



Consejo de Administración

356.^a reunión, Ginebra, 23 de marzo - 2 de abril de 2026

Sección Institucional

INS

Fecha: 30 de marzo de 2026

Original: inglés

Decimoquinto punto del orden del día

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 y 111

1. En su 355.^a reunión (noviembre de 2025), el Consejo de Administración examinó un informe de su Mesa sobre una queja relativa al incumplimiento por parte de la Arabia Saudita 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), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados de los trabajadores a la 113.^a reunión (2025) de la Conferencia Internacional del Trabajo¹.
2. 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 los Convenios núms. 29, 95 y 111, y que no es admisible con respecto a los Convenios núms. 143 y 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-abril de 2026), y *d*) decide incluir este punto en el orden del día de su 356.^a reunión (marzo-abril de 2026)².

¹ GB.355/INS/17/1.

² GB.355/PV (Rev. 1), párr. 873.

3. El Director General informó al Gobierno de la Arabia Saudita, el 22 de diciembre de 2025, de la decisión adoptada por el Consejo de Administración y le pidió que comunicara sus observaciones sobre la queja presentada.
4. En una comunicación de fecha 29 de enero de 2026, el Gobierno transmitió sus observaciones a la queja (véase el anexo). El Gobierno señala que la Arabia Saudita cuenta con fuertes protecciones para los trabajadores migrantes. Recuerda que ha emprendido amplias reformas de la legislación laboral en estrecha cooperación con la OIT y que esas reformas están en curso. Considera que la queja es inadmisibles e improcedente, y que debería ser desestimada por carecer de fundamento. Solicita al Consejo de Administración que dé por terminado el procedimiento de queja. Con objeto de respaldar sus observaciones, el Gobierno transmitió asimismo un informe, publicado por el Grupo Banco Mundial en enero de 2026, con el título de *A decade of progress: Inside Saudi Arabia's Labor Market Transformation*³.
5. 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. 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, 95 y 111, fue aprobado por el Consejo de Administración en su 355.ª reunión. El Consejo de Administración pidió al Gobierno que presentara memorias sobre la aplicación de los convenios que abarcaba la reclamación a más tardar el 1 de septiembre de 2026, en las que se incluyera información relativa al seguimiento dado a las conclusiones y las recomendaciones del Comité, para su examen por la CEACR. Decidió hacer público el informe y dar por concluido el procedimiento iniciado por la reclamación⁴.
6. Las partes en la queja han informado al Director General de su compromiso de mantener el diálogo para tratar las cuestiones pendientes entre ellas.
7. De conformidad con el artículo 26 de la Constitución, corresponde al Consejo de Administración adoptar las decisiones necesarias sobre el curso que habrá de darse a la queja.

► Proyecto de decisión

8. **El Consejo de Administración toma nota del informe y de la información proporcionados por la Oficina, alienta a las partes a seguir manteniendo el diálogo a fin de abordar las cuestiones pendientes entre ellas y decide aplazar la discusión de este punto a su 358.ª reunión (noviembre de 2026).**

³ Disponible en: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099012226144031210>.

⁴ GB.355/INS/16/7.

► Anexo

Respuesta del Gobierno de la Arabia Saudita (enero de 2026)

