



Consejo de Administración

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

Sección Institucional

INS

Fecha: 26 de noviembre de 2025

Original: inglés

Decimoséptimo punto del orden del día

Informes de la Mesa del Consejo de Administración

Primer informe: Queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT en la que se alega el incumplimiento por parte de la Arabia Saudita de los Convenios núms. 29, 95, 111, 143 y 155

1. Por carta de fecha 4 de junio de 2025 dirigida al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, varios delegados trabajadores presentaron una queja contra el Gobierno de la Arabia Saudita en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por incumplimiento del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). La carta fue firmada por:
 - 31 delegados titulares: Sr. Souleymane DIALLO (Senegal), Sr. Kassahun Follo AMENU (Etiopía), Sr. Omar Faruk Osman NUR (Somalia), Sr. Francis ATWOLI (Kenya), Sr. Joshua ANSAH (Ghana), Sr. Madalitso NJOLOMOLE (Malawi), Sr. Blake Kalaluka MULALA (Zambia), Sra. Cyrene MARTINSSON WAERN (Suecia), Sr. Max Korombo CONTEH (Sierra Leona), Sr. Richard BIGIRWA (Uganda), Sr. Vaima Gan-Fare GOUNOUNG (Chad), Sra. Alessandra TOLENTINO (Italia), Sr. Phutha Paul SEMATLANE (Lesotho), Sra. Lily CHANG (Canadá), Sra. Ann VERMORGEN (Bélgica), Sr. Tjalling Meint POSTMA (Reino de los Países Bajos), Sr. Jose Sonny MATULA (Filipinas), Sra. Sylvia, Chor Chew CHOO (Singapur), Sr. Gabriel DEL RÍO DOÑÉ (República Dominicana), Sr. Surendran BOJJI, (India), Sr. Job MUNIARO (Namibia), Sra. Heidi RØNNE (Dinamarca), Sra. Michele O'NEIL (Australia), Sr. David JOYCE (Irlanda), Sr. Joe AJAERO (Nigeria), Sr. Bhekie Ephraem MAMBA (Eswatini), Sr. Stephen James RUSSELL (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte), Sr. Gerardo Alberto MARTÍNEZ

(Argentina), Sra. Paula ILVESKIVI (Finlandia), Sr. Djibrilla IDRISSA (Níger) y Sr. Kikébo Arsène LIBRONO (Côte d'Ivoire);

- tres consejeros técnicos y delegados suplentes: Sr. Inoussa NANA (Burkina Faso), Sra. Kathrine FAUSKE (Noruega) y Sr. Hery Hebert MKUNDA (República Unida de Tanzania), y
 - dos consejeros técnicos: Sra. Martha Tinny MOLEMA (Botswana) y Sr. Toshikazu SAITO (Japón). El texto de la queja figura en el anexo del presente documento.
2. En una sesión plenaria de la 113.^a reunión de la Conferencia, el Presidente de la Conferencia tomó nota de la queja e indicó que sería tramitada de conformidad con el procedimiento aplicable¹.
 3. El artículo 26 de la Constitución de la OIT reza así:
 1. Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes.
 2. El Consejo de Administración podrá, si lo considerare conveniente y antes de referir el asunto a una comisión encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el Gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24.
 3. Si el Consejo de Administración no considerase necesario comunicar la queja al Gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.
 4. El Consejo de Administración podrá seguir el mismo procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia.
 5. Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 o 26, el Gobierno interesado, si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al Gobierno interesado.
 4. La queja se refiere a tres convenios que fueron ratificados por la Arabia Saudita y que siguen en vigor en el país. Se trata de los Convenios núms. 29 y 111, que fueron ratificados el 15 de junio de 1978, y del Convenio núm. 95, ratificado el 7 de diciembre de 2020. Por consiguiente, dichos instrumentos se hallan en vigor en la Arabia Saudita desde el 15 de junio de 1979 y el 7 de diciembre de 2021, respectivamente. La queja se refiere también a dos convenios que no han sido ratificados por este país: los Convenios núms. 143 y 155.
 5. En la fecha de presentación de la queja, 34 de los firmantes eran delegados en la 113.^a reunión de la Conferencia². Por lo tanto, en virtud del párrafo 4 del artículo 26 de la Constitución de la OIT, dichos delegados podían presentar una queja si, a su parecer, la Arabia Saudita no había adoptado medidas para dar cumplimiento satisfactorio a los convenios ratificados.
 6. Habida cuenta de lo que antecede, los miembros de la Mesa consideran que la queja es admisible en relación con los Convenios núms. 29, 95 y 111, de conformidad con el artículo 26 de la Constitución de la OIT y, sin entrar en el fondo de la queja, han acordado remitir el asunto al Consejo de Administración. En cambio, han estimado que la queja no es admisible con respecto a los Convenios núms. 143 y 155, pues estos no han sido ratificados por la Arabia Saudita.

¹ OIT, *Sesión plenaria: Informe de la Comisión de Aplicación de Normas*, ILC.113/Actas núm. 4C, 15.

² Por comunicación de fecha 1 de julio de 2025, el secretario general del Congreso de Sindicatos de Tanzania (TUCTA) notificó a la OIT que TUCTA había decidido retirarse de la queja.

7. En esta etapa del procedimiento, el Consejo de Administración no puede debatir sobre el fondo de la queja.
8. Independientemente de la cuestión de la admisibilidad de la queja, cabe recordar que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha formulado reiteradas observaciones al Gobierno de la Arabia Saudita en relación con el cumplimiento de los Convenios núms. 29 y 111 (en lo que respecta al Convenio núm. 95, cuya ratificación es más reciente, la CEACR adoptó una sola observación en 2024), y que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia examinó diversas cuestiones relacionadas con el cumplimiento, en la legislación y en la práctica, del Convenio núm. 29 (en 2014) y el Convenio núm. 111 (en 2005 y 2013). Asimismo, cabe señalar que el informe del comité tripartito establecido para examinar la reclamación presentada por la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT, en la que se alegaba el incumplimiento por parte de la Arabia Saudita de varios convenios, incluidos los Convenios núms. 29 (y su Protocolo), 95 y 111, se presenta al Consejo de Administración con miras a su aprobación en la sesión privada de la presente reunión³.
9. De conformidad con la práctica establecida, cuando el Consejo de Administración nombra una comisión de encuesta, las cuestiones pertinentes sometidas ante los diversos órganos de control de la OIT son remitidas a esta comisión. Hasta el eventual nombramiento de una comisión de encuesta, los órganos de control siguen habilitados para examinar las cuestiones planteadas.
10. De conformidad con el párrafo 5 del artículo 26 de la Constitución, el Gobierno de la Arabia Saudita ha sido invitado a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo de Administración.

► Proyecto de decisión

11. **Teniendo en cuenta las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración:**
 - a) **decide que la queja es admisible en relación con el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y que no es admisible con respecto al Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155);**
 - b) **solicita al Director General que transmita la queja al Gobierno de la Arabia Saudita, invitándole a que comunique sus observaciones al respecto a más tardar el 30 de enero de 2026;**
 - c) **reconociendo la importancia del diálogo entre las partes, las alienta a mantener una colaboración constructiva y solicita al Director General que preste todo apoyo necesario para facilitar ese proceso e informe al Consejo de Administración al respecto en su próxima reunión (marzo de 2026);**
 - d) **decide incluir este punto en el orden del día de su 356.^a reunión (marzo de 2026).**

³ GB.355/INS/16/7

► Anexo

Recibido en NORMES el 4 de junio de 2025

Director General
Organización Internacional del Trabajo (OIT)
4, route des Morillons
1211, Ginebra 22 (Suiza)

Presentación de una queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT

Los abajo firmantes, delegados trabajadores en la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, presentamos esta queja formal en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT contra el Reino de la Arabia Saudita por sus violaciones graves y persistentes de las normas internacionales del trabajo, especialmente por el trato deplorable dado a los trabajadores migrantes.

La presente queja se somete de buena fe y en profunda solidaridad con los innumerables trabajadores migrantes que siguen sufriendo las formas más brutales de explotación, abuso y denegación de sus derechos fundamentales en el Reino de la Arabia Saudita. Estos trabajadores viajan con la esperanza de hallar una vida mejor, pero regresan a sus países sin vida, privados de dignidad y justicia. Instamos a la OIT a que investigue urgentemente estas violaciones atroces y sistémicas, y a que adopte medidas contundentes para garantizar la justicia, la rendición de cuentas y la protección de todos los trabajadores afectados.

Sírvase encontrar adjuntas la queja detallada y la información necesaria.

Atentamente,

(Firmas de los delegados trabajadores)

Souleymane Diallo	Senegal
Kassahun Follo Amenu	Etiopía
Omar Faruk Osman	Somalia
Martha T. Molema	Botswana
Francis Atwoli	Kenya
Joshua Ansah	Ghana
Madalitso Njolomole	Malawi
Blake Mulala	Zambia
Cyrene Martinsson Waern	Suecia
Max K. Conteh	Sierra Leona
Richard Bigirwa	Uganda
Valma Gounoung	Chad
Alessandra Tolentino	Italia
Paul P. Sematlane	Lesotho
Lily Chang	Canadá
Ann Vermorgen	Bélgica
Tjalling Postma	Reino de los Países Bajos
Inoussa Nana	Burkina Faso
Jose Sonny Matula	Filipinas

Sylvia Choo	Singapur
Gabriel del Río	República Dominicana
Toshikazu Saito	Japón
Bojji Surendran	India
Job Muniaro	Namibia
Heidi Ronne	Dinamarca
Michele O'Neil	Australia
David Joyce	Irlanda
Joseph Ajaero	Nigeria
Bhekile Mamba	Eswatini
Stephen Russell	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte
Gerardo A. Martínez	Argentina
Kathrine Fauske	Noruega
Paula Ilveskivi	Finlandia
Djibrilla Idrissa	Níger
Arsène Librono	Côte d'Ivoire
Hery Mkunda	República Unida de Tanzania

Queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT sobre violaciones de las normas internacionales del trabajo cometidas por el Reino de la Arabia Saudita

I. Introducción

Los abajo firmantes, delegados trabajadores en la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, presentamos esta queja contra el Reino de la Arabia Saudita en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta queja no se presenta a la ligera, sino que es una respuesta solemne a las violaciones flagrantes, bien documentadas y reiteradas de las normas internacionales del trabajo cometidas por el Estado y actores privados de la Arabia Saudita contra trabajadores migrantes, especialmente mujeres y hombres africanos.

En virtud del artículo 26, cualquier Estado Miembro, o un delegado del Grupo de los Empleadores o del Grupo de los Trabajadores, puede exigir jurídicamente que otro Miembro de la OIT rinda cuentas si incumple un convenio ratificado. En este caso, las deficiencias de la Arabia Saudita son más que una simple infracción de la legislación; han provocado un profundo dolor, la pérdida de vidas y la negación de la dignidad humana fundamental a miles de trabajadores migrantes, específicamente hombres y mujeres de África, que fueron a la Arabia Saudita en busca de trabajo y terminaron atrapados en un sistema de explotación.

Presentamos esta queja porque han transcurrido más de 12 meses desde que la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) presentara una queja con arreglo al artículo 24 contra el Reino de la Arabia Saudita y, a pesar de la intervención de la Secretaría General de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la presión ejercida por el Gobierno de la Arabia Saudita para que se adoptaran medidas y reformas urgentes, no hemos observado ninguna mejora en el trato ni en las experiencias de los trabajadores migrantes. Por el contrario, observamos la voluntad de patrocinar una campaña mediática patrocinada para desviar la atención de las infracciones generalizadas y sistemáticas de los derechos humanos y laborales cometidas contra los trabajadores migrantes.

La presente queja se basa en la equidad y está fundamentada en las experiencias de trabajadores migrantes africanos que abandonaron sus países de origen colmados de

esperanza y tuvieron que regresar en silencio, muchos de ellos sin vida. Otros regresaron con el cuerpo y el espíritu quebrantados. Presentamos esta queja para dar voz a quienes han sido silenciados, para poner fin al aumento de las violaciones de los derechos humanos y laborales, que corren el riesgo de agravarse aún más durante los preparativos de la Copa Mundial de la FIFA de 2034, para exigir responsabilidades a las autoridades y asegurar que las normas internacionales del trabajo no sean ideales teóricos, sino garantías vigentes de justicia para todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad, raza o condición.

A) Contexto

Cada año, miles de trabajadores migrantes africanos y de otros orígenes, procedentes principalmente de familias de bajos ingresos, emigran al Reino de la Arabia Saudita en busca de empleo. Estos trabajadores, que en su mayoría están empleados en el trabajo doméstico, la construcción, la agricultura, los servicios de seguridad y la limpieza, ingresan al país legalmente con contratos que les ofrecen trabajo de calidad y salarios justos. Sin embargo, en la práctica, afrontan un mundo en el que el abuso está institucionalizado.

La gran mayoría de estos trabajadores son víctimas del sistema de *kafala* (patrocinio), una estructura legal que otorga a los empleadores, que cuentan con la protección y ayuda del Gobierno saudí, un control irrestricto sobre la circulación, el empleo y la residencia de los trabajadores migrantes.

En virtud de esta modalidad, los trabajadores migrantes no tienen flexibilidad para cambiar de empleador ni derecho a abandonar el país sin autorización ni acceso a reparación si sufren un daño. Se les retiran sus pasaportes, se les retienen sus salarios y trabajan día y noche sin descanso, compensación o vía de recurso.

