurrir a procedimientos de queja o no logran una respuesta satisfactoria a través de estos. El Comité observa que el Gobierno proporciona información general según la cual 2,2 millones de trabajadores se han beneficiado de las reformas introducidas por la LRI, pero no explicita el número de visados de salida solicitados por trabajadores migrantes u otorgados a estos. ***El Comité acoge con satisfacción las reformas y solicita al Gobierno que garantice la aplicación efectiva en la práctica del nuevo procedimiento que permite a los trabajadores obtener un visado de salida en forma independiente, mediante la adopción de legislación o reglamentos que eliminen la autoridad del empleador para emitir unilateralmente visados de salida definitiva, ya que esas medidas son imprescindibles para reducir la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes. Además, el Comité solicita al Gobierno que, en su próxima memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 29 y su Protocolo, proporcione información actualizada sobre el número de visados de salida solicitados por y otorgados a trabajadores migrantes.***
95. El Comité toma nota de los alegatos de la ICM sobre el envío de avisos de «suspensión del trabajo». La ICM reconoce las reformas introducidas por el Gobierno, que permiten que los trabajadores migrantes impugnen esos avisos mediante un cambio a otro empleador en un periodo de 60 días de gracia o una solicitud de un visado de salida definitiva. Según la ICM, los trabajadores migrantes tropiezan con importantes obstáculos para impugnar esos avisos, como la inadecuación de las notificaciones y dificultades para acceder a los procesos de solución de conflictos, lo cual limita su capacidad para buscar empleos alternativos y los expone a la deportación o a la irregularidad. El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno según la cual 433 920 trabajadores se han beneficiado de la iniciativa puesta en marcha en 2022 para otorgarles un periodo de gracia y permitirles transferir sus servicios después de que el empleador haya registrado un caso de «suspensión del trabajo», y 43 317 trabajadores se han beneficiado de la iniciativa puesta en marcha en septiembre de 2025 para permitir a los trabajadores cuya situación haya pasado a ser «ausente del trabajo» transferir sus servicios a un nuevo empleador a través de una relación contractual válida. El Gobierno también indica que el Código Penal de Delitos de Falsificación y el Código de Procedimiento Penal pueden utilizarse para castigar a los autores de avisos falsos de «suspensión del trabajo», sin especificar cómo las disposiciones de esas leyes se aplican en la práctica. ***El Comité solicita al Gobierno que vele por que los trabajadores contra los que se emite un aviso de «suspensión del trabajo» reciban una notificación adecuada, sean informados del proceso de solución de conflictos y del periodo de gracia que les otorga la ley***

y puedan hacer pleno uso de estos. Le solicita, además, que adopte todas las medidas necesarias para que se traten efectivamente en la ley y en la práctica los casos de los empleadores que emiten avisos falsos de abandono del puesto de trabajo. Asimismo, el Comité solicita al Gobierno que, en su próxima memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 29 y su Protocolo, proporcione información específica sobre el número de avisos de «suspensión del trabajo» enviados y sobre las quejas presentadas en contra de esos avisos por trabajadores migrantes y sus resultados. Además, solicita al Gobierno que proporcione información sobre el número de procesamiento y de sanciones aplicadas en virtud del Código Penal de Delitos de Falsificación y del Código de Procedimiento Penal por avisos falsos de «suspensión del trabajo».

96. El Comité toma nota del alegato de la ICM según el cual se sigue recurriendo ampliamente a la confiscación de pasaportes, sobre todo entre los trabajadores domésticos migrantes que están excluidos de la protección de la Ley del Trabajo. En la encuesta realizada por la ICM, el 65 por ciento de los trabajadores declararon que su empleador les ha retenido diferentes tipos de documento de identidad personal (incluidos los pasaportes). El Comité observa que el artículo 6 del Reglamento de Aplicación de la Ley del Trabajo prohíbe a los empleadores confiscar los pasaportes de los trabajadores y que, en virtud del artículo 15, 2) del Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos, de 2023, el empleador tiene la obligación de abstenerse de retener el pasaporte o cualquier otro documento personal del trabajador migrante. Además, toma nota de la indicación del Gobierno de que la retención del pasaporte de un trabajador con fines de coacción, explotación o intimidación constituye un delito grave y punible con arreglo a la Ley de Lucha contra la Trata de Personas de la Arabia Saudita. El Comité observa que el Gobierno indica que el número de quejas por confiscación del pasaporte ha disminuido en un 47 por ciento entre 2024 y 2025, pero no ha proporcionado información sobre sanciones específicas impuestas por esta práctica. El Comité opina que, por principio, los documentos de identidad y los pasaportes deben estar en poder del trabajador. La retención de los pasaportes priva a los trabajadores de su derecho a la libertad de circulación y constituye un obstáculo significativo para dejar una relación de trabajo. ***Al respecto, el Comité considera que es esencial que el Gobierno intensifique sus esfuerzos para garantizar que se penalicen efectivamente en la práctica la confiscación de pasaportes por parte de los empleadores y que no se retenga el pasaporte de ningún trabajador migrante, incluidos los trabajadores domésticos. El Comité solicita que el Gobierno, en su próxima memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 29 y su Protocolo, proporcione información sobre las disposiciones específicas de la legislación que establecen sanciones penales en caso de violaciones graves o repetidas, el número de quejas relativas a la cuestión de la confiscación de pasaportes, decisiones judiciales emitidas respecto de esa cuestión y el número de sanciones impuestas.***

B. Prácticas de contratación

97. El Comité toma nota de los alegatos de la ICM relativos a la falta de regulación y supervisión eficaces de las etapas iniciales del proceso de contratación de trabajadores migrantes, y al hecho de que no se exige a las agencias de contratación y los empleadores que rindan cuentas por las prácticas ilegales o abusivas cometidas por los intermediarios. La ICM indica que las agencias de servicios de empleo locales, en particular, exponen a los trabajadores a prácticas abusivas, como no proporcionarles trabajo ni salarios con regularidad, o hacerles pagar sumas por adelantado para obtener visados en el marco del llamado régimen de «exención de visados». También señala que, si bien en el artículo 40 de la Ley del Trabajo, se establece que los empleadores deben sufragar todos los costos relacionados con la contratación de trabajadores migrantes, las agencias de contratación suelen eludir esta disposición en la

práctica, al no cobrar dichos costos a los empleadores sauditas y trasladar la carga a los trabajadores. La ICM afirma, además, que no existe ningún mecanismo formal para determinar si los trabajadores han pagado comisiones de contratación tras su llegada a la Arabia Saudita. Basándose en la información adicional presentada por la ICM, el Comité toma nota de que se han señalado numerosos casos en los que se ha exigido el pago de dichas comisiones a trabajadores migrantes; para poder realizarlo, estos suelen contraer préstamos a tipos de interés elevados, lo que suele dejarlos en situación de servidumbre por deudas. Asimismo, el Comité toma nota del alegato de la ICM relativo a la falta de aplicación efectiva del marco normativo que rige el registro de los contratos de los trabajadores migrantes a través de la plataforma Qiwa. A este respecto, toma nota de la información contenida en un informe facilitado por la ICM, en el que se recogen testimonios de trabajadores que indican que la sustitución de contratos y el engaño siguen siendo prácticas habituales. Ese informe incluye declaraciones de trabajadores a los que se obligó a firmar contratos en un idioma que no entendían y de trabajadores a los que se aplicaron condiciones de trabajo y prestaciones diferentes de lo que habían acordado por contrato antes de su partida.

98. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que ha adoptado medidas para proteger a los trabajadores migrantes de las prácticas de contratación abusivas. El Gobierno cita el artículo 30 de la Ley del Trabajo, que dispone que las «agencias de externalización de procesos de contratación» deben contar con una licencia y la autorización del MHRSD, y el artículo 40 de la misma ley, por el que se prohíbe que los empleadores cobren comisiones de contratación a los trabajadores. Además, el Gobierno hace referencia a la obligación de registrar de manera digital todos los contratos de empleo a través de la plataforma Qiwa, de conformidad con lo dispuesto en la Decisión Ministerial núm. 156309, de 23 de abril de 2019. Según el Gobierno, este sistema garantiza que los contratos de trabajo se documenten con precisión, que los trabajadores puedan revisar y firmar sus contratos en su lengua materna antes de llegar a la Arabia Saudita y que dichos contratos no puedan modificarse unilateralmente.
99. El Comité desea subrayar la importancia del control del cumplimiento de la normativa sobre las agencias de contratación para prevenir situaciones de trabajo forzoso. Además, recuerda que, en virtud del artículo 2, d) del Protocolo relativo al Convenio núm. 29, los Estados Miembros deben adoptar medidas para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio; en particular, deben proteger a las personas, especialmente a los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación. A este respecto, recuerda que el pago de comisiones de contratación por trabajadores migrantes es un problema grave y muy común que contribuye al endeudamiento de los trabajadores y aumenta considerablemente su vulnerabilidad al abuso y la explotación. Además, subraya que las prácticas como el fraude, el engaño y la sustitución de contratos hacen caso omiso del consentimiento informado de los trabajadores, que debe preservarse a lo largo de la relación de trabajo. ***En consecuencia, el Comité considera que deberían adoptarse medidas adicionales para mejorar el control de todos los agentes de contratación, incluidas las agencias de servicios de empleo locales, a fin de evitar que los trabajadores migrantes sean víctimas de prácticas de contratación abusivas, y que deberían imponerse sanciones eficaces por la vulneración de las garantías que prevé la legislación respecto del proceso de contratación. El Comité insta al Gobierno a que adopte medidas concretas para garantizar la aplicación efectiva de los artículos 30 y 40 de la Ley del Trabajo, relativos a las licencias de las «agencias de externalización de procesos de contratación» y a la prohibición del cobro de comisiones de contratación a los trabajadores migrantes, como el establecimiento de un mecanismo formal para determinar si los trabajadores han pagado comisiones de contratación tras su llegada al país. El Gobierno puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina a este respecto. El Comité solicita al Gobierno que, en su próxima memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 29 y***