Muchos de estos trabajadores viven en condiciones inhumanas, en habitaciones de pequeñas dimensiones sin ventilación, alimentos o una higiene adecuada. Los malos tratos físicos y psicológicos son frecuentes. Los trabajadores domésticos, en particular, sufren aislamiento y acoso, y hay información de que muchos de ellos son recluidos en sus casas, se les deniega atención médica y corren el riesgo de sufrir agresiones. Los trabajadores de la construcción suelen estar expuestos a condiciones de trabajo peligrosas, ya que no se cuenta con equipos de protección ni normas de seguridad.

Algunos trabajadores desaparecen. Otros son encarcelados en condiciones de hacinamiento sin las debidas garantías procesales. Muchas familias en sus países de origen reciben demasiado tarde una llamada en la que se les informa de la muerte de un ser querido en un país lejano, lo que los deja sin respuestas, sin la posibilidad de exigir que se rindan cuentas ni de recurrir a la justicia.

Estos no son incidentes aislados. Constituyen una tendencia, que ha aumentado en forma preocupante a lo largo de muchos años, también desde la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2024 y representan un sistema. Y ese sistema no funciona mal por casualidad, sino que funciona exactamente del modo en que fue concebido: para explotar a personas vulnerables y proteger a quienes ostentan el poder.

B) Justificación para presentar la queja en virtud del artículo 26

Presentamos esta queja porque trabajadores migrantes africanos, pero también de otra procedencia, que se encuentran en la Arabia Saudita están soportando un sistema de abuso estructurado, en el cual no solo se ignoran, sino que además se deniegan sus derechos laborales, y se los somete a algunas de las condiciones más horribles e inhumanas que se pueda imaginar.

1. **Incumplimiento sistemático de los convenios de la OIT**

La Arabia Saudita es signatario de numerosas normas internacionales del trabajo, incluidas las referidas al trabajo forzoso, las condiciones de trabajo decentes y la no discriminación. Sin embargo, a pesar de estos compromisos, el Reino de la Arabia Saudita ha incumplido sistemáticamente estas obligaciones. El sistema de *kafala* —un modelo de patrocinio explotador— sigue intacto, y somete a los trabajadores al control absoluto de sus empleadores. Se han anunciado «reformas» al sistema, pero no se han implementado. Los trabajadores son privados de sus derechos fundamentales, incluida la libertad de cambiar de empleador y la libertad de circulación. El castigo para quienes se atreven a denunciar los abusos es inmediato: silenciamiento, amenazas o deportación. Los trabajadores no tienen acceso a mecanismos de reparación independientes, y el sistema jurídico no les brinda la protección a la que tienen derecho en virtud de la legislación internacional.

2. **Inexistencia de una vía de recurso a nivel nacional**

En la Arabia Saudita, los trabajadores migrantes no cuentan con una vía de recurso real. La legislación favorece en gran medida a los empleadores y a menudo criminaliza a los trabajadores que denuncian abusos. Cuando los trabajadores intentan recurrir a la justicia se los ignora, deporta o castiga. Para los trabajadores migrantes, especialmente los que provienen de comunidades marginadas, es prácticamente imposible acceder a asistencia jurídica. Sufren discriminación no solo por su condición de migrantes, sino también por su raza y nivel económico. Al no tener acceso a organizaciones de trabajadores libres, independientes y democráticas, estos trabajadores no tienen medios de organizarse para defender sus derechos o denunciar abusos. La prohibición a la representación independiente de los trabajadores implica que están atrapados en un sistema concebido para mantenerlos sin voz ni poder.

3. **Emergencia moral y humanitaria**

No se trata solamente de una cuestión jurídica, sino de una catástrofe humanitaria. Cada año, miles de trabajadores migrantes abandonan sus países de origen, a menudo en busca de mejores oportunidades y de la posibilidad de mantener a sus familias. Llegan a la Arabia Saudita colmados de esperanza y terminan sometidos a una explotación y un maltrato físico y psicológico inimaginables que, en muchos casos, conducen a la muerte. Estas no son instancias aisladas, sino que forman parte de un patrón de explotación que está tan arraigado en el sistema, que los trabajadores se han vuelto víctimas invisibles. Abandonan sus lugares de origen en África y Asia con vida para regresar en ataúdes de madera, y sus vidas son desechadas. No puede pasarse por alto la dimensión de esta violación continua de los derechos humanos fundamentales. Es una emergencia que exige la intervención urgente de la comunidad internacional. La OIT no puede permanecer en silencio, y el movimiento sindical internacional no puede mirar hacia otro lado. Debemos actuar, por aquellos que no pueden hacerlo.

4. **Preservación de la integridad de las normas internacionales del trabajo**

La esencia misma de la labor de la OIT es defender la dignidad y los derechos de los trabajadores de todo el mundo. El hecho de que la Arabia Saudita no brinde de manera sistemática protección a los trabajadores migrantes, especialmente a los trabajadores africanos, es un cuestionamiento directo de la credibilidad de la propia OIT. Si se permite a una nación poderosa como la Arabia Saudita ignorar sus compromisos sin que afronte consecuencias, se pone en tela de juicio la integridad del sistema internacional del trabajo. El objeto de la presente queja en virtud del artículo 26 no es únicamente velar por los derechos

de los trabajadores en un país determinado, sino que se trata de proteger la credibilidad y la eficacia del derecho internacional del trabajo. Se trata de demostrar al mundo que el acatamiento de los derechos laborales no es opcional, sino que son derechos innegociables y todos debemos respetarlos.

La presente queja representa un posicionamiento a favor de la justicia, la dignidad, la rendición de cuentas y la convicción fundamental de que ningún trabajador, independientemente de su lugar de origen o del trabajo que desempeñe, debería ser tratado como un recurso desechable. El derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva es fundamental en esta lucha. Sin él, los trabajadores quedan indefensos. Sin la capacidad de organizarse libremente, sin representación democrática, se ahogan sus voces y se ignora su sufrimiento. Esta queja es un llamamiento para restablecer la dignidad de los trabajadores y devolverles su voz, pedir a la Arabia Saudita que rinda cuentas por los abusos que se siguen cometiendo y transmitir al Gobierno la necesidad urgente de llevar a cabo una amplia reforma laboral en el país, de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

II. **Violaciones graves de los derechos laborales en relación con los convenios y las normas de la OIT**

Las graves vulneraciones de los derechos de los trabajadores migrantes africanos y de otros orígenes en la Arabia Saudita están profundamente arraigadas en un sistema que no tiene en cuenta las normas internacionales del trabajo a ningún nivel. El sistema de *kafala*, el retraso y la denegación del pago de salarios, el trabajo forzoso, las condiciones de trabajo peligrosas, la denegación de garantías legales y la discriminación sistemática violan diversos acuerdos de la OIT que garantizan la protección, el respeto y el ejercicio de los derechos de los trabajadores migrantes. Todos los Estados Miembros deben respetar los principios en los que se sustentan los convenios fundamentales a los que se refiere la Declaración de la OIT de 1998, en particular, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Debido a la limitación de los derechos de los trabajadores para organizarse y defenderse frente a condiciones de trabajo difíciles, los trabajadores migrantes africanos tienen prohibido recibir la asistencia jurídica que necesitan para resolver los conflictos. Los trabajadores no pueden negociar colectivamente mejores condiciones de trabajo debido a que no existen organizaciones de trabajadores libres, democráticas y representativas, lo cual viola los principios esenciales de libertad sindical y representación efectiva consagrados en los convenios. Estas prohibiciones también impiden activamente a los trabajadores obtener reparación alguna por las violaciones de los convenios ratificados objeto de la queja.

1. **Maltrato físico y psicológico**

Violación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

El maltrato físico y psicológico sufrido por trabajadores migrantes africanos y de otro origen constituye una violación grave del Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso. La amenaza de la violencia y el uso de castigos físicos para manejar a los trabajadores, así como la coacción ejercida sobre estos para que permanezcan en entornos abusivos, son ejemplos de trabajo forzoso y obligado que están expresamente prohibidos en virtud del Convenio.

Asimismo, denegar a los trabajadores el tiempo de descanso y obligarlos a realizar jornadas de trabajo prolongadas sin una remuneración suficiente constituye explotación y vulnera los derechos de estos al descanso y a unas condiciones de trabajo justas.

2. Trabajo forzoso y robo de salarios

Violación del Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)

El robo de salarios a los trabajadores, que implica la retención de los pagos durante varios meses seguidos o el pago de una pequeña parte de lo acordado, viola el Convenio núm. 95, que dispone que los trabajadores deben recibir una remuneración justa por su trabajo y que esta debe abonarse puntualmente. La denegación del pago del salario, especialmente cuando los trabajadores son forzados a trabajar un número excesivo de horas, vulnera el derecho a una remuneración justa. Estas transgresiones se ven exacerbadas por el hecho de que los trabajadores migrantes carecen de acceso a vías de reparación para hacer valer sus derechos, lo cual el Convenio núm. 95 intenta prevenir mediante la exigencia de un trato salarial equitativo.

3. Condiciones de trabajo peligrosas

Violación del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

Los entornos de trabajo peligrosos en sectores como la construcción contravienen el principio fundamental de seguridad y salud en el trabajo descrito en el Convenio núm. 155. La Arabia Saudita incumple su responsabilidad de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en sectores de alto riesgo al no proporcionar los equipos de protección necesarios, entornos de trabajo seguros y la formación adecuada. Esta negligencia tiene como consecuencia lesiones frecuentes en el lugar de trabajo e incluso muertes, lo cual demuestra una sistemática falta de respeto por la seguridad y salud de los trabajadores, que contraviene directamente las normas de seguridad y salud prescritas por el derecho internacional.

4. Discriminación racial y marginación

Violación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

La discriminación racial experimentada por los trabajadores migrantes africanos en la Arabia Saudita viola el Convenio núm. 111, que estipula que todos los trabajadores deben ser tratados de manera equitativa y sin discriminación por motivos de raza, color u origen nacional. El trato diferenciado dado a los trabajadores africanos en particular, pero también de otros trabajadores migrantes, en cuanto al salario, las condiciones de trabajo y el acceso a los derechos fundamentales no solo viola el concepto de igualdad de oportunidades, sino que además sustenta un sistema en el cual los trabajadores africanos son considerados inferiores y descartables.

5. Privación injusta de la libertad y deportación

Violación del Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 143)

El encarcelamiento arbitrario y la deportación de trabajadores migrantes africanos y de otro origen que intentan hacer valer sus derechos o huir de situaciones difíciles es una violación directa del Convenio núm. 143. El tratado exige que se brinde protección a los trabajadores migrantes frente a la detención arbitraria y la deportación, y que se les otorgue acceso a vías de recurso jurídico. El encarcelamiento y la repatriación forzosa de trabajadores sin las debidas garantías procesales ni posibilidad de interponer un recurso de apelación los expone a un riesgo aún más elevado de violencia y maltrato; y escapar de un sistema abusivo es prácticamente imposible.

La comunidad internacional, principalmente a través de la OIT, debe adoptar medidas de inmediato para que la Arabia Saudita rinda cuentas de estas violaciones y exigir la protección

de los derechos de los trabajadores migrantes en los tratados de la OIT y el derecho internacional del trabajo.

Muchas de las alegaciones enumeradas en la queja ya son objeto de comentarios de la CEACR en el marco de los Convenios núms. 29 y 111, entre otros. Por consiguiente, para obtener más información específica, nos remitimos a los comentarios de la Comisión.

A continuación, figuran algunos casos africanos específicos que han sido objeto de seguimiento, investigación y denuncia:

1. Trabajo forzoso y trata de personas

- Abril de 2023: Trabajadores migrantes nigerianos fueron deportados por la fuerza de la Arabia Saudita tras haber estado detenidos en condiciones de hacinamiento. Las personas deportadas informaron de que habían estado detenidas en condiciones insalubres y que tenían acceso limitado a alimentos y agua. A muchos se les denegó la oportunidad de recuperar sus pertenencias o recibir sus últimos pagos antes de ser deportados.
- Agosto de 2023: Un grupo de migrantes etíopes informó de que habían sido recluidos por la fuerza en condiciones insalubres en un centro de internamiento en Riad (Arabia Saudita). Estos trabajadores, a quienes se prometió empleo, fueron sometidos a trabajo forzoso bajo amenaza de violencia. Se les denegó el pago de sus salarios y se les confiscaron sus pasaportes, lo que les impidió salir del país.
- Marzo de 2023: Trabajadores migrantes ghaneses fueron sometidos a trabajo forzoso en Riad. Se les prometieron empleos bien remunerados, pero en lugar de ello, se vieron obligados a cumplir largas jornadas de trabajo en condiciones difíciles con poca o ninguna remuneración. Se les retiraron sus pasaportes, lo que les impidió salir del país.
- Mayo de 2023: Trabajadores domésticos somalíes informaron haber sido objeto de trata y trasladados a la Arabia Saudita con falsos pretextos. Al llegar al país, fueron obligados a trabajar en condiciones de servidumbre doméstica, ya que sus movimientos estaban estrictamente controlados y se retenían sus salarios.
- Octubre de 2022: Trabajadores domésticos nigerianos fueron atraídos a la Arabia Saudita con la promesa de que se les ofrecerían buenos puestos de trabajo, pero, en cambio, se encontraron en situaciones de trabajo forzoso. Sus empleadores les confiscaron los pasaportes y fueron obligados a trabajar en condiciones de trabajo abusivas sin remuneración.
- Diciembre de 2022: Trabajadores domésticos etíopes en la Arabia Saudita informaron de que fueron objeto de trata en el país y fueron obligados a trabajar largas jornadas sin remuneración y sufrieron maltrato físico por parte de sus empleadores. Muchos de ellos no pudieron salir del país debido a que les confiscaron sus pasaportes.

2. Robo de salarios y explotación económica

- Febrero de 2024: La situación de los trabajadores migrantes en la Arabia Saudita, muchos provenientes de África, que han sido privados de sus salarios durante periodos prolongados, es desastrosa. Los trabajadores, empleados en diversos sectores, afrontan graves dificultades económicas debido al pago atrasado o el impago de sus salarios. El deficiente control del cumplimiento de la legislación laboral por parte del Gobierno saudí y la explotación por los empleadores exacerbaban el problema y dejan a los trabajadores con muy pocas vías de recurso jurídico o posibilidades de obtener una compensación.

- Noviembre de 2022: Trabajadores domésticos kenianos en Yeda informaron de que sus empleadores les denegaron el pago de sus salarios durante más de seis meses. A pesar de que sus contratos garantizaban el pago regular, los trabajadores se vieron obligados a trabajar muchas horas sin compensación, y las autoridades ignoraron sus intentos de recurrir a la justicia.
- Febrero de 2023: Trabajadores de la construcción nigerianos en Riad informaron de que no habían cobrado por varios meses de trabajo. A pesar de tener contratos que garantizaban el pago regular, se quedaron sin medios para mantenerse. Tanto el empleador como las autoridades locales ignoraron sus intentos de recurrir a la justicia.
- Julio de 2022: Se descubrió que trabajadores domésticos etíopes en la Arabia Saudita habían estado trabajando sin retribución durante varios meses. Sus empleadores retuvieron sus salarios y los amenazaron con deportarlos si se quejaban.
- Enero de 2023: Trabajadores de la construcción somalíes en Riad informaron de que llevaban más de cinco meses sin recibir sus salarios. A pesar de los pedidos reiterados, el empleador los ignoró y las autoridades locales no adoptaron medidas al respecto.
- Abril de 2023: Trabajadores domésticos ghaneses en la Arabia Saudita fueron explotados por sus empleadores, que retuvieron sus salarios durante varios meses, obligándolos a trabajar en condiciones difíciles sin la debida compensación.

3. Maltrato físico y psicológico

- Junio de 2023: Se recibió información de una trabajadora doméstica ugandesa que sufrió maltratos físicos por parte de su empleador en Riad. La trabajadora era golpeada con frecuencia y se le denegaba acceso a atención médica. A pesar de haber presentado una denuncia ante la policía local, no se investigó el caso y la trabajadora fue posteriormente deportada sin recibir compensación y sin que se impartiera justicia.
- Marzo de 2023: Trabajadores domésticos ghaneses en Yeda informaron de que eran sometidos a maltrato físico y trato degradante por sus empleadores saudíes. Los trabajadores eran golpeados a menudo por cometer errores sin importancia, se los sometía a horarios de trabajo excesivos sin descanso y se les denegaba atención médica adecuada cuando sufrían lesiones.
- Julio de 2023: Trabajadores domésticos etíopes en Yeda informaron de que sufrían malos tratos físicos graves infligidos por sus empleadores. Los trabajadores describieron que sufrían agresiones físicas por cometer errores sin importancia, se los privaba de alimentos y se los encerraba en sus habitaciones sin acceso al mundo exterior. También eran amenazados con la deportación si intentaban buscar ayuda.
- Febrero de 2023: Trabajadores domésticos kenianos en Riad relataron que habían sufrido malos tratos físico y psicológico. Una trabajadora describió que su empleador la golpeaba frecuentemente y le negaba tratamiento médico. También sufría agresiones verbales y se le recordaba constantemente que era «inservible», lo cual le provocó un gran malestar psicológico.
- Octubre de 2022: Una trabajadora migrante ugandesa en La Meca informó de que fue agredida físicamente por su empleador tras haber roto accidentalmente un artículo del hogar. El empleador la golpeó reiteradas veces con un objeto de metal, ocasionándole moratones graves. Posteriormente se le denegó acceso a un hospital y su empleador le dijo que si realizaba una denuncia ante las autoridades sería deportada.

- Marzo de 2022: Un trabajador de la construcción ghanés en Riad denunció que fue agredido físicamente por su supervisor por cuestionar la falta de medidas de seguridad en el lugar de trabajo. El trabajador fue golpeado con el mango de una herramienta, lo cual le provocó lesiones. Cuando intentó denunciar la agresión, fue amenazado con la deportación y despedido posteriormente sin recibir los salarios adeudados.
- Noviembre de 2021: Una trabajadora doméstica nigeriana en Yeda informó de que su empleador la sometía regularmente a maltrato físico y emocional. Su empleador la abofeteaba y empujaba por cometer errores mínimos y frecuentemente la encerraba en su habitación como forma de castigo. También sufría agresiones verbales constantes, su empleador le gritaba y la insultaba con frecuencia, lo cual contribuyó al deterioro de su salud mental.

4. Privación de libertad en condiciones inhumanas

- Septiembre de 2023: Se recibió información de que más de 500 trabajadores migrantes africanos habían sido recluidos en condiciones insalubres y de hacinamiento en centros de internamiento de La Meca. Estas personas, que aguardaban su deportación, fueron privadas de libertad sin recibir alimentos, agua o atención médica adecuados. Varias de ellas murieron como consecuencia de las terribles condiciones del internamiento.
- Abril de 2023: Trabajadores migrantes nigerianos fueron deportados por la fuerza de la Arabia Saudita tras haber estado recluidos en condiciones de hacinamiento. Las personas deportadas informaron de que habían estado recluidas en condiciones insalubres, con acceso limitado a alimentos y agua. A muchas de ellas se les denegó la posibilidad de recuperar sus efectos personales o de recibir los pagos finales antes de ser deportadas.
- Julio de 2023: Un grupo de trabajadores somalíes en Riad fueron detenidos arbitrariamente por las autoridades saudíes durante una redada en su alojamiento. Los trabajadores fueron acusados de incumplir la normativa en materia de visados, a pesar de poseer permisos de trabajo válidos. Fueron detenidos sin que se les imputara ningún cargo y se les negó el acceso a representación letrada o la posibilidad de contactar a sus familias.

5. Abuso y explotación sexuales

- Mayo de 2023: Trabajadores domésticos kenianos en la Arabia Saudita denunciaron casos de abuso sexual por parte de sus empleadores. Los trabajadores estaban aislados en domicilios privados, por lo que les resultaba difícil buscar ayuda o denunciar los abusos. A pesar de haber denunciado los incidentes a la policía, no se adoptaron medidas contra los autores, y las víctimas fueron a menudo culpabilizadas o deportadas.
- En julio de 2022, una trabajadora doméstica somalí regresó de la Arabia Saudita a Mogadiscio tras haber sufrido graves violaciones de los derechos humanos. Durante su empleo en la Arabia Saudita, la trabajadora fue sometida a abusos sexuales reiterados por su empleador y el hijo de este. Los abusos ocurrían en forma periódica, en la mañana y en la noche. Como consecuencia de ellos, la trabajadora quedó embarazada. Las autoridades saudíes la detuvieron y dio a luz en la cárcel. Cuando llegó a Mogadiscio no pudo identificar al padre de su hijo, dado que tanto su empleador como el hijo de este la violaban frecuentemente.

Los casos mencionados anteriormente son tan solo algunos ejemplos; hay muchos más casos generalizados en la Arabia Saudita que no han sido denunciados.

III. Acontecimientos recientes desde la celebración de la 112.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2024

1. Acuerdos que vulneran las normas de la OIT

El 11 de diciembre de 2024, el mismo día en que la Arabia Saudita obtuvo los derechos para acoger la Copa Mundial de la FIFA de 2034, el Gobierno saudita intervino en dos acuerdos bilaterales sobre migración laboral con el Gobierno de Somalia, que posteriormente firmó. Se trata de acuerdos sobre la contratación de trabajadores, en particular, de trabajadores domésticos procedentes de Somalia.

Previamente, en 2022, la Arabia Saudita había intentado firmar esos dos acuerdos, pero el Gobierno de Somalia solicitó a la OIT que le brindara asistencia técnica para evaluar su compatibilidad con las normas internacionales del trabajo. La respuesta de la OIT fue absolutamente clara: los acuerdos no cumplían las normas internacionales del trabajo. Habida cuenta de ello, el Gobierno de Somalia transmitió al Gobierno de la Arabia Saudita los comentarios de la OIT y lo instó a que revisara los proyectos de acuerdo para que se ajustaran a las normas internacionales. Pero el Gobierno saudita se negó a hacer los ajustes necesarios. Véase el apéndice 1 para consultar los comentarios de la OIT.

Transcurrido algún tiempo, en 2024, el Gobierno saudita volvió a entablar conversaciones con el Gobierno somalí para firmar esos mismos acuerdos. Pese a las preocupaciones y recomendaciones de la OIT, a raíz de un cambio en la dirección del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Somalia, se firmaron ambos acuerdos, los cuales son contrarios a las normas de la OIT.

Unos días antes de la firma, la Federación de Sindicatos Somalíes (FESTU), a la que preocupaba desde hacía tiempo la posible repercusión de esos acuerdos en los trabajadores somalíes, propuso un texto que ofrecería unas modestas garantías para proteger a los trabajadores. Dicha propuesta fue acordada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Somalia. A continuación, se enuncia el texto acordado:

Sin perjuicio de cualquier otra disposición del presente acuerdo/documento, todo término, condición o acción dimanante de este acuerdo que contravenga las normas, principios o convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se considerará nulo y sin efecto, y en su lugar se aplicarán los mismos convenios, principios y normas de la OIT en el presente acuerdo/documento.

No obstante, el Gobierno saudita se negó a incorporar dicho párrafo en ninguno de los dos acuerdos. Presionó para que los acuerdos se firmaran en su forma original, demostrando así una intención clara de negar a la OIT y sus normas. Además, se entiende que el Gobierno saudita abogaba por la exportación de prácticas antisindicales, instando al Gobierno a que se despojara a los sindicatos de todo papel en esos acuerdos bilaterales sobre migración laboral, lo que sentaba un peligroso precedente contra el diálogo social.

La CSI y la CSI África se unieron a la FESTU para condenar la firma de estos acuerdos.

2. Asesinato de trabajadores migrantes

Según informa *The New York Times*, algunos dirigentes de África Oriental y miembros de la realeza saudita estarían entre los beneficiarios de la lucrativa y cruenta trata de trabajadores domésticos. En un artículo titulado «Why Maids Keep Dying in Saudi Arabia», *The New York Times* revela que al menos 274 trabajadores kenianos, en su mayoría mujeres, han fallecido en la Arabia Saudita en los últimos cinco años, una cifra insólita para una mano de obra joven que

realiza un trabajo que, en la mayoría de los países, se considera extremadamente seguro. Al menos 55 trabajadores kenianos fallecieron el año pasado, el doble que el año anterior.

3. Negativa a participar en el diálogo social

Por petición de las federaciones nacionales de sindicatos de África, que representan a trabajadores de países que constituyen una importante fuente de trabajadores migrantes para la Arabia Saudita, y que siguen profundamente preocupadas por las flagrantes violaciones de los derechos humanos y laborales que sufren dichos trabajadores en la Arabia Saudita, se pidió a la CSI África que invitara al Gobierno saudita a reunirse con sindicatos africanos de forma colectiva los días 16 y 17 de abril de 2024 en Windhoek (Namibia), con un talante de diálogo social y buena fe, para debatir la difícil situación de los trabajadores migrantes africanos.

Sin embargo, el Gobierno de la Arabia Saudita se negó a asistir y no entabló ninguna comunicación, lo que confirmaba la opinión que se tenía anteriormente de que ese país no da prioridad a un diálogo social sustantivo. En lugar de ello, favorece el unilateralismo y muestra un desprecio manifiesto por los sindicatos, en particular los de África, ya que estos no dejarán de plantear preguntas incómodas sobre los derechos de los trabajadores. Esta situación nos ha obligado a presentar de manera urgente una queja en virtud del artículo 26.

4. Arabia Saudita: «Iba a trabajar con mucho temor»

En octubre de 2024, Amnistía Internacional elaboró un detallado informe en el que documenta casos de abusos y explotación laboral cometidos en las instalaciones de franquiciados de Carrefour en la Arabia Saudita. El informe revela que los trabajadores migrantes contratados por empresas de suministro de mano de obra y colocados en tiendas de Carrefour estaban sobrecargados de trabajo y mal remunerados, eran obligados a vivir en condiciones de miseria y sentían un enorme temor a manifestar su opinión. Al no haber tomado medidas para evitar esos abusos, el gigante francés de los supermercados tiene ahora la responsabilidad de garantizar que todos los trabajadores afectados obtengan una reparación.

5. Arabia Saudita: «Muere primero y te pagaré después»

El 4 de diciembre de 2024, Human Rights Watch determinó que los trabajadores migrantes sufren abusos laborales generalizados en diferentes sectores de empleo y regiones geográficas. Las autoridades sauditas incumplen sistemáticamente su obligación de proteger a dichos trabajadores contra estos abusos y de adoptar medidas de reparación.