su Protocolo, facilite información sobre la manera en que se ponen en práctica estas disposiciones, incluida una indicación sobre el número de quejas presentadas por el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores, el número de casos examinados y las sanciones impuestas. Si bien reconoce que la digitalización de los contratos de trabajo a través de plataformas como Qiwa podría evitar el engaño contractual, el Comité alienta al Gobierno a que vele por su aplicación plena y efectiva. Por último, deberían adoptarse medidas para garantizar que los trabajadores migrantes estén informados de todos los procedimientos aplicables y de sus derechos al respecto, entre otras cosas mediante iniciativas de formación y sensibilización antes de su partida.

C. Impago o pago atrasado de salarios

- 100.** En relación con los alegatos relativos a la práctica generalizada de pagar con retraso o de manera parcial, o de no pagar, los salarios de los trabajadores migrantes, el Comité subraya que el impago o pago atrasado de salarios contribuye a que los trabajadores migrantes dependan de sus empleadores, por lo que estos pueden ejercer un control desproporcionado sobre aquellos y limitar su libertad para dejar el empleo. Esto, a su vez, puede dar lugar a situaciones de trabajo forzoso. ***Recordando la importancia de adoptar medidas para atender estos casos, el Comité solicita al Gobierno que, en su próxima memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 29 y su Protocolo, facilite información sobre las medidas que haya adoptado al respecto. El Comité remite además a su evaluación y sus recomendaciones relativas al Convenio núm. 95, que figuran más adelante.***

D. Control del cumplimiento de la legislación y acceso a la justicia

Inspección del trabajo

- 101.** El Comité toma nota de los alegatos relativos a la falta de control del cumplimiento y de supervisión de la legislación laboral por los servicios de inspección del trabajo, así como de la respuesta del Gobierno. Toma nota, asimismo, de la indicación del Gobierno según la cual, entre 2024 y 2025, 1 200 inspectores recibieron capacitación sobre indicadores de trabajo forzoso. Subraya el importante papel que cumple la inspección del trabajo para salvaguardar los derechos de los trabajadores migrantes y protegerlos del trabajo forzoso, ya que la detección proactiva de las infracciones de la ley es fundamental no solo para evitar situaciones que puedan dar lugar a trabajo forzoso, sino también para encontrar y recopilar pruebas de prácticas que podrían constituir trabajo forzoso. ***En vista de lo anterior, el Comité alienta encarecidamente al Gobierno a que siga adoptando medidas para fortalecer la capacidad de la inspección del trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 2, c), ii) del Protocolo, en especial medidas destinadas a asegurar que se imparta formación a los inspectores del trabajo sobre detección de indicadores de trabajo forzoso. El Comité solicita al Gobierno que continúe facilitando información al respecto en su próxima memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 29 y su Protocolo. El Comité remite además a su evaluación y sus recomendaciones relativas al Convenio núm. 81, que figuran más adelante.***

Acceso a la justicia

- 102.** El Comité toma nota de que la ICM alega que lo más probable es que la mayoría de las quejas de los trabajadores no lleguen nunca al sistema judicial debido a trabas de acceso, como las desigualdades socioeconómicas, la imposibilidad de acceder a servicios en otros idiomas además del árabe, la falta de información y las dificultades para seguir los procedimientos, y la desconfianza de los trabajadores en el sistema. Tanto la ICM como el Gobierno mencionan

que todos los trabajadores migrantes tienen derecho a presentar quejas contra sus empleadores ante el MHRSD a fin de alcanzar una solución amistosa. Si no se llega a un acuerdo, el MHRSD remite el caso a los tribunales laborales. El Comité toma nota de que el Gobierno menciona varias medidas que ha adoptado para que todos los trabajadores tengan acceso a la asistencia que necesitan para resolver los conflictos relacionados con el empleo y el trabajo, como la creación de más de 37 comités judiciales, la puesta a disposición de traductores para los trabajadores que no hablan árabe, el establecimiento de procedimientos especiales y la formación de jueces específicamente en el tratamiento de las demandas relacionadas con la trata de personas. El Comité observa que, si bien el Gobierno indica que hubo 88 casos de trabajo forzoso confirmados que fueron «oficialmente remitidos» entre 2024 y 2025, no especifica adónde fueron remitidos ni facilita información específica sobre el número de casos presentados, resueltos de forma amistosa o remitidos a los tribunales laborales.

- 103.** El Comité recuerda que el marco jurídico que rige el trabajo de los trabajadores migrantes debe estar acompañado de medidas que aseguren su aplicación eficaz y permitan que los trabajadores hagan valer efectivamente los derechos que en él se les reconocen, así como de un sistema judicial eficaz que pueda aplicar sanciones adecuadas por el incumplimiento de la legislación laboral. Además, de conformidad con el artículo 4, 1) del Protocolo relativo al Convenio núm. 29, el Gobierno está obligado a velar por que todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, tengan acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización. ***En consecuencia, el Comité solicita al Gobierno que siga adoptando medidas para asegurar la eficacia de los mecanismos de presentación de quejas existentes y que, de conformidad con el artículo 4, 1) del Protocolo relativo al Convenio núm. 29, vele por que todos los trabajadores migrantes, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, puedan hacer valer sus derechos y obtener reparación en los casos de explotación y abuso que puedan constituir trabajo forzoso. Asimismo, le solicita que, en su próxima memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 29 y su Protocolo, facilite información sobre el número de casos presentados, resueltos de forma amistosa o remitidos a los tribunales laborales. También lo alienta a que adopte medidas para garantizar la protección de las presuntas víctimas de trabajo forzoso, incluida la prestación de servicios de apoyo y alojamiento eficaces durante todo el proceso de trámite de las quejas, ya que este es un elemento fundamental para garantizar su acceso a la justicia.***

E. Trabajadores domésticos migrantes

- 104.** El Comité toma nota de la información relativa a la situación de los trabajadores domésticos, en particular la explotación grave y generalizada a que se enfrentan en la Arabia Saudita los trabajadores domésticos migrantes de Kenya, muchos de los cuales han sido sometidos a múltiples formas de abuso reconocidas como indicadores de trabajo forzoso, entre ellas prácticas de contratación fraudulentas, ofertas de empleo engañosas, trabajo excesivo y peligroso, graves restricciones a la libertad y privacidad, confiscación de pasaportes, retención de salarios, abusos verbales, físicos y sexuales, amenazas, represalias y condiciones de vida inadecuadas. Si bien se ha establecido un sistema unificado de presentación de quejas por medios electrónicos, existen obstáculos que restringen enormemente el acceso de los trabajadores domésticos a la justicia y la reparación, como el aislamiento, la dependencia respecto de los empleadores, la confiscación de los dispositivos de comunicación, las dificultades lingüísticas y la falta de asistencia jurídica.