6. Arabia Saudita: Trabajadores migrantes electrocutados, decapitados y fallecidos por caídas en sus lugares de trabajo

En un informe publicado por Human Rights Watch el 14 de mayo de 2025, se destaca el alarmante número de muertes que podrían evitarse entre los trabajadores migrantes de la Arabia Saudita. Estas muertes, que incluyen electrocuciones, caídas desde grandes alturas y decapitaciones, guardan relación con unas medidas de seguridad insuficientes en las obras de construcción, en particular, las relativas a grandes proyectos, como la Copa Mundial de la FIFA de 2034 y la megaciudad de Neom. En muchos casos, se clasifican erróneamente como muertes provocadas por «causas naturales», de manera que se obstaculizan las investigaciones y se niega a las familias la indemnización a la que tienen derecho.

En un nuevo informe se predice un aumento de las muertes de trabajadores migrantes por causas indeterminadas en la Arabia Saudita

En un informe de FairSquare publicado el 14 de marzo de 2025 se constata una grave ausencia de políticas y procedimientos eficaces para determinar la causa de las muertes de los trabajadores migrantes en la Arabia Saudita y se concluye que, muy probablemente, el aumento de las obras de construcción vinculadas con proyectos como Neom y la Copa Mundial de la FIFA masculina de 2034 provocará en el país miles de fallecimientos de trabajadores extranjeros que quedarán sin esclarecer.

Arabia Saudita: Las trabajadoras domésticas migrantes sufren explotación grave, racismo y exclusión de las protecciones laborales

Un informe de Amnistía Internacional del 13 de mayo de 2025, titulado «Locked in, left out», saca a la luz la grave explotación y el racismo sistemático que sufren las mujeres kenianas que son contratadas como trabajadoras domésticas en la Arabia Saudita. A partir de entrevistas realizadas a más de 70 mujeres, en el informe se detalla cómo muchas fueron engañadas por las agencias de contratación de Kenya y, al llegar, fueron sometidas a unas condiciones brutales, pues se las obligaba a realizar jornadas de trabajo de más de 16 horas sin días libres, se las sometía a abusos sexuales, verbales y físicos y se les confiscaban el pasaporte y el teléfono. El sistema de patrocinio (*kafala*) de la Arabia Saudita, con arreglo al cual los trabajadores están vinculados a sus empleadores, lo que restringe sus libertades y el acceso a vías de recurso jurídico, favorece ese tipo de abusos. Pese a las reformas acometidas recientemente, los trabajadores domésticos siguen estando excluidos de las leyes laborales de la Arabia Saudita, lo que los deja en situación de vulnerabilidad.

IV. Testimonios de trabajadores migrantes

Los siguientes testimonios, recopilados por organizaciones sindicales africanas, ponen de relieve las experiencias traumáticas sufridas en la Arabia Saudita por trabajadores migrantes africanos, que fueron sometidos a trabajos forzados en condiciones extremadamente duras y de explotación. Estas personas llegaron a la Arabia Saudita desde distintos países de África con la promesa de oportunidades de empleo decente y, sin embargo, fueron obligadas a vivir situaciones de abuso y maltrato graves. En sus relatos se describen con detalle la confiscación de pasaportes, jornadas de trabajo excesivamente largas y sin descanso, agresiones físicas y verbales y la restricción de la libertad de circulación y comunicación.

Las experiencias descritas por estos trabajadores constituyen ejemplos claros de trabajo forzoso, según la definición establecida en el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) de la OIT, ratificado por la Arabia Saudita. De acuerdo con la OIT, la expresión «trabajo forzoso» designa 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. Los testimonios brindados a continuación reflejan múltiples violaciones de esa definición:

1. Los trabajadores fueron objeto de amenazas de deportación, encarcelamiento y daños físicos si intentaban dejar su trabajo o denunciar su situación.
2. Los empleadores confiscaban sistemáticamente los pasaportes de los trabajadores para impedir que estos abandonaran el país, lo que, en la práctica, los forzaba a permanecer en esa situación de explotación.

3. Muchos trabajadores se veían obligados a realizar jornadas extremadamente largas, que a menudo comenzaban al amanecer y finalizaban a medianoche, con poco o ningún tiempo de descanso o pausa.
4. En varios testimonios se indica que no se pagó a los trabajadores durante largos periodos, vulnerándose así su derecho básico a una remuneración justa por su trabajo.
5. A menudo los trabajadores permanecían confinados en sus lugares de trabajo o alojamientos, se les privaba de todo contacto con el mundo exterior y se les vigilaba constantemente.

Para proteger a estas personas y a sus familias de posibles represalias, se han ocultado el nombre y la identidad de cada una de las víctimas que brindaron estos testimonios. El temor a sufrir represalias es generalizado, y mantener el anonimato de estas personas es crucial para garantizar su seguridad y la de sus seres queridos.

Estas prácticas constituyen violaciones claras del Convenio núm. 29 de la OIT, en virtud del cual, todos los Estados Miembros ratificantes, incluido el Reino de la Arabia Saudita, están obligados a suprimir el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Los testimonios ponen de relieve la necesidad urgente de que se intervenga en el plano internacional y de que se garantice el más riguroso respeto de los derechos laborales a fin de proteger a los trabajadores migrantes en la Arabia Saudita.

Testimonios personales

1. Trabajador/a Y, de Etiopía

Llegué a la Arabia Saudita con la expectativa de trabajar en el servicio doméstico. A mi llegada, me quitaron inmediatamente el pasaporte y me obligaron a trabajar desde primera hora de la mañana hasta tarde por la noche, sin pausas. La casa era grande y tenía que limpiar todo el día sin descanso. Los primeros seis meses no me pagaron y, cada vez que intentaba salir de casa, me amenazaban con deportarme. La persona que me empleaba me recordaba constantemente que estaba en su país y que no tenía derechos.

2. Trabajador/a T, de Kenya

Me prometieron un puesto de trabajo bien remunerado, pero terminé trabajando 18 horas al día limpiando. La persona que me empleaba me encerraba en la casa cada vez que se iba para asegurarse de que no pudiera escapar. Me agredía física y verbalmente cuando reclamaba mis salarios. Me alojaba en un cuarto pequeño y sin ventanas en el sótano. No podía contactar con mi familia ni pedir ayuda porque me quitaron el teléfono y me prohibieron usar internet o hacer llamadas.

3. Trabajador/a H de Uganda

Mi agente de contratación me dijo que trabajaría en un hotel, pero me obligaron a trabajar sirviendo en una casa. La carga de trabajo era insoportable y no se me permitía descansar ni salir de casa. La persona que me empleaba se quedó con mi pasaporte y me amenazó con denunciarme a la policía si me quejaba. Tenía que limpiar, cocinar y cuidar de los niños, y a menudo no tenía tiempo para comer adecuadamente. Cuando traté de pedir un día de descanso, se me respondió con insultos y amenazas.

4. Trabajador/a E, de Ghana

Trabajé como guardia de seguridad en la Arabia Saudita. La persona que me empleaba me confiscó el pasaporte y me obligó a trabajar los siete días de la semana, a menudo 24 horas seguidas. Vivía con otros trabajadores en una habitación pequeña, en condiciones de hacinamiento y sin acceso a asistencia médica. Nos daban la cantidad mínima de comida y nos

vigilaban constantemente para asegurarse de que no nos escapáramos. Cualquier queja era acallada con amenazas de violencia y deportación.

5. Trabajador/a S, de Nigeria

Se me contrató para conducir, pero en lugar de ello me obligaron a realizar trabajos pesados. Me retuvieron los salarios durante meses y me vigilaban continuamente para impedir que me escapara. Mis condiciones de vida eran deplorables: dormía en un colchón fino en un garaje sucio. No tenía libertad para desplazarme ni para comunicarme con el mundo exterior. Cada vez que intenté pedir ayuda o ponerme en contacto con la embajada mi empleador me lo impidió.

6. Trabajador/a P, de la República Unida de Tanzania

Trabajé en la construcción, donde las condiciones eran durísimas. Nos hacían trabajar con un calor asfixiante y sin descansos adecuados. Nos quitaron los pasaportes y vivíamos hacinados, con poca agua y comida. El trabajo era peligroso, a menudo sufríamos lesiones y aun así no recibíamos atención médica. Nuestros empleadores nos amenazaban con denunciarnos a las autoridades si nos quejábamos o si nos negábamos a trabajar.

7. Trabajador/a Y, de Kenya

Fui a la Arabia Saudita para trabajar cuidando niños, pero mis empleadores me esclavizaron. Trabajaba día y noche sin cobrar. No podía desplazarme a mi voluntad y no se me permitía usar el teléfono ni hablar con nadie de fuera de la casa. A menudo comía las sobras y tenía que dormir en un cuarto que hacía de almacén. La vigilancia y las amenazas constantes me hicieron sentir una enorme indefensión.

8. Trabajador/a M, de Nigeria

Me prometieron un puesto de trabajo en la hostelería, pero acabé trabajando en la limpieza en condiciones horribles. La persona que me empleaba me agredía física y verbalmente. Me quitó el pasaporte y no podía salir del recinto bajo ningún concepto. Tenía que limpiar espacios muy amplios y lavar la ropa de otras personas sin descanso. El maltrato no tenía fin y cada día temía por mi seguridad.

9. Trabajador/a L, de Kenya

Se suponía que iba a trabajar en una fábrica, pero me obligaron a trabajar en el servicio doméstico. Trabajaba sin descanso desde el amanecer hasta medianoche. La persona que me empleaba se quedó con mi pasaporte y me amenazó con hacer daño a mi familia si intentaba marcharme o denunciar mi situación. El trabajo era agotador y me gritaban constantemente por cualquier mínimo error. El miedo a sufrir represalias me impidió pedir ayuda.

10. Trabajador/a C, de Eritrea

Me contrataron para cocinar, pero terminé haciendo trabajos no especializados. La persona que me empleaba me encerró en la casa y me obligaba a hacer largas jornadas sin pagarme. Me golpearon por pedir mis salarios y me negaron cualquier atención médica para tratar las lesiones. Tuve que limpiar, cocinar y hacer trabajos manuales, a menudo con una gran falta de sueño. El maltrato físico y psicológico fue abrumador.

11. Trabajador/a B, de Rwanda

Me confiscaron el pasaporte nada más llegar y me obligaron a trabajar en el servicio doméstico. Hacía jornadas larguísimas, no recibía comida suficiente y me agredían verbalmente. No tenía libertad para contactar con nadie ni pedir ayuda. La persona que me empleaba me gritaba y amenazaba con deportarme si no cumplía sus exigencias. Vivía en aislamiento y con un miedo constante.

12. Trabajador/a J, de Etiopía

Trabajaba en la construcción, donde nos obligaban a hacer largas jornadas en condiciones peligrosas sin equipos de protección adecuados. La persona que nos empleaba nos confiscó los pasaportes y nos amenazó con deportarnos si nos quejábamos o intentábamos marcharnos. El calor era insoportable y muchos trabajadores sufrían desmayos mientras trabajaban. Nos trataban como mano de obra desechable y no les importaba nada nuestra salud ni nuestra seguridad.

13. Trabajador/a D, de Kenya

Me contrataron para trabajar en un hotel, pero acabé haciendo trabajos forzosos como conserje. Me pagaban muy poco y hacía jornadas excesivamente largas. Me quitaron el pasaporte y me dijeron que me meterían en la cárcel si intentaba escapar. El trabajo era exigente físicamente y a menudo estaba demasiado cansado como para comer o dormir bien. Las amenazas de mis empleadores me hicieron sentirme atrapado y sin esperanza.

14. Trabajador/a R, de Somalia

Fui a la Arabia Saudita para trabajar en un empleo de limpieza, pero me trataron como si estuviera en una cárcel. La persona que me empleaba se quedó con mi pasaporte, me hizo trabajar sin descanso y me amenazaba constantemente. No me dejaba salir de la casa ni hablar con nadie de fuera. El aislamiento era abrumador y no podía contactar con mi familia ni mis amigos. El miedo y los abusos constantes afectaron gravemente a mi salud mental.

15. Trabajador/a X, de Somalia

Me contrataron para trabajar en un restaurante, pero me obligaron a hacer labores de limpieza y levantar cargas pesadas. Me retuvieron los salarios y me restringieron los desplazamientos. La persona que me empleaba me amenazó con denunciarme a las autoridades si intentaba marcharme. El trabajo era agotador, no me alimentaba adecuadamente y no podía descansar. La vigilancia y las amenazas constantes me hicieron sentirme como en una cárcel.

16. Trabajador/a V, de Kenya

Trabajé en el servicio doméstico en unas condiciones deplorables. La persona que me empleaba me quitó el pasaporte y me hizo trabajar día y noche sin pagarme. Me agredía físicamente y me impedía contactar con el mundo exterior. Tenía que limpiar, cocinar y cuidar de los niños sin descanso. Los abusos eran constantes y sentí una enorme soledad y desesperación.

17. Trabajador/a Z, de Nigeria

Me prometieron que realizaría un trabajo de conductor, pero acabé haciendo trabajos no especializados en condiciones horribles. La persona que me empleaba me confiscó el pasaporte y me amenazó con hacerme daño si no obedecía. Trabajé largas jornadas sin comida ni descansos adecuados. El trabajo era duro físicamente y no tenía manera de escapar ni de pedir ayuda. Decidí callarme y obedecer por miedo a sufrir represalias.