105. El Comité toma nota de que el Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos de 2023 prevé más mecanismos de protección de los trabajadores domésticos migrantes que los reglamentos anteriores. Entre dichos mecanismos figuran, por ejemplo, disposiciones sobre el tiempo de trabajo y los días de descanso semanal (artículos 10 y 11), las vacaciones, las licencias por enfermedad y la atención de la salud (artículos 12 a 14), la obligación del empleador de sufragar los costos de contratación (artículo 15, 1)) y el pago de los salarios de manera regular (artículos 17 a 20). Sin embargo, el Comité observa que, en las reformas jurídicas emprendidas en el marco de la LRI, los trabajadores domésticos quedan excluidos de cierta protección concedida a otros trabajadores, y que los elementos fundamentales del sistema de *kafala* no han sufrido prácticamente ninguna modificación y permiten que los empleadores mantengan el control sobre los visados de salida y restrinjan la capacidad de los trabajadores domésticos migrantes para cambiar de empleo.
106. Habida cuenta del carácter específico del trabajo doméstico, las condiciones en las que se realiza y los obstáculos a que se enfrentan los trabajadores domésticos, como se ha puesto de manifiesto en la información facilitada por la ICM, el Comité considera necesario que se adopten medidas adicionales para prevenir la explotación de estos trabajadores mediante el trabajo forzoso. Al respecto, recuerda que, de conformidad con el artículo 2, c), i) del Protocolo, deberían desplegarse esfuerzos para garantizar que el ámbito de la legislación relativa a la prevención del trabajo forzoso u obligatorio y el control de su cumplimiento, incluida la legislación laboral si procede, abarquen a todos los trabajadores y a todos los sectores de la economía. ***El Comité solicita al Gobierno que: i) vele por la aplicación efectiva del Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos y la detección de los casos de explotación mediante una labor de control eficaz, entre otras cosas por medio de la inspección del trabajo; ii) adopte medidas encaminadas a facilitar el acceso de los trabajadores domésticos migrantes a los mecanismos de presentación de quejas y a asegurar que estas se tramiten con celeridad, y iii) amplíe la protección prevista en la legislación nacional para los trabajadores domésticos en relación con su capacidad para cambiar de empleo y solicitar visados de salida. El Comité solicita al Gobierno que facilite información al respecto en su próxima memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 29 y su Protocolo.***

* * *

107. En vista de la información que antecede y de su análisis, el Comité observa que diversas prácticas aplicadas, desde la contratación hasta el empleo, suscitan preocupación por su repercusión en el carácter voluntario del trabajo que efectúan determinados trabajadores migrantes, entre las que pueden citarse, sin ánimo de exhaustividad, y según se alega, la sustitución generalizada de contratos, el cobro continuo de comisiones de contratación a los trabajadores a pesar de estar prohibido por la ley, y las restricciones a la libertad de circulación, sobre todo en relación con las dificultades a que se enfrentan los trabajadores migrantes, especialmente los trabajadores domésticos, para cambiar de empleador. El Comité expresa además su preocupación por el hecho de que los trabajadores migrantes suelen ser objeto de medidas coercitivas, como la confiscación de pasaportes, que restringe su libertad de circulación, la sustitución de contratos, el impago o pago atrasado de salarios y actos de represalia, como la expedición unilateral de visados de salida, el riesgo de encontrarse en una situación irregular y amenazas de deportación, y violencia física o sexual. Estas prácticas, a las que se suman el temor a las represalias por parte de los empleadores y la falta de representación colectiva, crean un entorno en el que los trabajadores se ven efectivamente obligados a seguir trabajando bajo amenaza, lo que socava su capacidad para anular libremente su consentimiento y solicitar reparación. Al respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno informa de que se confirmaron 88 casos de trabajo forzoso en 2024-2025.

108. Así pues, el Comité considera que el Gobierno debe adoptar medidas adicionales para cumplir la obligación que le incumbe en virtud del artículo 1 del Convenio de suprimir efectivamente el empleo del trabajo forzoso en todas sus formas, y ello de conformidad también con las obligaciones que le incumben en virtud del Protocolo. ***El Comité alienta al Gobierno a que adopte un enfoque integrado para prevenir, reparar y suprimir las prácticas de trabajo forzoso.*** Además, recuerda que, con arreglo al artículo 25 del Convenio y el artículo 1, 1) del Protocolo, el Gobierno debe adoptar medidas eficaces para castigar a los autores de trabajo forzoso mediante sanciones penales adecuadas. A este respecto, observa que la Ley de Lucha contra la Trata de Personas (Real Decreto núm. M/40 de 2009) prevé una pena de hasta 15 años de prisión y una multa por el delito de trata de personas (que incluye la coacción, abusar de la vulnerabilidad de una persona, el trabajo forzoso, los servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud y la servidumbre). ***En consecuencia, el Comité solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar que las sanciones impuestas sean realmente eficaces y se apliquen estrictamente a las personas que exijan cualquier forma de trabajo forzoso a los trabajadores migrantes. Le solicita, además, que facilite información sobre las medidas concretas adoptadas al respecto, especialmente en relación con los 88 casos de trabajo forzoso confirmados en 2024-2025, en su próxima memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 29 y su Protocolo.***

2. Convenio núm. 95

109. El Comité toma nota de que la ICM alega que: i) hay trabajadores migrantes de diversas nacionalidades, empleados en sectores como la construcción y el trabajo doméstico, que a menudo reciben sus salarios con retraso, de manera parcial o directamente no los reciben, incluidas las prestaciones y los subsidios, como la cobertura de seguro y las prestaciones de jubilación, lo que contraviene el artículo 12, 1) y 2), de dicho Convenio, y a los trabajadores migrantes les sigue resultando difícil buscar vías de recurso efectivas a este respecto, incluida la aplicación de sanciones adecuadas y el acceso al sistema de justicia saudita; ii), desde 2016, se adeudan salarios a 21 000 trabajadores migrantes, debido a que empresas del sector de la construcción se han declarado en quiebra; iii) los empleadores aplican deducciones salariales ilegales a los trabajadores migrantes, por ejemplo, en concepto de prestación alimentaria o días de licencia por enfermedad; iv) los trabajadores migrantes son obligados a pagar las comisiones de contratación directamente a sus empleadores, o bien estas comisiones se les deducen de los salarios, y v) los trabajadores migrantes carecen de acceso a información clara sobre las condiciones de contratación, en particular sobre el nivel y la composición de su salario.
110. El Comité observa que los alegatos de la ICM se refieren a la aplicación de los artículos 8, 9, 11, 12, 1), 14 y 15, a), c) y d) del Convenio.
111. Con respecto al alegato relativo al pago atrasado, el pago parcial o el impago de los salarios a los trabajadores migrantes, incluido el impago de las prestaciones y los subsidios, como la cobertura de seguro y las prestaciones de jubilación, el Comité toma nota de que la ICM alega que el 46 por ciento de los 193 trabajadores migrantes que participaron en la encuesta que realizó en abril y mayo de 2024 declararon que sus empleadores retrasan o retienen el pago de los salarios. El Comité toma nota de que, según la ICM: i) se trata de una práctica recurrente que no se ha atendido de manera eficaz por medio de las reformas laborales de 2021 o la implantación del WPS (véanse los párrafos 23, 24 y 32) y ii) debido a las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores migrantes (desconocimiento, dificultades con el idioma, miedo a represalias, control por parte del empleador, etc.) (véase el párrafo 26) y a la reducción de la cuantía de las sanciones desde 2023, los trabajadores migrantes siguen sin tener acceso a vías jurídicas de recurso efectivas y siguen sin poder resolver conflictos salariales.

112. A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que desde 2015 se está llevando a cabo una reforma integral de la legislación laboral y se remite a los correspondientes artículos de la Ley del Trabajo (véase el párrafo 68). También indica que se creó el WPS para realizar un seguimiento del pago de salarios y, en aquellos casos en que el empleador no facilita los datos sobre las nóminas, el MHRSD efectúa una inspección e impone multas a quien haya cometido una infracción. Asimismo, el Gobierno indica que: i) en 2020, se puso en marcha la plataforma Mudad para el depósito de salarios, que permite a las pequeñas y medianas empresas ingresar los salarios a los trabajadores en una cartera electrónica en lugar de en su cuenta bancaria, lo que mejora la transparencia y la ejecución del WPS; ii) en 2024, se realizaron 189 389 auditorías preventivas sobre salarios y se resolvieron 666 quejas relativas a salarios en un plazo de siete días laborables; iii) desde octubre de 2025, la conversión de la cláusula salarial registrada a un instrumento ejecutable permite que los trabajadores reclamen salarios impagos sin necesidad de presentar una demanda judicial, al reconocer el contrato de trabajo registrado como un instrumento que puede ejecutarse directamente (el número de contratos registrados se eleva a 11,5 millones); y iv) en octubre de 2025, el MHRSD estableció un comité nacional específico para examinar las cuestiones relativas a los salarios, efectuar el seguimiento de la aplicación de las decisiones de los tribunales y garantizar que los casos irresueltos se aborden eficazmente a través de los canales judiciales y administrativos correspondientes.
113. El Comité recuerda que el artículo 12 del Convenio exige que los salarios se paguen a intervalos regulares y que todo retraso en el pago es contrario a la letra y el espíritu del Convenio y desvirtúa la aplicación de la mayoría de las demás disposiciones. El Comité también recuerda que el artículo 15, c) del Convenio prevé que la legislación que dé efecto a las disposiciones del Convenio deberá establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción, lo que incluye no solo el pago íntegro de las cantidades adeudadas, sino también una compensación justa por las pérdidas ocasionadas. El Comité observa que tanto la Ley del Trabajo (en su versión enmendada en 2025) como el Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos⁸ cumplen los requisitos del Convenio. El Comité también observa que la Decisión Ministerial núm. 75913 de 3 de diciembre de 2023 reduce la cuantía de las multas aplicables en caso de infracción de las disposiciones en materia de protección salarial. El Comité reconoce los esfuerzos realizados por el Gobierno en relación con la aplicación de estos artículos del Convenio, incluida la creación del WPS, la puesta en marcha de la iniciativa para convertir la cláusula salarial registrada en un instrumento ejecutable y el establecimiento, en octubre de 2025, de un comité nacional específico para examinar cuestiones relativas a los salarios. Sin embargo, el Comité observa que, según la información proporcionada por la ICM, en la práctica los trabajadores migrantes sufren retrasos en el pago, pagos parciales o impagos de sus salarios. ***En esta coyuntura, el Comité considera que es necesario adoptar medidas específicas que aborden las características y las circunstancias inherentes a la situación de estos trabajadores, haciendo hincapié en los trabajadores de la construcción y los***