18. Trabajador/a K, de Ghana

Fui a la Arabia Saudita para trabajar en una tienda, pero me obligaron a hacer trabajo doméstico. La persona que me empleaba me retuvo los salarios y el pasaporte, y me amenazaba y vigilaba constantemente para que no me escapara. Viví con miedo cada día. El trabajo era agotador y no podía contactar con nadie para pedir ayuda. La vigilancia constante y las amenazas me hicieron sentirme como en una cárcel.

19. Trabajador/a AS, de Uganda

Me contrataron para un empleo de jardinería, pero me obligaron a trabajar en la construcción en unas condiciones durísimas. Me quitaron el pasaporte y tuve que trabajar durante largas jornadas sin cobrar. No tenía libertad y la persona que me empleaba me amenazaba

constantemente. El trabajo era peligroso y no me dieron ningún equipo de protección. Las condiciones de trabajo eran deplorables y no tenía acceso a asistencia médica.

20. Trabajador/a O, de Etiopía

Me quitaron el pasaporte nada más llegar y me obligaron a trabajar en el servicio doméstico haciendo jornadas larguísimas sin descanso ni remuneración. Me prohibieron salir de la casa y hablar con mis familiares. El aislamiento era abrumador y no podía contactar con mi familia ni mis amigos. El miedo y los abusos constantes afectaron gravemente a mi salud mental.

21. Trabajador/a I, de Nigeria

Estaba empleado en una obra de construcción, donde nos obligaban a trabajar en unas condiciones de calor extremo sin descanso ni equipos de seguridad adecuados. La persona que nos empleaba nos confiscó los pasaportes y nos amenazó con deportarnos si nos quejábamos o intentábamos escapar. El trabajo era peligroso y muchos trabajadores sufrían desmayos mientras trabajaban. Nos trataban como mano de obra desechable, sin consideración alguna por nuestra seguridad o salud.

22. Trabajador/a HG, de la República Unida de Tanzania

Fui a la Arabia Saudita para trabajar en una tienda, pero me obligaron a trabajar en el servicio doméstico. La persona que me empleaba se quedó con mi pasaporte y me hacía trabajar largas jornadas sin pagarme. Me agredía física y verbalmente cada vez que reclamaba mis salarios. El trabajo era agotador y no podía contactar con nadie para pedir ayuda. La vigilancia constante y las amenazas me hicieron sentirme como en una cárcel.

23. Trabajador/a KL, de Etiopía

Se me contrató para trabajar en una fábrica, pero acabé haciendo trabajos pesados. La persona que me empleaba me quitó el pasaporte y restringió mis desplazamientos. Me obligaban a trabajar durante largas jornadas sin alimentarme ni descansar como es debido y me amenazaban constantemente. Mis tareas eran agotadoras y no tenía manera de escapar ni de pedir ayuda. Decidí callarme y obedecer por miedo a sufrir represalias.

24. Trabajador/a DF, de Kenya

Me confiscaron el pasaporte y me obligaron a trabajar limpiando en unas condiciones horribles. Trabajaba desde primera hora de la mañana hasta tarde de noche, sin pausas, y la persona que me empleaba me agredía física y verbalmente. El trabajo era agotador y no podía contactar con nadie para pedir ayuda. La vigilancia y las amenazas constantes me hicieron sentirme como en una cárcel.

25. Trabajador/a YT, de Kenya

Me prometieron un trabajo en un hotel, pero acabé de sirviente en una casa. La persona que me empleaba retuvo mi pasaporte y mis salarios, me hizo trabajar largas jornadas y restringió mis desplazamientos. Me estaba prohibido pedir ayuda. El trabajo era agotador y no podía contactar con nadie para pedir ayuda. La vigilancia y las amenazas constantes me hicieron sentirme como en una cárcel.

26. Trabajador/a ET, de Uganda

Trabajé en la construcción, donde las condiciones eran durísimas. Nos hacían trabajar durante largas jornadas sin las debidas medidas de seguridad ni descansos adecuados. Nos quitaron los pasaportes y la persona que nos empleaba nos amenazaba constantemente. El trabajo era peligroso y muchos trabajadores sufrían desmayos mientras trabajaban. Nos trataban como mano de obra desechable, sin consideración alguna por nuestra seguridad o salud.

27. Trabajador/a 10, de Uganda

Me contrataron para realizar un trabajo de conductor, pero me obligaron a hacer otros trabajos no especializados. La persona que me empleaba me quitó el pasaporte y retuvo mis salarios. Trabajé largas jornadas sin descanso y bajo una vigilancia continua para evitar que me escapara. Decidí callar y obedecer por miedo a sufrir represalias.

28. Trabajador/a GB de Etiopía

Fui a la Arabia Saudita creyendo que iba a trabajar en la hostelería, pero me obligaron a trabajar en el servicio doméstico. Sufrí acoso sexual por parte de un padre y de su hijo. La persona que me empleaba me quitó el pasaporte y me hacía trabajar desde el amanecer hasta medianoche y me agredía verbalmente. No podía salir de la casa ni pedir ayuda. El aislamiento era abrumador y no podía contactar con mi familia ni mis amigos. El miedo y los abusos constantes afectaron gravemente a mi salud mental.

► Apéndice 1

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

OBSERVACIONES PRELIMINARES

ACUERDO LABORAL BILATERAL ENTRE EL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA FEDERAL DE SOMALIA
Y EL GOBIERNO DEL REINO DE LA ARABIA SAUDITA RELATIVO A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES
SOMALÍES EN EL REINO DE LA ARABIA SAUDITA

Noviembre de 2022

Introducción

1. En noviembre de 2022, la Oficina recibió una comunicación del Gobierno de Somalia en la que solicitaba comentarios técnicos de la Oficina Internacional del Trabajo sobre su proyecto de acuerdo laboral bilateral relativo a la contratación de trabajadores somalíes en el Reino de la Arabia Saudita.
2. Los comentarios que se exponen a continuación se formulan teniendo en cuenta, ante todo, los convenios internacionales del trabajo pertinentes ratificados por Somalia y la Arabia Saudita. Somalia ha ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT, así como el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97); el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143); el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19); el Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 85); el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95); el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181); el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). La Arabia Saudita ha ratificado seis convenios fundamentales de la OIT, pero no los relativos a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Además, ha ratificado el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. La Arabia Saudita también ha ratificado los Convenios núms. 81 y 95.
3. En la medida en que sea posible y pertinente, las observaciones preliminares que figuran a continuación toman en consideración los principios fundamentales establecidos en las normas de la OIT pertinentes para los trabajadores migrantes, incluidos el Convenio núm. 97, el Convenio núm. 143 y el Convenio núm. 181, que no han sido ratificados por la Arabia Saudita, y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), que no ha sido ratificado por Somalia ni la Arabia Saudita, y las recomendaciones que los acompañan (la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86) (y su acuerdo tipo que figura como anexo), la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151) y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201).
4. El acuerdo tipo sobre las migraciones temporales y permanentes de trabajadores, con inclusión de la migración de refugiados y personas desplazadas de 1949, que figura en el anexo de la Recomendación núm. 86, puede brindar orientaciones útiles sobre la exhaustividad y calidad del proyecto de acuerdo. Para los presentes comentarios, la Oficina se ha centrado en los artículos más pertinentes del acuerdo tipo, en particular: el artículo 1 (intercambio de información); el artículo 2 (acción contra la propaganda que induce en error); el artículo 6 (organización del reclutamiento, introducción y establecimiento); el artículo 8 (información y asistencia a los migrantes); el artículo 15 (vigilancia de las condiciones de vida y de trabajo); el artículo 16 (solución de conflictos); el artículo 17 (igualdad de trato); el artículo 21 (seguridad social), y el artículo 22 (contratos de trabajo).
5. Además de las observaciones preliminares que figuran a continuación, la Oficina señala a la atención de los redactores las *Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral* de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, publicadas en febrero de 2022 (incluidas las orientaciones específicas de la sección V, página 65, sobre los trabajadores domésticos migrantes) y las recomendaciones sobre los acuerdos laborales bilaterales adoptadas por la Unión Africana y las Directrices regionales de la IGAD relativas a los acuerdos laborales

bilaterales basados en los derechos¹. Se recomienda que en toda revisión del proyecto de acuerdo se tomen en consideración tanto las observaciones preliminares de la OIT como las orientaciones elaboradas a nivel mundial y regional. Asimismo, el *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*, y especialmente los Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa, de la OIT, pueden brindar orientación adicional.

6. Además, la Oficina desea aclarar que la ausencia de comentarios sobre cualquier disposición concreta del proyecto de acuerdo o del modelo de contrato de trabajo adjunto al mismo no debe interpretarse como una opinión específica con respecto al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, y que estos se formulan sin perjuicio de cualesquiera comentarios que puedan formular los órganos de control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Observaciones generales

7. Se recomienda incorporar disposiciones en el proyecto de acuerdo que garanticen la no discriminación con respecto a las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes, incluida la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. La igualdad de trato se aplica, sin discriminación, a los trabajadores migrantes y estos deberían gozar de igualdad de trato, al menos, en materia de salarios, condiciones de trabajo y de vida, seguridad social y derechos sindicales, con los trabajadores nacionales del país de destino. Las *Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral* de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración indican que los acuerdos bilaterales deberían incorporar cláusulas que prohíban las pruebas obligatorias de detección del VIH y de embarazo, en consonancia con las normas pertinentes de la OIT y los derechos humanos. Los acuerdos bilaterales sobre migración laboral también deberían preservar la identidad cultural de los trabajadores migrantes (Principio A.2).
8. El artículo 6, 1) del Convenio núm. 97, ratificado por Somalia, dispone que los Estados deberán aplicar a los trabajadores migrantes, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, un trato no menos favorable que el que se aplique a sus propios nacionales. Los motivos de discriminación enumerados en el artículo 1, 1), a) del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), ratificado por Somalia y la Arabia Saudita, también incluyen color, opinión política, ascendencia nacional y origen social. La igualdad de trato y la no discriminación deberían extenderse a todos los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias. Se sugiere modificar el texto para garantizar que los trabajadores migrantes disfruten de igualdad de oportunidades y de trato con los trabajadores nacionales y estén protegidos contra la discriminación basada en todos esos motivos, así como cualquier otro motivo que se haya determinado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, de conformidad con el artículo 1, 1), b) del Convenio.
9. Tomando en consideración el impacto de las situaciones de crisis, incluida la actual pandemia de COVID-19, en la situación laboral y migratoria de los trabajadores migrantes, en particular los trabajadores domésticos migrantes, se recomienda que el proyecto de acuerdo incluya disposiciones destinadas a la protección de los trabajadores en esas situaciones (o en situaciones de fuerza mayor). El proyecto de acuerdo podría incorporar disposiciones para especificar qué tipo de asistencia se puede proporcionar a los trabajadores migrantes durante

¹ <https://igad.int/download/igad-regional-guidelines-on-rights-based-bilateral-labour-agreements-blas/>

las emergencias y las responsabilidades de las diversas entidades (empleadores, agencias de contratación, embajadas, autoridades nacionales, etc.) en situaciones de emergencia. En este contexto son esenciales las disposiciones destinadas a proteger los salarios.

10. Sería conveniente añadir un modelo de contrato de trabajo en el anexo de los acuerdos laborales bilaterales. El contrato de trabajo en el anexo debería estar en consonancia con las normas aplicables de la OIT.

Transparencia y publicidad

11. La Oficina observa que este tipo de acuerdo bilateral se corresponde con los acuerdos previstos en el artículo 10 del Convenio núm. 97 y el artículo 15 del Convenio núm. 143, ratificados por Somalia². En su Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes de 2016, la CEACR hizo hincapié en el papel fundamental que pueden tener los acuerdos laborales bilaterales para garantizar que los trabajadores migrantes puedan beneficiarse de las protecciones previstas en los Convenios núms. 97 y 143 de la OIT. También subrayó la importancia de dar a conocer el contenido de un acuerdo en términos comprensibles a los que se benefician de él. Asimismo, debería garantizarse que en el acuerdo se contemple un control adecuado de su aplicación y el acceso a mecanismos de aplicación, y se prevea el diálogo social (OIT, *Promover una migración equitativa: Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes*, 2016, párrafo 163). La CEACR también subrayó la importancia de garantizar que los tratados bilaterales y otros acuerdos no resulten en un debilitamiento de la protección acordada por las normas internacionales, la legislación nacional, en particular en lo que respecta a los derechos fundamentales en el trabajo (Estudio General, 2016, párr. 190).
12. La Oficina recomienda que el proyecto de acuerdo y cualesquiera modificaciones al mismo incorporen una disposición que estipule su traducción a los principales idiomas hablados en Somalia y su difusión a todas las partes interesadas, en colaboración con las organizaciones de empleadores y trabajadores que corresponda. El documento se hará público, también en los idiomas pertinentes. La información sobre la legislación aplicable también debería proporcionarse a los trabajadores migrantes en un idioma que puedan entender (véanse también las observaciones que figuran más abajo).

Protección social

13. El proyecto de acuerdo no contiene ninguna disposición en materia de protección social. Es esencial señalar la necesidad de garantizar la igualdad de trato con los nacionales del país de destino, aplicando las mismas condiciones de acceso al derecho a prestaciones de la seguridad social que las que rigen para los nacionales del país de destino. Dado que las disposiciones de la Ley del Seguro Social de la Arabia Saudita excluyen expresamente a los «trabajadores domésticos», es posible que los artículos del acuerdo que se refieren a los derechos de seguridad social de los trabajadores domésticos queden sin efecto y no les proporcionen ninguna protección o cobertura. Por consiguiente, se recomienda que el proyecto de acuerdo y el contrato de trabajo especifiquen los derechos a prestaciones de seguridad social de los trabajadores migrantes. Podría añadirse una sección específica sobre protección social en la que se detallan los derechos de los trabajadores migrantes con respecto a la atención médica,

² El párrafo 21, 2) de la Recomendación núm. 86 dispone que «[a]l celebrar dichos acuerdos, los Miembros deberían tener en cuenta las disposiciones del acuerdo tipo anexo a la presente Recomendación, en lo que concierne a la elaboración de cláusulas apropiadas para la organización de las migraciones de trabajadores y a la reglamentación de las condiciones de traslado y de empleo de los trabajadores migrantes, comprendidos los refugiados y las personas desplazadas».

las prestaciones de enfermedad, las prestaciones de desempleo, las prestaciones de vejez, las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones familiares, las prestaciones de maternidad, las prestaciones de invalidez, y las prestaciones de sobrevivientes.

14. Se recomienda que, como mínimo, las trabajadoras y los trabajadores migrantes, cuenten con un seguro médico que cubra las prestaciones en caso de accidente, discapacidad o fallecimiento relacionados con el trabajo, así como una cobertura sanitaria general, que correrá a cargo de los empleadores, independientemente de su ocupación. Estas disposiciones deberían incluirse en el contrato de trabajo y en el acuerdo. Adicionalmente, se recomienda incluir disposiciones que permitan la transferencia del seguro de accidentes al trabajador o a sus familiares directos, así como una indemnización a estos últimos en caso de fallecimiento del trabajador.
15. Habida cuenta de que los trabajadores migrantes suelen pasar muchos años en el extranjero, se recomienda negociar acuerdos bilaterales de seguridad social con los principales países de destino para garantizar el mantenimiento de los derechos de seguridad social adquiridos o en proceso de adquisición (por ejemplo, la portabilidad de los derechos a prestaciones de seguridad social). Es importante señalar que el acuerdo tipo anexo a la Recomendación núm. 86 de la OIT recomienda, en el artículo 21, que ambas partes deberán determinar, en un acuerdo separado, los métodos para aplicar un régimen de seguridad social. En caso de que no sea posible negociar dicho acuerdo, se recomienda que tanto los empleadores como los trabajadores contribuyan al régimen de pensiones para garantizar la igualdad de trato entre los migrantes y los nacionales del país de destino. Si dicha contribución es posible, esta se reembolsará a los migrantes cuando se vayan del país en forma de una suma global y se incluirá en las prestaciones por fin de servicio. Otra opción sería mantener las cotizaciones al régimen de seguridad social en el país de origen, pero esta opción podría impedir que los migrantes recibieran las cotizaciones de los empleadores. Independientemente de las opciones elegidas, es crucial garantizar que las posibilidades sean acordes a las leyes nacionales aplicables en la Arabia Saudita.
16. Asimismo, se debería proporcionar al trabajador un comprobante del salario (o nómina) en el que se indique la cuantía retenida a tal fin. En los párrafos 6 a 8 de la Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85) se facilitan orientaciones sobre el modo de abordar esta cuestión en una disposición.

Diálogo social

17. El diálogo social en el que participan otras partes interesadas (empleadores y trabajadores y sus organizaciones, en los países de origen y destino, organizaciones de la sociedad civil) se considera una buena práctica en la elaboración y aplicación de acuerdos laborales bilaterales. El principio 6 del *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales* establece que «[e]l diálogo social es esencial para formular una política de migraciones laborales adecuada, y debería promoverse y ponerse en práctica» (OIT, 2006, 15). En las conclusiones relativas a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2017 se estimó que los acuerdos laborales bilaterales «pueden ser más beneficiosos si se fundamentan en el diálogo social». Según las *Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral* de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, el diálogo social desempeña un papel primordial en la preparación, la aplicación efectiva, el seguimiento y la evaluación de los acuerdos bilaterales de migración laboral. Las organizaciones de empleadores pueden ayudar a identificar las competencias que se demandan en los países de destino, así como las que es posible que escaseen en los países de

origen. Las organizaciones de trabajadores pueden contribuir a determinar los ámbitos en los que es preciso mejorar la protección de los trabajadores migrantes y formular soluciones adecuadas. Entre las buenas prácticas en materia de diálogo social se incluye la celebración de consultas con los interlocutores sociales a medida que se van elaborando los acuerdos bilaterales de migración laboral (Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, *Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral*, págs. 2, y 35).

18. Cabe señalar que el proyecto de acuerdo no menciona el papel de los interlocutores sociales ni del diálogo social. Los instrumentos de la OIT sobre los trabajadores migrantes reconocen la función primordial que desempeñan los interlocutores sociales en la gobernanza efectiva de las cuestiones de migración laboral, por lo que exigen que se les consulte y se recabe su participación. El Convenio núm. 143 y la Recomendación núm. 151 instan a la celebración de consultas y la colaboración con los interlocutores sociales sobre temas específicos, incluidos aquellos destinados a prevenir y combatir la migración en condiciones abusivas. Más concretamente sobre los trabajadores domésticos, el Convenio núm. 189 hace hincapié en la importancia de concluir acuerdos bilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo y de «celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan» a este respecto (artículos 15, 1), *d*) y 15, 2)).
19. Se sugiere la celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores que corresponda, así como con las organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y aquellas representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, sobre el proyecto de acuerdo y las operaciones de contratación, introducción y colocación de trabajadores migrantes (Recomendación núm. 86, párrs. 4 y 19). Con respecto al comité conjunto, el proyecto de acuerdo podría incluir disposiciones más explícitas sobre si los representantes de cada una de las partes serán únicamente del Gobierno. Habría margen para incluir al menos a los interlocutores sociales de Somalia (véanse también las observaciones específicas que figuran a continuación).

Observaciones específicas

Título y preámbulo

20. La Oficina recomienda que el título del proyecto de acuerdo sea específico e indique su finalidad y ámbito de aplicación.
21. La Oficina recomienda que se aclare el ámbito de aplicación del acuerdo (y se ajuste el título en consecuencia). El título del proyecto de acuerdo debería modificarse para que indique de manera más específica su finalidad y ámbito de aplicación, por ejemplo «Acuerdo laboral bilateral entre el Gobierno de la República Federal de Somalia y el Gobierno del Reino de la Arabia Saudita relativo a la regulación del empleo de los trabajadores domésticos y demás trabajadores migrantes Somalíes en el Reino de la Arabia Saudita».
22. Actualmente, el proyecto de acuerdo no contiene un preámbulo, por lo que se recomienda añadir uno. Por lo general, la finalidad del preámbulo de un acuerdo laboral bilateral es explicar el espíritu y el objetivo de la cooperación entre los países interesados y los motivos para su concertación. En este contexto, es fundamental incluir referencias a instrumentos y marcos internacionales, entre ellos los convenios ratificados, así como destacar el compromiso

de las dos partes signatarias con el respeto de las normas internacionales en materia de buena gobernanza de la migración y protección de los derechos humanos de los trabajadores migrantes, lo que comprende sus derechos laborales. Cuando el número de mujeres migrantes es considerable, como suele suceder en el sector del trabajo doméstico, también es fundamental añadir una referencia al principio de la igualdad de género y a la necesidad de atender las preocupaciones de género. El proyecto de preámbulo podría contener referencias más expresas a los convenios ratificados, en particular los convenios fundamentales de la OIT, y recordar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, así como los *Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos* de la OIT (2019). También podría mencionarse la lucha contra el trabajo forzoso, la trata de personas y las prácticas esclavistas. La adición de estas referencias pondría de relieve el compromiso de ambas partes signatarias con el respeto de las normas internacionales en materia de buena gobernanza de la migración y protección de los trabajadores y las trabajadoras migrantes.

23. En el preámbulo también podría indicarse el objetivo de garantizar la protección de los derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores.
24. Se recomienda contemplar la posibilidad de insertar en el preámbulo del proyecto de acuerdo cláusulas destinadas a: i) afirmar el compromiso de las partes de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidos los convenios fundamentales de la OIT (e instrumentos de derechos humanos) que ambos países han ratificado; ii) destacar la necesidad de aplicar el acuerdo de conformidad con las normas fundamentales del trabajo para asegurar el respeto y la protección de los derechos humanos de los trabajadores migrantes, y iii) luchar contra el trabajo forzoso, la trata de personas y las prácticas esclavistas. En el caso del acuerdo centrado en los trabajadores domésticos migrantes, también podría preverse una cláusula específica sobre la protección efectiva de los derechos de esos trabajadores. Por último, el acuerdo también podría remitir a directrices internacionales de buenas prácticas, como los *Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos* de la OIT.

Definiciones

25. En el acuerdo no se definen los términos y expresiones fundamentales, como «trabajador doméstico», «empleador», «contratación» o «agencia de contratación». La inclusión de disposiciones definitivas evitaría interpretaciones ambiguas en el futuro entre las partes en el acuerdo. Es preferible que se utilice una terminología aceptada internacionalmente y que las definiciones se establezcan por consenso entre ambas partes en el acuerdo. El proyecto de acuerdo podría contener un anexo con un glosario de términos y expresiones fundamentales, en el que se prevean, en particular, definiciones de «contratación» y «comisiones de contratación y gastos conexos» conformes con los *Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos* de la OIT.

«[E]l término contratación incluye la publicación de anuncios, la difusión de información, la selección, el transporte, la colocación en el empleo y — en el caso de los trabajadores migrantes — el retorno al país de origen cuando proceda. Esto se aplica tanto a los solicitantes de empleo como a los que ya tienen una relación de trabajo;»

En el artículo 1, *a)* y *b)* del Convenio núm. 189 las expresiones «trabajo doméstico» y «trabajador doméstico» se definen de la siguiente manera:

- a) la expresión 'trabajo doméstico' designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
 - b) la expresión 'trabajador doméstico' designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- 26. La definición de «oficina o agencia de contratación» es vaga y no deja claro si se refiere exclusivamente a servicios de intermediación laboral, si abarca los servicios públicos de empleo de ambos países y las agencias de empleo privadas, ni si dichas oficinas o agencias también podrían actuar como empleadores. Las agencias de empleo o contratación privadas deberían desarrollar sus actividades con arreglo a las condiciones previstas en la legislación vigente del país de que se trate, respetando el sistema de licencias o certificación correspondiente y de conformidad con las leyes pertinentes. Si la finalidad del acuerdo es regular las responsabilidades y el mandato de las agencias de empleo privadas con respecto a los trabajadores migrantes, podría insertarse la palabra «privada» en la expresión «oficina o agencia de contratación» y añadirse una definición precisa.
- 27. Debería contemplarse la posibilidad de especificar que el acuerdo se aplicaría a los solicitantes de empleo, de conformidad con el Convenio núm. 181 (ratificado por Somalia), que dispone de manera expresa que la definición del término «trabajadores» comprende a los solicitantes de empleo (artículo 1, 2)). Debería establecerse una definición clara de esa expresión en la legislación de aplicación.
- 28. Se recomienda añadir una sección en la que se establezcan definiciones precisas de los principales términos o expresiones generales y específicos, como «trabajador», «trabajador doméstico», «empleador» o «contratación», así como «agencia privada de contratación» y «servicio público de empleo», que sean conformes con las normas de la OIT. Es preferible que se utilice una terminología aceptada internacionalmente y que las definiciones se establezcan por consenso entre ambas partes en el acuerdo. Podría anexarse un glosario de términos al acuerdo.

Artículo 1: Finalidad, objetivo y ámbito de aplicación

- 29. El acuerdo no establece ni su objetivo ni su ámbito de aplicación. Podría contemplarse la posibilidad de añadir una disposición en ese sentido.

Artículo 2: Derechos de los trabajadores y de los empleadores

- 30. Este artículo no prevé muchos derechos. Es fundamental establecer los derechos de los trabajadores y de los empleadores de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes.
- 31. Los trabajadores deberían poder elegir la forma de pago de sus salarios y disponer libremente de sus ganancias y economías (artículo 9 del Convenio núm. 97). En el caso de las comisiones bancarias, en este artículo podría especificarse que no corresponde a los trabajadores sufragar ese costo. Si bien la práctica para el pago de los salarios varía entre ambos Estados, tal vez las partes en el acuerdo estimen oportuno plantearse la posibilidad de acortar el intervalo de pago.
- 32. Artículo 2: se debería prever y garantizar un mínimo de protecciones específicas. Este artículo no impone ninguna limitación sustantiva a las horas de trabajo, las horas extraordinarias, el trabajo nocturno o el trabajo en días feriados. El acuerdo no precisa si un trabajador tiene derecho a un día de descanso semanal ni incluye ninguna disposición sobre pausas para la comida u otros fines durante la jornada laboral. Si bien las horas extraordinarias, el trabajo en días feriados o el trabajo nocturno no se abordan en la legislación saudita aplicable a los

trabajadores domésticos migrantes, podría contemplarse la posibilidad de añadirse una disposición en el acuerdo, teniendo en cuenta estas variables. En los artículos 7 y 10 del Convenio núm. 189 y los párrafos 5, 6, 8, 9 y 11 de la Recomendación núm. 201, se proporcionan orientaciones sobre cómo proceder a tal efecto y los elementos mínimos que deben constar en un contrato de trabajo. Por otra parte, el concepto de «medio de pago del salario» es amplio, y debería tomarse en consideración el artículo 3 del Convenio núm. 95, ratificado tanto por Somalia como por la Arabia Saudita, para garantizar que los trabajadores reciban todos los pagos en la moneda de curso legal del país en el que trabajan. La disposición debería abarcar la información que el empleador pone en conocimiento del trabajador sobre el pago de su salario, en particular los elementos que esta debe contener, y las hojas de pago. Estas son cruciales para los trabajadores, ya que proporcionan información importante sobre los salarios que perciben. Podría introducirse una disposición al respecto en esta sección para subsanar esta laguna en el acuerdo. Los párrafos 6 a 8 de la Recomendación núm. 85 pueden servir de orientación para la estructuración de esta disposición.