⁸ Ley del Trabajo, artículo 90: 1) Los salarios de los trabajadores y todas las demás prestaciones se abonarán en la moneda oficial del país. Los salarios se abonarán durante las horas de trabajo y en el lugar de trabajo de conformidad con las siguientes disposiciones: 1.1) A los trabajadores a los que se remunere por día se les pagará como mínimo una vez a la semana; 1.2) A los trabajadores a los que se remunere por mes se les pagará una vez al mes; 1.3) Si el trabajo se realiza a destajo y requiere un periodo superior a dos semanas, el trabajador recibirá cada semana un pago proporcional a la parte del trabajo completada. El saldo restante del salario se liquidará de forma íntegra durante la semana siguiente a la ejecución del trabajo; 1.4) En los casos distintos a los anteriores, los salarios de los trabajadores se pagarán como mínimo una vez a la semana.

Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos, artículo 18: El empleador doméstico estará obligado a pagar el salario del trabajador doméstico mensualmente, siguiendo los métodos de pago establecidos por el Ministerio.

trabajadores domésticos. Aprovechando el marco provisto por el recientemente establecido comité nacional específico encargado de examinar las cuestiones relativas a los salarios, solicita al Gobierno que: i) evalúe la situación de impago de salarios (incluido el número de trabajadores a los que se les siguen adeudando salarios y el monto de la deuda salarial) y proporcione esta información; ii) vele por que se paguen íntegramente las cantidades adeudadas, incluida la compensación por las pérdidas ocasionadas; iii) facilite información sobre el número de inspecciones efectuadas en aquellos casos en que los empleadores no presentan los datos sobre las nóminas y el número de multas impuestas por infracciones, y iv) analice las dificultades que persisten en relación con el pago regular de los salarios a los trabajadores migrantes y estudie los medios más eficaces para solventarlas. Por lo que se refiere a la reducción del monto de las multas, el Comité pide al Gobierno que vele por que se establezcan y se apliquen sanciones adecuadas e informe sobre el número y el importe de las multas impuestas.

- 114.** Por lo que se refiere al alegato del impago de salarios en el contexto de la quiebra de empresas, el Comité toma nota de que la ICM alega que, desde 2016, se adeudan salarios a 21 000 trabajadores empleados por empresas del sector de la construcción, pese a que, a finales de 2023, los administradores de dos empresas (véase el párrafo 33) anunciaron que los antiguos empleados debían registrarse para reclamar las deudas. El Comité toma nota de que, en respuesta a este alegato, el Gobierno se remite al artículo 19 de la Ley del Trabajo y al artículo 196 de la Ley Concursal (véase el párrafo 69) y añade que el MHRSD no ha recibido ninguna queja formal sobre este asunto. El Comité toma nota de que el Gobierno también indica que: i) se ha comprometido a pagar a los trabajadores de las mencionadas empresas, a título graciable y con cargo a las reservas del Estado y ii) en octubre de 2024, puso en marcha un plan de seguro y protección de los salarios de los trabajadores para los casos de incumplimiento de los empleadores, en cuyo marco 7,8 millones de trabajadores están cubiertos por una póliza de seguro que garantiza el pago de los salarios si los empleadores no pueden cumplir sus obligaciones relativas a la nómina. El Comité observa que la Ley del Trabajo y la Ley Concursal se ajustan al artículo 11 del Convenio relativo a la consideración de los trabajadores como acreedores preferentes. **El Comité valora el compromiso del Gobierno en este sentido y acoge con satisfacción la puesta en marcha, en octubre de 2024, de un nuevo seguro para proteger el salario de los trabajadores. El Comité confía en que el Gobierno adoptará medidas para garantizar la rápida solución de la situación de los salarios impagos y en que a todos los trabajadores a los que se les siguen adeudando salarios se les pagará sin dilación y de la manera más eficaz, segura y rápida adaptada a sus circunstancias actuales. El Comité solicita al Gobierno que proporcione información sobre cualquier medida adoptada a este respecto en su próxima memoria relativa a la aplicación del Convenio núm. 95.**
- 115.** En cuanto al alegato sobre las deducciones salariales ilegales, como las deducciones por prestaciones alimentarias o por días de licencia por enfermedad, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que el artículo 92 de la Ley del Trabajo prohíbe expresamente las deducciones sin el consentimiento por escrito del trabajador. El Comité recuerda que el artículo 8 del Convenio establece el principio de que los descuentos de los salarios solamente se pueden permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral y que se debe informar adecuadamente a los trabajadores de dichas condiciones y límites. El Comité observa que el artículo 92 de la Ley del Trabajo y el artículo 20 del Reglamento relativo a los Trabajadores

Domésticos⁹ se ajustan a este artículo del Convenio. El Comité observa asimismo que, atendiendo a la información aportada en los informes de la ICM, la aplicación de la mencionada legislación a los trabajadores migrantes presenta problemas y es necesario adoptar nuevas medidas específicas para proteger a los trabajadores migrantes de las deducciones salariales ilegales. ***En estas circunstancias, el Comité solicita al Gobierno que vele por que solo se apliquen a los trabajadores migrantes las deducciones salariales permitidas por la legislación nacional conforme a las condiciones y dentro de los límites establecidos por ella. El Comité también se remite a sus recomendaciones en virtud del artículo 14 del Convenio sobre la necesidad de informar a los trabajadores acerca de la composición de su salario.***

- 116.** Por lo que respecta al alegato relativo a las deducciones de las comisiones de contratación del salario, el Comité toma nota de que la ICM alega que los empleadores en la Arabia Saudita solicitan a los trabajadores migrantes que sufraguen los costos de contratación, o bien estas comisiones se les deducen de los salarios, lo que contraviene el artículo 9 del Convenio. La ICM indica que, pese a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley del Trabajo¹⁰, faltan mecanismos serios para hacer cumplir la ley, ya que no se han registrado esfuerzos de las autoridades sauditas para adoptar medidas adecuadas con objeto de prevenir, investigar, sancionar y reparar los abusos en la contratación, y que no existen datos sobre el número de infracciones de estas limitadas disposiciones en materia de contratación justa previstas en la ley. En cuanto a la respuesta del Gobierno de que, con arreglo al artículo 40 de la Ley del Trabajo, los empleadores deben sufragar todos los costos relacionados con la contratación de trabajadores migrantes, el Comité observa que la Ley del Trabajo efectivamente se ajusta al artículo 9 del Convenio. Sin embargo, atendiendo a la información presentada en los informes de la ICM, el Comité considera que la aplicación del artículo 40 de la Ley del Trabajo a los trabajadores migrantes presenta problemas, que parecen estar relacionados con la situación vulnerable en la que se encuentran respecto de sus empleadores una vez que llegan a la Arabia Saudita. ***El Comité solicita al Gobierno que vele por que en el país no se permita, ni en la legislación ni en la práctica, ninguna deducción de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera con objeto de obtener o conservar un empleo.***

⁹ Ley del Trabajo, artículo 92: No se deducirá ninguna cantidad del salario del trabajador en contra de sus derechos privados sin su consentimiento por escrito, salvo en los siguientes casos: 1) amortización de préstamos concedidos por el empleador, siempre que dichas deducciones no superen el 10 por ciento del salario; 2) seguro social o cualquier otra cotización que deban pagar los trabajadores según lo previsto por la ley; 3) contribuciones del trabajador a fondos de ahorro o préstamos adeudados a dichos fondos; 4) cuotas correspondientes a cualquier proyecto llevado a cabo por el empleador que entrañe la construcción de viviendas para su entrega en propiedad o cualquier otro privilegio; 5) multas impuestas al trabajador por infracciones cometidas, así como deducciones aplicadas por los daños causados, y 6) cualquier deuda cobrada en ejecución de una sentencia judicial, siempre que la deducción mensual no exceda de una cuarta parte del salario del trabajador, salvo que la sentencia disponga lo contrario. En primer lugar, se cobrará la manutención, seguida de las deudas en concepto de alimentos, ropa y alojamiento, antes de otras deudas.

Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos, artículo 20: No se permite aplicar deducciones al salario de los trabajadores domésticos, excepto en los siguientes supuestos, en cuyo caso no deben exceder de una cuarta parte del salario: 1) gastos por daños que el trabajador doméstico cause de manera deliberada o por negligencia; 2) adelantos concedidos por el empleador doméstico; 3) ejecución de una sentencia judicial o una decisión administrativa dictada en contra del trabajador doméstico, salvo que la sentencia o decisión permita específicamente una deducción superior a una cuarta parte del salario.

¹⁰ Ley del Trabajo, artículo 40: El empleador asumirá los gastos relacionados con la contratación de trabajadores no sauditas, las tasas de expedición y renovación de los permisos de residencia (*iqama*) y de trabajo y las multas derivadas del retraso en su obtención, así como los gastos relacionados con el cambio de profesión, los visados de salida y regreso y el billete de regreso al país de origen del trabajador cuando finalice la relación entre las dos partes. La ICM también indica que algunos acuerdos laborales bilaterales celebrados entre la Arabia Saudita y los países de origen tienden a incluir esta frase estándar en relación con las comisiones de contratación, por ejemplo el acuerdo laboral bilateral entre la Arabia Saudita y el Pakistán.

117. Por lo que se refiere al alegato relativo a la falta de comunicación de información a los trabajadores migrantes sobre las condiciones relacionadas con los salarios, el Comité toma nota de que la ICM indica que: i) los trabajadores migrantes salen de sus países de origen sin un contrato formal y, a su llegada, reciben contratos que no se corresponden con lo prometido inicialmente y que están redactados únicamente en árabe o inglés, idiomas que quizás no entiendan, y que incluso cuando firman el contrato de antemano, este se sustituye posteriormente, de modo que se modifica el lugar, la naturaleza del trabajo o el nivel salarial con respecto al contrato original; ii) no existen garantías del Gobierno para prevenir la sustitución de contratos o verificar que los trabajadores conozca plenamente las condiciones de empleo, y iii) a pesar de que existen plataformas en línea que ofrecen información sobre los contratos, en la práctica los trabajadores migrantes se encuentran con múltiples barreras informales para comprobar o cuestionar la exactitud de la información introducida en ellas por los empleadores, como la falta de competencias digitales, la falta de conocimiento del idioma en el que están disponibles, el miedo a sufrir represalias o la irregularidad de su situación. El Comité también toma nota de que el Gobierno indica que: i) ha establecido un sistema libre de engaños, conforme al cual toda persona que se propone trabajar como empleado en la Arabia Saudita escoge una agencia certificada en su país de origen y en el que los trabajadores pueden revisar sus contratos de trabajo, que recogen toda la información pertinente, incluido el salario; ii) el MHRSD se ha asegurado de que estos contratos se redacten de forma bilingüe en árabe y en inglés, así como en otros seis idiomas; iii) se han firmado más de 9 millones de contratos con este sistema; iv) el WPS incluye, entre otros elementos, la transferencia electrónica de los salarios; v) con el WPS, si un empleador no facilita la información sobre las nóminas en el portal Mudad, que sirve de plataforma para presentar los justificantes del pago de los salarios, el MHRSD efectuará de manera automática una visita de inspección para verificar el cumplimiento de sus obligaciones, y vi) la plataforma Qiwa, puesta en marcha en 2023, permite a empleadores y trabajadores registrar y documentar los contratos de trabajo en formato electrónico.
118. El Comité recuerda que el artículo 14 del Convenio establece que deben adoptarse medidas eficaces, cuando sea necesario, para informar a los trabajadores de las condiciones y los detalles de su salario y que, en virtud del artículo 15, *a)* y *d)* del Convenio, los trabajadores y los empleadores deben conocer la legislación sobre la protección de los salarios y deben mantenerse registros salariales adecuados de manera apropiada. El Comité observa que existen discrepancias importantes entre la información presentada por la ICM y por el Gobierno acerca de esta cuestión (véanse los párrafos 21, 22, 36, 64 y 74). Si bien reconoce los esfuerzos realizados por el Gobierno para que la información sobre los salarios sea accesible a los trabajadores en general, el Comité considera que siguen existiendo lagunas en la accesibilidad de dicha información para determinadas categorías de trabajadores migrantes. ***El Comité solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores del país tengan acceso de la manera más adecuada a la información relacionada con su salario.***

3. Convenio núm. 111

119. El Comité toma nota de que la ICM alega el incumplimiento de los artículos 2 y 3, *c)* del Convenio núm. 111. Los alegatos y los informes presentados por la ICM se refieren a la discriminación por motivos de raza, color, nacionalidad, origen étnico y sexo, concretamente a la discriminación indirecta por motivos raza en el marco del sistema de *kafala*, que otorga un poder excesivo al empleador y coloca, por tanto, a los trabajadores migrantes de determinados países y grupos raciales en una situación de vulnerabilidad. Los informes facilitados por la ICM se refieren a casos

en que trabajadores migrantes señalan haber sufrido discriminación y abusos respecto de sus condiciones de empleo, incluidos abusos de naturaleza racial, en un contexto en que el empleador ejercía un poder desproporcionado sobre los trabajadores y en el que estos o bien no podían presentar quejas o solicitar reparación, o bien hallaban grandes obstáculos para hacerlo. Asimismo, el Comité toma nota de que, en uno de esos informes, también se señala que el sistema de *kafala* propicia que se dispense a los trabajadores migrantes procedentes de Europa, América del Norte y la región árabe un trato diferente del otorgado a los procedentes de Asia Meridional y Sudoriental y África.

120. En su respuesta, el Gobierno indica que la discriminación está expresamente prohibida en la legislación —menciona específicamente el artículo 8 de la Ley Fundamental de Gobierno¹¹, los artículos 3 y 61 de la Ley del Trabajo¹² y el Reglamento unificado relativo al entorno de trabajo en el sector privado¹³— y se refiere a la adopción en 2025 de la Política Nacional de Promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Trato en el Empleo y la Ocupación en el Reino (en adelante, «Política Nacional de Igualdad»).
121. El Comité recuerda que, en virtud del Convenio, todos los trabajadores, tanto nacionales como no nacionales, deben ser protegidos contra la discriminación basada en cualquiera de los motivos comprendidos en el Convenio, incluida la discriminación directa e indirecta por motivos de raza y color. El Comité recuerda que, en virtud del artículo 1, 1), a) del Convenio, se prohíbe expresamente la discriminación basada en siete motivos —raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social— y que la discriminación por motivos de «raza» incluye toda discriminación contra grupos minoritarios cuya identidad se basa en características religiosas o culturales, u origen nacional o étnico. Asimismo, el Comité toma nota de que el Convenio abarca la «discriminación indirecta», que ocurre cuando situaciones, reglamentaciones o prácticas aparentemente neutras tienen como consecuencia el trato desigual de personas que poseen determinadas características, como aquellas vinculadas con la raza y el sexo. Tales situaciones surgen cuando idénticas condiciones, tratamientos o criterios se aplican a todos, pero sus consecuencias resultan tener un impacto sumamente desfavorable en algunas personas debido a características como la raza, el color o el sexo.
122. El Comité señala que, de conformidad con el artículo 3, c) del Convenio, el Estado Miembro tiene la obligación de derogar las disposiciones legislativas o modificar las disposiciones o prácticas administrativas que sean incompatibles con la política nacional adoptada en aplicación del Convenio. El Comité considera que ello incluye la modificación o derogación de toda disposición, instrucción o práctica que dé lugar a discriminación. El Comité señala que cuando un sistema de empleo de trabajadores migrantes proporciona a los empleadores la oportunidad de ejercer poderes desproporcionados sobre ellos, esto puede conducir a

¹¹ Ley Fundamental de Gobierno, artículo 8: «El sistema de gobierno del Reino de la Arabia Saudita se basa en la justicia, la *shura* (consulta) y la igualdad, de conformidad con la sharia islámica».

¹² Ley del Trabajo, artículo 3: «Todos los ciudadanos tienen el mismo derecho a trabajar sin sufrir discriminación por motivos de género, discapacidad, edad o por cualquier otro motivo, ya sea durante el desempeño de su trabajo, en el momento de su contratación o en el momento de anunciar un puesto de trabajo»; el artículo 61 de la Ley del Trabajo señala que los empleadores deberán «[a]bstenerse de realizar todo acto que pueda anular o debilitar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, ya sea mediante exclusión, diferenciación o preferencia entre postulantes a un empleo o empleados por motivos de raza, color, género, edad, discapacidad, condición social o cualquier otra forma de discriminación».

¹³ El Reglamento unificado relativo al entorno de trabajo en el sector privado prohíbe a los empleadores ejercer cualquier tipo de discriminación en relación con las condiciones y las normas de trabajo en sus empresas, ya sea durante el desempeño de las tareas o en las etapas de anuncio de vacante y contratación, por motivos relacionados con el género, la discapacidad, la edad o cualquier otro motivo.

discriminación¹⁴. Por consiguiente, habría que velar por que la legislación y las políticas de migración, así como su implementación, no den lugar a discriminación contra los trabajadores migrantes por los motivos comprendidos en el Convenio núm. 111.

123. El Comité toma nota además de que, en relación con el marco legislativo, el artículo 3 de la Ley del Trabajo menciona únicamente a los «ciudadanos» y, por consiguiente, es demasiado limitado para otorgar protección en el caso examinado en la presente reclamación. El Comité también observa que, si bien el artículo 8 de la Ley Fundamental de Gobierno, a la que la Arabia Saudita hace referencia, es importante, no es lo suficientemente específico como para abordar casos concretos de discriminación en el empleo y la ocupación. El Comité toma nota de que el Gobierno también menciona el artículo 61 de la Ley del Trabajo y el Reglamento unificado relativo al entorno de trabajo en el sector privado, que disponen que es obligación del empleador abstenerse de discriminar a los solicitantes de empleo o los empleados por su raza, color y género, así como por cualquier otro motivo. El Comité toma nota asimismo de que el artículo 15 del Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos establece que el empleador doméstico deberá abstenerse de cometer actos que impliquen discriminación por diversos motivos, incluido el color, el género o la nacionalidad, o cualquier otra forma de discriminación. El Comité destaca que, cuando se adopten disposiciones legales para dar cumplimiento al principio del Convenio, estas deberían conferir protección clara y efectiva contra, por lo menos, todos los motivos de discriminación contemplados en el Convenio. No obstante, observa que el artículo 15 del Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos no menciona expresamente la discriminación por motivo de raza.
124. El Comité toma debida nota de que, desde 2021, el Gobierno viene ejecutando una reforma legislativa del sistema de *kafala* y que reafirma su compromiso de seguir examinando su marco jurídico. El Comité observa en este sentido que la Política Nacional de Igualdad incluye, entre sus principales objetivos, la elaboración de reglamentos y políticas que prohíban expresamente la discriminación y promuevan la igualdad en el empleo y la ocupación, incluido el examen constante de legislación relacionada con la no discriminación en el empleo y la ocupación y el establecimiento de mecanismos para velar por su cumplimiento.
125. El Comité observa que es importante velar por que las prácticas de migración laboral no den lugar a discriminación indirecta por motivos de raza contra los trabajadores migrantes. ***El Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que los trabajadores domésticos estén clara y eficazmente protegidos contra la discriminación por todos los motivos contemplados en el Convenio. También pide al Gobierno que persevere en sus esfuerzos para: i) eliminar todas las prácticas de migración laboral que puedan dar lugar a discriminación indirecta contra los trabajadores migrantes por los motivos contemplados en el Convenio; ii) fortalecer sus mecanismos de control a fin de lograr la plena aplicación de la reglamentación, con miras a garantizar que los trabajadores migrantes que son víctimas de discriminación en el empleo y la ocupación puedan acogerse a la protección prevista en el artículo 61 de la Ley del Trabajo, el Reglamento unificado relativo al entorno de trabajo en el sector privado y el artículo 15 del Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos, y que puedan obtener efectivamente una reparación justa y oportuna, en particular mediante la imposición de sanciones adecuadas, y iii) sensibilizar sobre estas cuestiones. El Comité pide***

¹⁴ OIT, *Dar un rostro humano a la globalización*, Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, Conferencia Internacional del Trabajo 101.^a reunión, 2012. Informe III (1B), párrafo 779.

al Gobierno que, en su próxima memoria relativa a la aplicación del Convenio núm. 111, brinde información sobre toda medida adoptada al respecto.

- 126.** Asimismo, el Comité toma nota de que en los informes facilitados por la ICM también se indica la ausencia de protección jurídica para los trabajadores migrantes acerca de aspectos relacionados con el salario mínimo (pues se señala que la Ley del Trabajo de la Arabia Saudita establece un salario mínimo en el sector privado para los ciudadanos sauditas, pero no para los trabajadores migrantes), la edad de jubilación y la protección de la seguridad y salud en el trabajo. En la información presentada, también se menciona específicamente la falta de protección salarial para los trabajadores domésticos y la discriminación salarial por motivos de raza, pues las trabajadoras domésticas procedentes de África reciben una remuneración inferior a la que reciben las procedentes de otras regiones. En la información aportada también se destaca que la exclusión del trabajo doméstico de la aplicación del régimen general del trabajo (y, por consiguiente, de las mejoras derivadas de la LRI) está particularmente marcada por el género, dado que tres cuartas partes de las mujeres extranjeras trabajan como empleadas domésticas.
- 127.** En este sentido, el Comité recuerda que el artículo 1 del Convenio abarca la discriminación que pueda afectar la igualdad de oportunidades y de trato en todos los aspectos del empleo y la ocupación (lo cual incluye las condiciones de empleo —como la remuneración y las condiciones de trabajo, en particular, las horas de trabajo, los recesos, las medidas de SST y las medidas de seguridad social—). El Comité considera que la regulación de determinadas categorías o sectores fuera del ámbito de aplicación de la legislación general del trabajo no contraviene, en sí misma, el Convenio. En este contexto, el Comité recuerda que es importante velar por que esa regulación no dé lugar a discriminación indirecta en categorías o sectores en los que la fuerza de trabajo está integrada principalmente por personas de una raza o sexo específicos. El Comité subraya que este aspecto es especialmente pertinente en el contexto de la Arabia Saudita, donde, según la información presentada por la ICM, los trabajadores migrantes representan alrededor del 75 por ciento de la fuerza de trabajo¹⁵. ***El Comité pide al Gobierno que vele por que la aplicación de diferentes regímenes jurídicos no dé lugar a discriminación indirecta por motivos de sexo, raza o cualquier otro motivo especificado en el artículo 1, 1), a) del Convenio, y que proporcione información sobre las medidas que haya adoptado o prevea adoptar al respecto.***
- 128.** La ICM también alega que las trabajadoras domésticas, que son mujeres migrantes, son sometidas a violencia física y sexual, incluido el acoso sexual. En la información que facilita, se mencionan casos y testimonios que brindan ejemplos específicos, algunos de ellos relacionados con abusos vinculados al sexo y la raza de la víctima, que fueron cometidos especialmente contra mujeres negras. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que, con arreglo a la Ley de Lucha contra el Acoso de 2018, el acoso sexual está tipificado como delito y los empleadores deben, entre otras medidas, establecer procedimientos internos para tramitar las denuncias.
- 129.** El Comité observa que el acoso sexual y racial son manifestaciones graves de discriminación por motivos de sexo y raza y, por ello, entran en el ámbito de aplicación del Convenio núm. 111. El Comité toma nota de que la Ley de Lucha contra el Acoso de 2018 penaliza el acoso sexual y exige la adopción de medidas por parte de los «departamentos pertinentes del Gobierno y las entidades privadas» a fin de prevenir y combatir el acoso en el entorno de trabajo y abrir procesos disciplinarios contra todo miembro de su personal en caso de violación. Asimismo, el

¹⁵ Véase la nota al pie 1.

Comité toma nota de que el Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos establece que el empleador de trabajadores domésticos debe abstenerse de cometer agresiones físicas o verbales, así como actos de violencia y acoso sexual contra ellos (artículo 15) y que el MHRSD debe tener competencia para recibir quejas, resolverlas de forma amistosa y detectar infracciones cometidas por el empleador o por el trabajador doméstico (artículo 32). Al respecto, los informes proporcionados por la ICM indican que el MHRSD abrió un canal de quejas unificado para que los empleadores y los trabajadores domésticos presenten sus casos a través de una plataforma electrónica. El Comité observa también que esos informes indican que dicho Reglamento no establece medidas ni directrices para proteger a los trabajadores contra los abusos, que carece de un mecanismo de aplicación y que existen trabas significativas para que los trabajadores domésticos accedan a la justicia y a los mecanismos de reparación. El Comité toma nota además de que en los estudios de casos que acompañan a la reclamación se mencionan las dificultades con que tropezaron los trabajadores domésticos migrantes que quisieron procurar asistencia, o que la procuraron, con el fin de presentar una denuncia ante los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

130. El Comité acoge con satisfacción la adopción de disposiciones para prohibir el abuso verbal y físico y el acoso sexual como medida necesaria para abordar este fenómeno. Destaca que es igualmente necesario garantizar que tales disposiciones se apliquen de manera efectiva en la práctica, entre otras cosas, velando por que los trabajadores domésticos tengan acceso a mecanismos de denuncia seguros y eficaces. En este sentido, el Comité considera que los mecanismos de aplicación son fundamentales para proteger los derechos consagrados en el Convenio y, por lo tanto, que es esencial garantizar que el acceso a tales mecanismos sea fácil y esté libre de represalias, y que las quejas se tramiten de manera efectiva y exhaustiva.
131. ***El Comité pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de la legislación que prohíbe el acoso sexual y racial, en especial adoptando medidas o directrices encaminadas a proteger a los trabajadores domésticos y velando por que estos tengan un acceso efectivo a los mecanismos de aplicación y estén protegidos contra las represalias, y sus quejas sean debidamente atendidas; y que informe sobre toda medida adoptada.***