33. Podría incluirse información sobre el seguro de salud y de accidentes, el seguro de pensiones y otras prestaciones de la seguridad social.
34. En el artículo 2 convendría indicar que los trabajadores deberían poder terminar la relación de trabajo por voluntad propia, y podría establecerse un plazo de preaviso a tal efecto, como se ha indicado previamente.
35. Debería añadirse información sobre el alojamiento y otras prestaciones. Si bien es importante especificar los criterios de un alojamiento digno proporcionado por el empleador, también debería dejarse claro que el trabajador no está obligado a residir con su empleador. El artículo 9 del Convenio núm. 189 dispone que los trabajadores domésticos pueden alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan, y que aquellos que residan en el hogar para el que trabajan no están obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los periodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales. En el párrafo 17 de la Recomendación núm. 201 se indica que, cuando se suministre alojamiento, deberían preverse, atendiendo a las condiciones nacionales, las prestaciones siguientes: *a)* una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico; *b)* el acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones, y *c)* una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar. Ahora bien, de conformidad con el artículo 2 del modelo de contrato de trabajo, los trabajadores con contratos de más de un año de duración pueden estar acompañados por sus cónyuges e hijos, pero no queda claro si corresponde al empleador proporcionar alojamiento a toda la familia o solo al trabajador no acompañado. Debería aclararse esta cuestión.

Artículo 3: Ámbitos de cooperación

36. El Convenio núm. 97 (artículo 1) y el acuerdo tipo de 1949 (artículo 1) hacen hincapié en la importancia de la cooperación internacional y del intercambio periódico de información entre las partes en un acuerdo laboral bilateral con respecto a la legislación pertinente, el número de trabajadores migrantes, las ocupaciones y las calificaciones deseadas, las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes y las prestaciones de protección social que les son aplicables. Este ejercicio de intercambio de información y examen también podría llevarse a cabo a través del comité conjunto (véase más adelante).

37. Podría contemplarse la posibilidad de introducir en el acuerdo una disposición en virtud de la cual ambas partes deban compartir información actualizada sobre las leyes y políticas, las necesidades del mercado de trabajo y las ocupaciones y calificaciones conexas, las condiciones de trabajo y de vida, y las prestaciones de seguridad social aplicables.
38. Varias disposiciones del artículo 3 se refieren a la contratación. Sin embargo, el acuerdo podría aportar mayor claridad y orientación en lo que respecta a los procedimientos y las responsabilidades de las partes implicadas, incluida la supervisión de la contratación. El proyecto de acuerdo debería asegurar la contratación equitativa de los trabajadores y protegerlos de las prácticas abusivas y fraudulentas, lo que incluye prohibir el cobro de comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores domésticos migrantes (véase también más adelante). Los *Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa* aportan más orientaciones al respecto.
39. Se recomienda que en el acuerdo se indiquen de manera más precisa las condiciones y obligaciones relativas a la contratación, así como las instituciones gubernamentales competentes y las agencias de contratación autorizadas, y sus respectivas funciones y responsabilidades. También se recomienda explicar en más detalle los procedimientos de selección y contratación (véanse también las *Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral* de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración).
40. Se propone sustituir la palabra «ética» por «equitativa», en consonancia con los *Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa* de la OIT. Otra opción sería emplear la expresión «contratación equitativa y ética».
41. Artículo 4, 8): la finalidad de esta disposición es encomiable en la medida en que vela por que las partes puedan resolver los conflictos laborales a través de órganos jurídicos. Sin embargo, no queda claro a qué organismos se hace referencia con «autoridades jurídicas competentes» (¿se trata, por ejemplo, de las autoridades de inspección del trabajo o de inmigración o bien de los tribunales?) ni cuál es la «legislación aplicable» (¿se trata de la legislación de la Arabia Saudita o de la de Somalia?). Además, en esta disposición no solo deberían preverse vías de recurso, sino también acciones de reparación, de conformidad con los principios generales sobre acceso a la justicia, lo que también implica que los trabajadores domésticos migrantes gocen efectivamente de un trato equitativo y no discriminatorio ante las autoridades.
42. Se recomienda prever sanciones tanto pecuniarias como penales. Además, se sugiere indicar de manera específica la jurisdicción en la que se adoptarán las medidas jurídicas, las autoridades nacionales competentes a tal efecto y las infracciones de la legislación pertinente que serán sancionadas. También sería conveniente incluir, en esta sección o en una sección separada, una disposición con las sanciones adecuadas que se impondrían a los empleadores por incumplir la legislación pertinente.
43. Artículo 2: los instrumentos de la OIT sobre los trabajadores migrantes, así como los relativos a los trabajadores domésticos, ponen de relieve la importancia de prestar asistencia a los trabajadores migrantes y de facilitarles información gratuita, accesible, fácil de comprender y exacta. La orientación brindada antes de su partida debería abordar, entre otras cosas, los requisitos de admisión, una explicación completa de sus derechos, las condiciones de trabajo previstas en la legislación aplicable, las condiciones de vida y los mecanismos de presentación de quejas y protección, incluida una mención de las autoridades competentes en caso de que se vulneren sus derechos (que pueden ser servicios consulares o agregados laborales). Estas cuestiones podrían regularse en este artículo o en un anexo separado, de modo que el trabajador pueda contar con información suficiente sobre el empleador y las autoridades de ambos países.

44. Artículo 4, 11): las medidas necesarias deberían comprender un sistema de sanciones adecuadas y suficientemente disuasorias de todas las formas de abuso e infracción de las disposiciones legislativas vigentes. Esta disposición también podría reformularse así: «adoptar todas las medidas jurídicas necesarias».
45. En el proyecto de acuerdo podría añadirse una disposición en virtud de la cual las partes cooperarán para sensibilizar a los empleadores de trabajadores domésticos y a las agencias de empleo sobre el contenido del contrato, esto es, los derechos de los trabajadores, las obligaciones de los empleadores, etc. La discusión sobre los modelos de contrato de trabajo debería basarse en consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
46. Convendría aclarar en el artículo 3, 2) del acuerdo la manera en que las partes asegurarán la contratación equitativa y ética de los trabajadores domésticos.
47. Se recomienda que en el artículo 3, 4) del proyecto de acuerdo se establezca de manera expresa que no se cobrarán a los trabajadores migrantes comisiones de contratación ni gastos conexos. La redacción del artículo 3, 4) debería modificarse para que se ajuste a lo dispuesto en los Convenios núms. 97 y 181 (ambos ratificados por Somalia) y en los *Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*.
48. El artículo 3, 4) debería reformularse para disponer expresamente que las entidades de contratación y los empleadores no podrán retener, de manera directa ni indirecta, comisiones de contratación ni gastos conexos de los salarios de los trabajadores domésticos.
49. El artículo 3, 5) podría modificarse para especificar las «autoridades jurídicas competentes» y la «legislación aplicable» del país de que se trate. Dado que este artículo rige los conflictos contractuales entre el trabajador y el empleador o el trabajador y el servicio o agencia de contratación, se recomienda modificar su formulación para velar por que los trabajadores amparados por el acuerdo tengan acceso a la justicia y a mecanismos de presentación de quejas eficaces, independientes y accesibles, de forma gratuita, en caso de conflictos laborales y violación de los derechos humanos, laborales y civiles. Esta disposición también podría precisar los procedimientos de presentación de quejas o los mecanismos de seguimiento de las quejas existentes, incluidas aquellas que se encuentren pendientes después de que un migrante haya retornado a su país de origen, en particular a fin de recuperar las remuneraciones y otras prestaciones que se le adeuden (véanse, para más información, las *Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral* de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, principio A.3).

Artículo 4: Responsabilidades del Reino de la Arabia Saudita

50. Artículo 4, 1): el acuerdo podría reforzarse mediante una referencia a la legislación de la Arabia Saudita relativa a la eliminación del cobro de comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores migrantes. La Ley del Trabajo de 2005 dispone que «[t]odo empleador asumirá las comisiones relacionadas con la contratación de trabajadores no sauditas, y las tasas de expedición del permiso de residencia (*Iqama*) y del permiso de trabajo, junto con los costos de renovación y las multas derivadas de todo retraso en la obtención de dichos documentos, así como los gastos asociados con el cambio de profesión, los visados de salida y para volver a entrar en el país, y los billetes de regreso al país de origen del trabajador al término del contrato de trabajo entre las dos partes» (artículo 40). Debe tenerse en cuenta que los trabajadores domésticos no están amparados por la Ley del Trabajo de 2005. No obstante, la Decisión Ministerial núm. 310 de 1434 (2013), por la que se regula el empleo de los trabajadores domésticos, establece que los empleadores no pueden efectuar deducciones del

salario de los trabajadores (artículo 9). También sería útil precisar que la selección, contratación, y colocación de los trabajadores domésticos no solo deberán regirse por la legislación pertinente, sino que también deberán estar en consonancia con las normas internacionales del trabajo aplicables y con los principios y directrices para una contratación equitativa de la OIT. Además, tal vez convendría especificar los reglamentos y las distintas decisiones ministeriales vigentes que regulan la contratación y el empleo de los trabajadores domésticos migrantes en la Arabia Saudita (véanse también las observaciones que figuran a continuación).

51. El artículo 4 exige a las partes velar por que la legislación promueva y proteja el bienestar y los derechos de los trabajadores domésticos empleados en el Reino de la Arabia Saudita. Se propone que se añada un texto en el que se indique que se deberán proteger los derechos de todos los trabajadores con arreglo a los convenios ratificados de la OIT y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Asimismo (y esta recomendación podría aplicarse también a la sección relativa al contrato de trabajo), podría modificarse el texto actual del acuerdo de manera que disponga la adopción de medidas a fin de asegurar que los trabajadores disfruten de condiciones no menos favorables que las aplicables a los demás trabajadores en general en lo referente a la protección de la seguridad social (incluida la protección de la maternidad), de conformidad con las normas internacionales del trabajo. A este respecto, también sería útil recordar que, de manera más general, las normas internacionales del trabajo reflejan las buenas prácticas internacionales.
52. Artículo 4: la Oficina propone que se haga referencia a las decisiones ministeriales pertinentes relativas a los trabajadores domésticos, en particular a la Decisión Ministerial núm. 61842 de 2017 sobre el Contrato de Trabajo Unificado, que obliga al empleador a: i) entregar una nómina a cada trabajador doméstico a través de los bancos que ofrecen este servicio y ii) registrar electrónicamente el contrato de trabajo de los trabajadores domésticos y de las personas con una categoría similar a través de Musaned, la plataforma para los trabajadores domésticos. La Decisión Ministerial núm. 172489 establece la adopción de un contrato que regule y refuerce la relación contractual entre las agencias de contratación y sus clientes empleadores a la hora de contratar trabajadores domésticos a través del sistema Musaned. La Decisión núm. 156309, de 24 de abril de 2019, relativa al Programa de Registro de Contratos, permite a los empleadores acceder a la información sobre los contratos de trabajo de los trabajadores del sector privado y actualizarla. Este programa también permite a los trabajadores verificar los datos contenidos en sus contratos a través de los servicios en línea de la Institución del Seguro Social (CEACR, Observación relativa al Convenio núm. 29 [publicada en 2021]).
53. Artículo 4: se deberían ofrecer medidas de protección de la información personal y privada del trabajador en el momento de abrir la cuenta. En ningún caso, los empleadores que abran las cuentas deberían tener acceso, por ejemplo, a las contraseñas de los trabajadores. Por consiguiente, deberían adoptarse medidas para proporcionar dichas garantías a los trabajadores. Además, conforme a la redacción actual de la disposición, es posible que el trabajador no tenga la opción de elegir el banco en el que abrir su cuenta, pero una cuenta bancaria que resulte conveniente para el empleador puede no serlo para el trabajador (especialmente, si este envía remesas a su país de origen y necesita limitar los gastos bancarios). Debería permitirse que el trabajador abra una cuenta bancaria en la entidad de su elección. Podría tenerse en cuenta el artículo 6 del Convenio núm. 95, que ha sido ratificado por el Reino de la Arabia Saudita.
54. Artículo 3, 5): la Oficina acogería favorablemente esta disposición, que se centra en la pronta resolución de los casos de incumplimiento del contrato de trabajo ante las autoridades o los tribunales competentes de la Arabia Saudita, siempre que ello no sea en detrimento del

trabajador. Es decir, debería hallarse una solución justa y equilibrada para las partes en la controversia, y el proceso de resolución o conciliación debe corregir los desequilibrios inherentes a la relación de trabajo.