4. Convenio núm. 81

132. El Comité toma nota de que la ICM alega la violación de los artículos 10, 16 y 18 del Convenio. Asimismo, constata que los hechos alegados por la ICM también guardan relación con los artículos 3, 13, 14 y 15, c) del Convenio.
133. A este respecto, el Comité toma nota de que la ICM alega lo siguiente: i) el sistema de inspección del trabajo no resulta adecuado para garantizar el trabajo decente a los trabajadores migrantes, en particular en los sectores de la construcción y del trabajo doméstico; concretamente, el escaso rigor del sistema de inspección del trabajo socavaría la reforma del sistema de *kafala* y ii) la legislación laboral, incluidas las normas de seguridad y salud en el trabajo, no se aplica de manera efectiva, especialmente en el sector de la construcción, que concentran a la mayoría de los trabajadores migrantes. Este sector registra altas tasas de accidentes y una elevada exposición a riesgos laborales, y los trabajadores pueden perder su empleo si se niegan a realizar tareas peligrosas.

134. Asimismo, el Comité toma nota de la siguiente información presentada por la ICM:

- i) existirían deficiencias en los mecanismos de aplicación y control del cumplimiento de las disposiciones legales en materia de salarios, seguridad y salud en el trabajo, violencia y acoso, y movilidad laboral, lo que afecta especialmente a los trabajadores migrantes en los sectores del trabajo doméstico y de la construcción. Como se ha indicado en los párrafos 12 a 23 y 27 a 42 *supra*, los casos incluidos en los alegatos y los informes presentados por la ICM muestran que los trabajadores migrantes siguen sufriendo, entre otros abusos, la servidumbre por deudas, la confiscación del pasaporte, la negativa de los empleadores a asumir los costos correspondientes a la contratación de trabajadores extranjeros, el impago de salarios y otras prestaciones, la imposición de horas extraordinarias sin la debida compensación, la sustitución de contratos, la discriminación y la violencia y el acoso;
- ii) los trabajadores que se encuentran en zonas alejadas son más vulnerables ante las infracciones laborales, ya que, con frecuencia, los empleadores pueden ejercer un mayor control sobre ellos;
- iii) los trabajadores domésticos sufren abusos como agresiones verbales y acoso sexual, y no existen mecanismos que garanticen el cumplimiento del Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos, y
- iv) pese a la actualización en 2025 de las directrices destinadas a los inspectores del trabajo y las relativas a las inspecciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, siguen existiendo importantes deficiencias en cuanto al ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores migrantes.

135. El Comité toma nota de la siguiente información presentada por el Gobierno en respuesta a los citados alegatos:

- i) se han establecido mecanismos sólidos, que incluyen procedimientos de inspección y control del cumplimiento, a fin de garantizar la observancia de la legislación laboral. A este respecto, el Reglamento de Aplicación de la Ley del Trabajo, promulgado en virtud de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 264, de 26 de agosto de 2007, sirve de marco para reforzar el control del cumplimiento de las leyes sauditas y la observancia de los derechos y la normativa laborales. En 2024, se llevaron a cabo más de 1,3 millones de inspecciones en todo el país;
- ii) se realizan inspecciones tanto de manera periódica como para atender denuncias o infracciones específicas, y la eficacia de estos mecanismos se evalúa y mejora continuamente para subsanar cualquier deficiencia de ejecución y garantizar el cumplimiento de la normativa laboral, que abarca diversos aspectos, como las condiciones de trabajo, el pago de los salarios y la seguridad y salud en el trabajo;
- iii) en cuanto al presunto impago de salarios, el MHRSD ha adoptado importantes medidas para garantizar la aplicabilidad y el control del cumplimiento de la legislación relativa a la protección de los salarios. En particular, se presentaron 89 579 demandas judiciales para reclamar el pago de salarios y, en 2024, las autoridades realizaron 189 389 auditorías preventivas sobre salarios y alcanzaron una tasa de cumplimiento del 82 por ciento en las empresas de 30 trabajadores o más, y

- iv) el Gobierno está resuelto a aplicar las normas de seguridad y salud en el trabajo, como ha demostrado mediante la adopción de un Programa Estratégico Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en 2017, el establecimiento de mecanismos de inspección en la materia en 2019, la aprobación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en 2021, el establecimiento de sanciones adecuadas para los casos de incumplimiento, la promulgación de reglamentos ministeriales que prohíben el trabajo bajo el sol, la creación del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la adopción de políticas e iniciativas en materia de seguridad y salud en el trabajo para promover una cultura de la prevención y la notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Estas medidas dieron lugar a una reducción de la tasa de lesiones profesionales y de muertes en el lugar de trabajo, así como a un aumento del cumplimiento de la normativa.

136. El Comité toma nota de los esfuerzos desplegados por el Gobierno para fortalecer el marco jurídico y los mecanismos de inspección, en particular mediante la reciente adopción, en virtud de la Decisión Ministerial núm. 120279 del MHRSD, de febrero de 2025, del Reglamento Ejecutivo para la Inspección del Trabajo y su Organización, el cual entró en vigor el 1 de septiembre de 2025. El Comité observa asimismo que la Ley del Trabajo y el Reglamento de Aplicación de la Ley del Trabajo contienen disposiciones que regulan la labor de la inspección del trabajo, entre otras cuestiones en relación con las competencias de los inspectores para realizar inspecciones sin previo aviso en cualquier momento del día o de la noche (artículo 198 de la Ley del Trabajo). El Comité también toma nota de que, según lo indicado por el Gobierno, el MHRSD tiene el mandato de realizar inspecciones para garantizar el cumplimiento de la Ley del Trabajo. No obstante, el Comité observa que los alegatos presentados por la ICM y la información contenida en los informes que esta presentó para justificar dichos alegatos parecen demostrar que es necesario aplicar con rigor la legislación nacional, especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo, trabajo forzoso, salarios y discriminación, a fin de garantizar su cumplimiento efectivo. A este respecto, el Comité recuerda que una de las principales funciones del sistema de inspección del trabajo es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones relativas a los salarios, la seguridad y salud en el trabajo y demás cuestiones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones, de conformidad con el artículo 3, 1), a) del Convenio. Por otro lado, si bien el Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que, en 2024, se llevaron a cabo más de 1,3 millones de inspecciones, también observa que la información proporcionada por el Gobierno se refiere al conjunto de todas las inspecciones y no aborda específicamente las visitas de inspección en el sector de la construcción ni en otros sectores en los que se emplea a trabajadores migrantes, ni el objeto y los resultados de dichas inspecciones. ***En estas circunstancias, el Comité insta al Gobierno a que vele por que las funciones del sistema de inspección del trabajo se ejerzan en la práctica de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3, 1), a) del Convenio núm. 81, y por que, de conformidad con el artículo 16, los establecimientos sean inspeccionados con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes, también en las zonas apartadas, en el sector de la construcción y en otros sectores en los que se emplea a trabajadores migrantes. A este respecto, el Comité pide al Gobierno que, en su próxima memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 81, proporcione información actualizada y completa sobre la plena aplicación de los artículos 3 y 16 en relación con los trabajadores migrantes, incluidos datos estadísticos sobre el número de visitas de inspección realizadas por los inspectores del trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo y condiciones de trabajo, desglosados por año y sector.***