55. El artículo 4, 7) tiene por objeto facilitar la expedición de visados de salida para la repatriación de los trabajadores domésticos al término del contrato o en caso de incumplimiento de sus condiciones contractuales, según corresponda. Esta disposición resulta vaga, por lo que se propone reformular esta parte para indicar que los visados de salida se facilitarán al término de la relación de trabajo (ya sea por expiración del plazo contractual o por decisión del trabajador). La Oficina señala a la atención los comentarios de la CEACR relativos a la aplicación en la Arabia Saudita de los Convenios núms. 29 y 111), en los que se hace referencia a los reglamentos y las decisiones ministeriales pertinentes en relación con los trabajadores domésticos. Los trabajadores migrantes amparados por la Ley del Trabajo pueden ahora obtener un permiso de salida automático, previa solicitud al Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social, sin la autorización del empleador. Sin embargo, esta disposición no se aplica a los trabajadores domésticos, que no están cubiertos por la Ley del Trabajo. Es preciso aclarar esta situación y garantizar que los trabajadores domésticos migrantes puedan renunciar libremente a su empleo y gocen de plena protección frente a prácticas y condiciones abusivas, incluidas las que equivalen a la imposición de trabajo forzoso.
56. Artículo 4, 4): la Oficina recuerda que los trabajadores domésticos migrantes están amparados por el Reglamento núm. 310 de 2014 y por la Decisión Ministerial núm. 61842 de 2017 sobre el Contrato de Trabajo Unificado. Es necesario aclarar si el modelo de contrato de trabajo anexo al acuerdo laboral bilateral se ajustará plenamente o solo parcialmente al contrato de trabajo unificado vigente para los trabajadores domésticos en la Arabia Saudita. Sin embargo, cualquiera que sea el modelo de contrato de trabajo que se adopte, este deberá estar de conformidad con la legislación pertinente, así como con las normas internacionales del trabajo aplicables, y en particular con los convenios que ambas partes hayan ratificado. Además, los redactores del texto podrían considerar la posibilidad de incluir referencias a la legislación que regirá la relación laboral de los trabajadores domésticos, así como la obligación de adjuntar a cada contrato de trabajo una copia de dicha legislación (en un idioma que los trabajadores comprendan).

Artículo 5: Responsabilidades de la República de Somalia

57. En relación también con las observaciones formuladas sobre el artículo 5 del proyecto de acuerdo, se propone añadir una disposición que obligue al Gobierno de Somalia a proporcionar al trabajador, antes de su partida, información sobre las siguientes cuestiones adicionales:
 - acceso a los tribunales o a otros mecanismos de solución de conflictos para obtener reparación en caso de conflicto con el empleador en el Reino de la Arabia Saudita;
 - la legislación laboral pertinente que regirá su relación de trabajo en el Reino de la Arabia Saudita, incluidas las obligaciones de los empleadores, en particular:
 - o cumplir las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo;
 - o respetar todas las condiciones de trabajo acordadas en el contrato de trabajo;
 - o proporcionar a los trabajadores información veraz sobre los derechos que les asisten en virtud de su contrato;
 - o abstenerse de toda forma de abuso, violencia y acoso, y

- o abstenerse estrictamente de aplicar comisiones de contratación y de incurrir en prácticas prohibidas, como la confiscación de documentos de viaje o de identidad.
58. Asimismo, se propone que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8, 1) del Convenio núm. 189, se entregue a los trabajadores, antes de su partida, una copia del contrato de trabajo redactada en un idioma que comprendan.
59. El artículo 5, 1) se refiere a la «aptitud física». La Oficina señala a la atención el Estudio General de la CEACR sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes y otras normas pertinentes de la OIT a este respecto. La CEACR ha considerado que, si bien la realización de exámenes médicos y la prohibición de la entrada de personas sobre la base de que pueden representar un grave riesgo para la salud pública suelen constituir una precaución rutinaria y responsable antes de permitir la entrada de extranjeros, la exclusión de personas por motivos médicos o personales específicos que no supongan un peligro para la salud pública ni una carga para los fondos públicos puede ser una medida obsoleta debido a los avances científicos o a los cambios en las actitudes sociales. En algunos casos, podría incluso considerarse discriminatoria (párrafo 251). En el párrafo 28 de la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) se dispone que los países de origen, de tránsito o de destino no deberían impedir la migración de trabajadores migrantes, o de trabajadores que deseen migrar por motivos de empleo, debido al estado serológico respecto del VIH, real o supuesto, de estas personas. El párrafo 3, c) de la Recomendación núm. 201 estipula que, al adoptar medidas destinadas a eliminar la discriminación, los Estados Miembros deberían asegurar que no se exija que los trabajadores domésticos se sometan a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico respecto del VIH o su estado de embarazo. Se podría considerar la posibilidad de añadir un texto que garantice que los reconocimientos médicos se lleven a cabo sin discriminación alguna (incluidas la discriminación por motivos de sexo, embarazo o estado serológico).
60. Artículo 5, 2): el término «antecedentes desfavorables» no resulta claro. Dado que no se hace referencia a criterios objetivos, su ámbito de aplicación puede interpretarse de manera excesivamente amplia y dar lugar a discriminación en el acceso al empleo. Tampoco está claro qué ocurriría si Somalia no cumpliera con una obligación de tan amplio alcance. ¿Sería el trabajador quien tendría que asumir las consecuencias? Por lo tanto, se recomienda precisar el alcance de la obligación.
61. Los párrafos 3 y 4 del artículo 5 se refieren al respeto de las costumbres y tradiciones sauditas y en ellos se exige que los futuros trabajadores observen «las leyes, la moral, la ética y las costumbres sauditas» mientras residan en el Reino de la Arabia Saudita. Se recuerda a los redactores del acuerdo que se puede convenir en el respeto de las costumbres y tradiciones siempre que sean compatibles con la protección de los derechos de los trabajadores y no vulneren su dignidad humana ni los derechos humanos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Oficina se remite además a sus observaciones anteriores sobre la prestación de formación a los posibles trabajadores migrantes antes de su partida. Se recomienda que esta disposición se limite al respeto de la legislación saudita, dado que no existe un consenso claro sobre lo que se entiende por «moral, ética y costumbres».
62. Artículo 5, 5): de conformidad con el Convenio núm. 29 (que ha sido ratificado por ambos Gobiernos), ninguna persona debe ser forzada a trabajar. Por consiguiente, aun cuando no existan condiciones abusivas, el trabajador debe tener la posibilidad de poner fin a la relación de trabajo si así lo desea, presentando un preaviso cuando lo exija la ley. Además, dada la vulnerabilidad de muchos trabajadores domésticos migrantes ante la discriminación, los abusos, la violencia y el acoso (debido a la naturaleza aislada de su trabajo), es posible que

muchos no denuncien los abusos ni las violaciones de sus derechos por temor a sufrir represalias por parte de su empleador o por no poder aportar pruebas del abuso. Mantener este artículo entraña el riesgo de generar situaciones que podrían constituir trabajo forzoso. En la Arabia Saudita, los trabajadores domésticos migrantes están amparados por el Reglamento núm. 310 de 2014 y la Decisión Ministerial núm. 61842 de 2017 sobre el Contrato de Trabajo Unificado, que les permite rescindir el contrato de trabajo mediante un preaviso por escrito de 30 días. Además, en virtud de estas disposiciones, los trabajadores pueden cambiar de empleador sin el consentimiento de su empleador alegando diversos motivos, como el impago de salarios durante tres meses consecutivos o alternos, o el incumplimiento de las obligaciones fundamentales acordadas por ambas partes.

63. Por otro lado, el proyecto de acuerdo no aborda prácticas como la retención de pasaportes, la privación de libertad o el impago de salarios. La Arabia Saudita ha ratificado el Convenio núm. 95, por lo que resulta esencial garantizar la protección de los salarios de los trabajadores migrantes, en consonancia con lo dispuesto en dicho Convenio. La Oficina propone que se incluyan tales disposiciones y que las infracciones sean objeto de sanciones (que deberían ser lo suficientemente severas como para tener un efecto disuasorio). A este respecto, cabría mencionar el Reglamento núm. 70273 de la Arabia Saudita, de 20 de diciembre de 2018, que dispone que el empleador no podrá retener el pasaporte, el permiso de residencia ni la tarjeta de seguro médico de un trabajador no saudita (artículo 6). El artículo 9, c) del Convenio núm. 189 establece que los trabajadores domésticos deben tener derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad. Las buenas prácticas internacionales reflejadas en el Convenio núm. 190 de la OIT, ratificado por Somalia, también establecen el derecho de los trabajadores a alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tienen motivos razonables para considerar que esta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso.
64. El artículo 5, 6) exige que el Gobierno de Somalia adopte las medidas necesarias para facilitar el transporte de los futuros trabajadores. Se propone añadir un texto que refleje que dicho transporte deberá realizarse en condiciones de seguridad y sin costo alguno para el trabajador.

Artículo 6: Comité conjunto

65. Se propone que el acuerdo precise los organismos o instituciones que integrarán el comité conjunto. Los órganos de control de la OIT han destacado la función fundamental que ejercen los interlocutores sociales y el diálogo social en la gobernanza de la migración laboral, por ejemplo a través de los acuerdos bilaterales. En caso de que los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores no puedan formar parte del comité conjunto, podría añadirse una disposición que prevea que dicho comité ha de consultarlos sobre las cuestiones relacionadas con la interpretación y la aplicación de las disposiciones del acuerdo.
66. Debería aclararse la relación entre las diferentes instituciones. La Oficina recomienda que los redactores del acuerdo consulten el anexo 6 de las *Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral* de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, que incluye un modelo de mandato para el comité conjunto de supervisión (página 83).

Artículo 7: Solución de conflictos y diferencias

67. Los conflictos entre el empleador y el trabajador, por una parte, y las diferencias entre los Gobiernos de Somalia y de la Arabia Saudita, por otra, son de naturaleza distinta y requieren

procedimientos diferentes. El acuerdo no contiene disposiciones relativas a los conflictos entre el empleador y el trabajador, que deberían abordarse en un artículo separado, en el que se establezca el acceso de los trabajadores a mecanismos de presentación de quejas, de preferencia en consonancia con lo dispuesto en los artículos 15, 16 y 17 del Convenio núm. 189. Por consiguiente, el artículo 7 debería reservarse para las diferencias entre Estados relativas a la interpretación del presente acuerdo.

68. Con respecto a los conflictos entre el trabajador y el empleador (que deberían abordarse en una disposición separada de este acuerdo), el artículo 15, 1) prevé la posibilidad de recurrir a los tribunales cuando no sea posible alcanzar una solución amistosa entre el trabajador y el empleador. Dada la situación de vulnerabilidad de muchos trabajadores migrantes, se propone que se prevean mecanismos alternativos de solución de conflictos, como por ejemplo la posibilidad de presentar quejas ante la inspección del trabajo o el Ministerio de Trabajo. También se recomienda que el contrato de trabajo incluya información específica sobre las autoridades competentes, a fin de que los trabajadores sepan a dónde acudir en caso de que necesiten presentar una queja. Asimismo, debería incluirse información sobre la asistencia jurídica y los servicios disponibles para los trabajadores que puedan no estar familiarizados con los mecanismos existentes para la solución de conflictos. También podría facilitarse información sobre el acceso a los tribunales u otros mecanismos de solución de conflictos disponibles para obtener reparación en caso de conflicto con el empleador. Además, debería considerarse la inclusión de disposiciones destinadas a asegurar que, en los casos de detención y encarcelamiento de trabajadores migrantes, incluidas las situaciones en que la persona afectada pierda su condición de migrante regular, el trabajador y su familia sean informados sin demora de los motivos de la detención y tengan acceso a asistencia jurídica gratuita y a todas las garantías procesales, así como el derecho a que se revise la legalidad de la detención y se adopte una decisión rápida al respecto, con la posibilidad de repatriación sin costo alguno para el trabajador y su familia.
69. Deberían indicarse claramente los procedimientos de tramitación y resolución de quejas, de manera que se especifiquen los mecanismos de acceso a la justicia y las medidas de reparación disponibles para los trabajadores migrantes, en particular en los casos de violaciones de derechos, contratación fraudulenta, conflictos salariales, reclamaciones en el lugar de trabajo y otras controversias. El acuerdo podría precisar el procedimiento mediante el cual los trabajadores pueden presentar una denuncia, solicitar asistencia y obtener reparación, de conformidad con la legislación nacional.
70. Además, debería considerarse la inclusión de disposiciones destinadas a que, en los casos de detención y encarcelamiento de trabajadores migrantes, incluidas las situaciones en que la persona afectada pierda su condición de migrante regular, el trabajador y su familia sean informados sin demora de los motivos de la detención, y tengan acceso a asistencia jurídica gratuita y a todas las garantías procesales, así como el derecho a que se revise la legalidad de la detención y se adopte una decisión rápida al respecto, con la posibilidad de repatriación sin costo alguno para el trabajador y su familia.

Artículos 8, 9 y 10: Enmienda, entrada en vigor, duración, renovación y terminación

71. Se recomienda que, durante el proceso de enmienda, se consulte a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, así como a otras organizaciones interesadas pertinentes, y que se incluya una cláusula a tal efecto en el acuerdo laboral bilateral.