137. En cuanto a los trabajadores domésticos, el Comité observa que, si bien estos se encuentran excluidos del ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo en virtud de su artículo 7, en el artículo 32 del Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos se dispone que el MHRSD deberá detectar las infracciones cometidas contra estos. Habida cuenta del carácter específico del trabajo doméstico y de las dificultades señaladas por la ICM (véanse los párrafos 27 a 30), el Comité considera que deberían adoptarse medidas concretas para impedir que se violen los derechos laborales de estos trabajadores y garantizar la aplicación efectiva del Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos. ***Por consiguiente, el Comité confía en que el Gobierno proseguirá sus esfuerzos encaminados a garantizar el establecimiento de mecanismos de control adecuados para velar por la aplicación efectiva de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores domésticos.***
138. Con respecto a la presunta infracción del artículo 10 del Convenio, relativo al número de inspectores del trabajo, el Comité toma nota del alegato de la ICM según el cual: i) el Gobierno no proporciona datos sobre el número de inspectores y ii) aun cuando el país contara con un número suficiente de inspectores del trabajo cualificados, el temor de los trabajadores dificultaría que se descubrieran muchos de los abusos que se cometen en el lugar de trabajo, incluido el trabajo forzoso. El Comité toma nota de la referencia del Gobierno a 1 200 inspectores. Observa, asimismo, que la ICM no proporciona información detallada en la que se indique si el número de inspectores del trabajo resulta insuficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones de la inspección del trabajo. ***En estas condiciones, el Comité no proseguirá con el examen del alegato relativo a dicha infracción.***
139. En cuanto a los alegatos relativos a infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, el Comité acoge con satisfacción los esfuerzos del Gobierno para fortalecer el marco de seguridad y salud en el trabajo mediante la adopción de políticas y programas pertinentes, y observa que la Ley del Trabajo y el Reglamento de Aplicación de la Ley del Trabajo contienen disposiciones específicas sobre medidas de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo (artículos 121 a 148 de la Ley del Trabajo), la facultad de los inspectores del trabajo para ordenar acciones correctivas en caso de peligro que amenace la salud y la seguridad de los trabajadores (artículo 201 de la Ley del Trabajo) y la notificación de los accidentes del trabajo a la Inspección del Trabajo (artículo 28 del Reglamento de Aplicación). El Comité observa que los alegatos y la información adicional presentada por la ICM ponen de manifiesto la falta de aplicación efectiva de las normas de seguridad y salud en el trabajo en la práctica, especialmente en el sector de la construcción, donde se registran las tasas más elevadas de accidentes del trabajo y donde se concentran la mayoría de los trabajadores migrantes. En particular, estos siguen expuestos en la práctica a riesgos y peligros en el lugar de trabajo como el estrés térmico, las caídas, las electrocuciones y el exceso de horas extraordinarias. El Comité toma nota a este respecto de la indicación del Gobierno según la cual el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo puso en marcha un Programa nacional reforzado de notificación de accidentes del trabajo y lesiones y enfermedades profesionales y que se ha logrado una reducción del 41 por ciento de la tasa de lesiones profesionales a lo largo de los últimos seis y una disminución del 75 por ciento de las muertes en el lugar de trabajo. ***El Comité toma nota del marco legislativo existente, al tiempo que insta al Gobierno a garantizar que los inspectores del trabajo estén facultados, en la práctica, para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores, incluidas medidas de ejecución inmediata, de conformidad con el artículo 13 del Convenio, y que se cumpla efectivamente en la práctica la obligación de notificar a la inspección del trabajo los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional, de conformidad con el artículo 14. A este respecto, el Comité pide al Gobierno que, en su próxima***

memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 81, proporcione información actualizada y completa sobre la plena aplicación del artículo 13, incluido el número de medidas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo adoptadas por los inspectores del trabajo y, en particular, el número de medidas de ejecución inmediata aplicadas en caso de amenaza para la salud y la seguridad de los trabajadores. El Comité pide también al Gobierno que en su próxima memoria incluya información sobre el número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales notificados a la inspección, desglosada por sectores.

140. Con respecto a la presunta infracción del artículo 18 del Convenio, relativo a la prescripción de sanciones adecuadas, el Comité observa las indicaciones del Gobierno según las cuales: i) el MHRSD ha elaborado reglamentos para velar por la observancia efectiva de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, en los que se exige la aplicación de las normas de seguridad y se prevén sanciones en caso de incumplimiento, como multas de hasta 25 000 riales sauditas (aproximadamente 6 664 dólares de los Estados Unidos); ii) aunque los controles realizados por la inspección del trabajo entre 2019 y 2024 pusieron de manifiesto un nivel general de cumplimiento aceptable, se saldaron con la imposición de más de 600 000 multas y sanciones por infracciones, y iii) por lo que respecta al WPS, en 2024, se impusieron multas por un total de 8,2 millones de riales sauditas. En sus alegatos, la ICM indica que las multas administrativas impuestas por determinadas infracciones de la legislación laboral, incluidas las relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, se redujeron de 25 000 riales sauditas (aproximadamente 6 664 dólares de los Estados Unidos) en 2019 a entre 1 500 y 5 000 riales sauditas (de 400 a 1 333 dólares de los Estados Unidos) en 2024, lo que suscita preocupación acerca de su eficacia para disuadir a los empleadores de cometer infracciones. A este respecto, la ICM también señala que el Gobierno no revela información sobre el número de empleadores que infringen las medidas de seguridad y salud en el trabajo ni sobre cuántos de ellos fueron sancionados o instados a subsanar las infracciones detectadas tras las inspecciones. Además, el Comité toma nota de la información proporcionada por la ICM según la cual en 2023 se redujo la cuantía de las multas impuestas a los empleadores por el robo de salarios.
141. A este respecto, el Comité constata la falta de datos detallados sobre el número de sanciones impuestas por los inspectores del trabajo en respuesta a las violaciones de los derechos laborales de los trabajadores migrantes. El Comité observa además que la Resolución Ministerial núm. 75913 (2023) establece multas por incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo que se sitúan entre 1 500 y 5 000 riales sauditas (de 400 a 1 333 dólares de los Estados Unidos). El Comité recuerda a este respecto que, de conformidad con el artículo 18 del Convenio, la legislación deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas. ***Habida cuenta de todo esto, el Comité confía en que el Gobierno proseguirá sus esfuerzos para garantizar que la legislación nacional prescriba sanciones adecuadas en caso de violación de las disposiciones legales, en particular con relación a la seguridad y salud en el trabajo, la discriminación, los salarios y el trabajo forzoso, y que dichas sanciones se apliquen efectivamente. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que, en su próxima memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 81, proporcione información actualizada y completa sobre la plena aplicación del artículo 18, incluidos datos estadísticos sobre la naturaleza y el número de las infracciones detectadas, desglosados por año y sector, en particular en relación con las violaciones de los derechos laborales de los trabajadores migrantes.***

142. Además, el Comité observa que en algunos de los informes presentados por la ICM se señala que los trabajadores migrantes enfrentan obstáculos para acceder a la información, incluidas dificultades para consultar su situación jurídica, presentar quejas o denunciar abusos, y que, con frecuencia, se abstienen de denunciar las infracciones por temor a represalias. La ICM también indica que no se dispone de información sobre la capacidad de los inspectores para comunicarse en un idioma que los trabajadores comprendan. El Gobierno señala que operan en todo el país equipos de inspección especializados capacitados por la OIT, la OIM y la UNODC, con el apoyo de campañas de sensibilización multilingües permanentes dirigidas a empleadores y trabajadores. A este respecto, el Comité recuerda que, en virtud del artículo 3, 1), b), los inspectores del trabajo deberán facilitar información técnica y asesoramiento a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales. Además, de conformidad con el artículo 15, c), los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja. ***El Comité confía en que el Gobierno perseverará en sus esfuerzos para garantizar que los inspectores del trabajo faciliten información técnica y asesoramiento a los trabajadores, en un idioma que estos comprendan, sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales, de conformidad con el artículo 3, 1), b) del Convenio, y que mantengan en la absoluta confidencialidad el origen de las quejas, de conformidad con el artículo 15, c).***

* * *

143. A la luz de las conclusiones anteriores, el Comité constata que se han adoptado medidas para reformar diversos aspectos del marco legislativo y de políticas relativos a los derechos de los trabajadores migrantes en el país. Por otra parte, al Comité expresa su preocupación por las denuncias de violaciones graves de los derechos de los trabajadores migrantes, que ponen de relieve las dificultades que sigue planteando garantizar que este marco proteja efectivamente a los trabajadores migrantes en la legislación y en la práctica.
144. El Comité acoge con satisfacción la firma del proyecto de cooperación para el desarrollo entre el Gobierno y la OIT, en particular porque sus objetivos declarados parecen responder a varias de las preocupaciones planteadas en la presente reclamación. ***El Comité confía en que sus recomendaciones, junto con la asistencia técnica pertinente, representen una oportunidad para contribuir a que todos los trabajadores migrantes en el país disfruten de la protección efectiva que les confieren los Convenios y el Protocolo examinados en el marco de la presente reclamación.***

► IV. Recomendaciones del Comité

145. A la luz de las conclusiones que figuran en los párrafos 90, 92 a 96, 99 a 101, 103, 106, 108, 113 a 116, 118, 125, 127, 131, 136 a 139, 141 a 142 y 144, el Comité recomienda al Consejo de Administración que:
- a) apruebe el presente informe;
 - b) pida al Gobierno que, a más tardar el 1 de septiembre de 2026, presente memorias sobre la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su Protocolo, así como de los Convenios sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y Convenio sobre la

discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), en las que se incluya información relativa al seguimiento dado a las conclusiones y recomendaciones del Comité, para que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones las examine en su reunión de 2026;

- c) publique este informe y dé por concluido el procedimiento iniciado por la reclamación.**

Ginebra, 10 de noviembre de 2025

(Firmado) Sr. Fazle Lohani Babu
(miembro gubernamental)

Sra. Sonya Janahi
(miembro empleadora)

Sra. Amanda Brown
(miembro trabajadora)