1. INTRODUCCIÓN

1. El Reino de la Arabia Saudita presenta esta respuesta a la queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo («OIT») presentada por varios delegados de los trabajadores («**querellantes**») durante la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada del 2 al 13 de junio de 2025 (la «**queja**»)¹. La presente respuesta está acompañada de [●] anexos que contienen [●] pruebas de hecho y [●] y de derecho.
2. La queja carece de fundamento y el Consejo de Administración de la OIT debería rechazarla por improcedente. Además, a pesar de la decisión del Consejo de Administración de noviembre de 2025, el Reino de la Arabia Saudita sostiene que la queja es también inadmisibles². Cabe señalar que más de 30 Estados apoyaron públicamente la posición del Reino de la Arabia Saudita de que la queja es inadmisibles durante la 355.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT celebrada en noviembre de 2025³. En marcado contraste, ni un solo Estado opinó que la queja era procedente o admisible.
3. La queja duplica el contenido del actual programa de asistencia técnica de la OIT con el Reino de la Arabia Saudita e interfiere con él. El propio Reino de la Arabia Saudita inició este programa con la OIT, cuyo objetivo es abordar las cuestiones relacionadas con la queja. Si se creara una comisión de encuesta de conformidad con el artículo 26 y esta formulara recomendaciones, ello tendría como resultado la prestación de asistencia técnica por parte de la OIT al Reino de la Arabia Saudita. Sin embargo, dicha asistencia técnica ya está en marcha. Por consiguiente, el procedimiento de queja en virtud del artículo 26 resulta superfluo⁴.
4. Cabe señalar también que la queja es improcedente porque duplica los procedimientos de control de la OIT en relación con el Reino de la Arabia Saudita e interfiere con ellos. Por ejemplo, la queja se refiere a asuntos que figuran en los mismos convenios de la OIT que han sido abordados en un procedimiento de la OIT establecido por una reclamación presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) el 5 de junio de 2024 («**reclamación de la ICM**»), específicamente, el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) («**Convenio núm. 29**»), el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) («**Convenio núm. 95**») y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) («**Convenio núm. 111**»)⁵. En su 355.^a reunión (noviembre de 2025) el Consejo de Administración archivó el procedimiento relativo a la reclamación de la ICM. El Consejo solicitó al Gobierno de la Arabia Saudita que facilitara a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), «el 1 de septiembre de 2026 a más tardar, informes sobre la aplicación [de estos tres convenios], incluida información relativa al seguimiento dado a las conclusiones y las recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, para que esta los examine en su reunión de 2026»⁶.
5. Además, la queja también es duplicativa y redundante con respecto a otros procedimientos de control de la OIT a los cuales el Reino de la Arabia Saudita está sujeto en la actualidad. A saber:
 - a) una queja ante el Comité de Libertad Sindical presentada por la ICM el 5 de junio de 2024⁷ y

- b) los procedimientos de control ordinarios en virtud de los artículos 19 y 22 de la Constitución de la OIT⁸. En la propia queja se reconoce que «[m]uchas 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»⁹. Por ejemplo, en su informe más reciente, la Comisión examinó el cumplimiento por parte del Reino de la Arabia Saudita del Convenio núm. 29 y su Protocolo de 2014 («**Protocolo de 2014**»), instrumentos que son objeto de la queja. La CEACR solicitó al Reino de la Arabia Saudita que adoptara medidas específicas con respecto a la trata de personas y la explotación laboral. Observó que la reclamación de la ICM cubre cuestiones similares a las que supervisa la Comisión, a saber: «las relaciones laborales de los trabajadores migrantes» y «prácticas abusivas que constituyen trabajo forzoso»¹⁰. Por consiguiente, decidió «suspender el examen de estas cuestiones hasta que el Consejo de Administración adopte su informe sobre la reclamación [de la ICM]»¹¹.
6. El Reino de la Arabia Saudita rechaza enérgicamente los alegatos formulados en la queja. El Reino de la Arabia Saudita ofrece una protección sólida a los trabajadores migrantes, incluidos aquellos procedentes de África (véase la **sección 2**).
7. De conformidad con su firme compromiso de cumplir con sus obligaciones internacionales en materia de derecho laboral, el Reino de la Arabia Saudita mantiene una colaboración constante con la OIT y otras partes interesadas (por ejemplo, sindicatos y Estados africanos) para seguir mejorando las condiciones de trabajo en el país (véase la **sección 3**).
8. El Reino de la Arabia Saudita también ha participado de manera regular en un diálogo social productivo con sindicatos, entre ellos la Confederación Sindical Internacional («**CSI**»). De hecho, antes de la presentación de la queja, el Reino de la Arabia Saudita había entablado un diálogo conjunto con la CSI y la OIT. A la fecha de esta respuesta, las conversaciones entre la CSI, la OIT y el Reino de la Arabia Saudita siguen en curso. Por consiguiente, el Reino de la Arabia Saudita se muestra sorprendido y lamenta la presentación de la queja, así como algunas declaraciones públicas realizadas por la CSI al respecto. Este enfoque de confrontación adoptado por la CSI y los querellantes niega el diálogo y la colaboración en curso y es incompatible con la misión de la OIT (véase la **sección 4**).
9. Como se detalla en la presente respuesta, aunque el Consejo de Administración de la OIT haya determinado que la queja es admisible en relación con los Convenios núms. 29, 95 y 111, este debería archivar el procedimiento de queja contra el Reino de la Arabia Saudita en su próxima reunión de marzo de 2026 porque:
- a) aunque la queja fuera admisible, que no es el caso, sería improcedente porque el Reino de la Arabia Saudita ya está recabando asistencia técnica de la OIT con respecto a asuntos relacionados con la queja (véase la **sección 5.1.1**);
- b) aunque la queja fuera admisible, que no es el caso, sería improcedente porque alegatos materialmente similares a los que figuran en la queja ya se han examinado en la reclamación de la ICM y en otros procedimientos de control de la OIT en curso (véase la **sección 5.1.2**);
- c) aunque la queja fuera admisible, que no es el caso, sería improcedente porque es prematura y no tiene en cuenta las reformas en curso en el Reino de la Arabia Saudita (véase la **sección 5.1.3**);
- d) en cualquier caso, la queja no es plenamente admisible, porque alega violaciones de convenios de la OIT que no entran en el ámbito del procedimiento de presentación de quejas en virtud del artículo 26 y que el Reino de la Arabia Saudita no ha ratificado. El Consejo de Administración de la OIT ha reconocido esto con respecto al Convenio sobre los

trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) («**Convenio núm. 143**») y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) («**Convenio núm. 155**»)¹². Para evitar dudas, cabe señalar que, por los mismos motivos, la queja tampoco es admisible en relación con ningún otro convenio o norma internacional del trabajo no ratificado que se mencione en ella¹³. Sería un hecho sin precedentes y contrario a la Constitución de la OIT¹⁴ que la Oficina iniciara un procedimiento de queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por alegatos relativos a convenios no ratificados por un Estado Miembro de la OIT o normas internacionales del trabajo generales (véase la **sección 5.2.1**)¹⁵;

- e) además, la queja no es plenamente admisible porque plantea alegatos que no se refieren a una violación de un convenio de la OIT (véase la **sección 5.2.2**)¹⁶;
 - f) aunque la queja fuera admisible y procedente, que no es el caso, carecería de fundamento porque el Reino de la Arabia Saudita actualmente mantiene conversaciones con la OIT y la CSI para abordar los alegatos formulados en ella (véase la **sección 6.1**)¹⁷;
 - g) aunque la queja fuera admisible y procedente, que no es el caso, carecería de fundamento porque los alegatos que figuran en ella no están suficientemente fundamentados ni demostrados (véase la **sección 6.2**)¹⁸, y
 - h) aunque la queja fuera admisible y procedente, que no es el caso, carecería de fundamento porque los alegatos de hecho infundados no constituyen una violación de los convenios pertinentes de la OIT citados por los querellantes en la queja (véase la **sección 6.3**)¹⁹.
10. Tras esta introducción, en la **sección 2** se presenta una visión general de las sólidas protecciones con las que cuentan los trabajadores en el Reino de la Arabia Saudita. En la **sección 3** se explica que las protecciones que proporciona la legislación laboral del Reino de la Arabia Saudita están mejorando sistemáticamente. En la **sección 4** se da una respuesta a los comentarios públicos pronunciados contra el Reino de la Arabia Saudita. En la **sección 5** se aclara por qué la queja no es admisible ni procedente. En la **sección 6** se resumen los argumentos con los que el Reino de la Arabia Saudita defiende que la queja debería desestimarse por carecer de fundamento. En la **sección 7** se concluye la respuesta con la solicitud de ayuda del Reino de la Arabia Saudita.

2. EL REINO DE LA ARABIA SAUDITA POSEE UN MARCO JURÍDICO SÓLIDO PARA PROTEGER A LOS TRABAJADORES MIGRANTES

11. Una organización internacional debería analizar una queja sobre la base de hechos y pruebas, y no de insinuaciones infundadas. El Reino de la Arabia Saudita ya cuenta con protecciones sólidas para los trabajadores (ciudadanos y residentes extranjeros por igual) codificadas en la Ley del Trabajo²⁰. Esta prohíbe el trabajo forzoso y la retención ilícita del salario y exige un trato respetuoso²¹; establece límites al tiempo de trabajo y periodos de descanso vinculantes, que incluyen topes diarios y semanales y una pausa mínima (de al menos media hora) tras cinco horas consecutivas de trabajo²², e impone obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo («**SST**») a los empleadores²³. Este marco se complementa con la Ley contra el Acoso²⁴, que obliga al Gobierno y las entidades privadas a adoptar medidas en el lugar de trabajo para prevenir y combatir el acoso²⁵, y la Ley de Lucha contra la Trata de Personas²⁶, que exige la asistencia y protección de las víctimas, incluida la atención de la salud, el alojamiento y, de ser necesario, el permiso para las víctimas no sauditas de permanecer o trabajar en el país durante los procedimientos²⁷. Los mecanismos de aplicación de la legislación incluyen el «Programa de Protección de los Salarios», con el que se controla electrónicamente el pago puntual e íntegro de los salarios de ciudadanos sauditas y no sauditas²⁸, el proceso de solución amistosa de

conflictos en la fase prejudicial, administrada por el Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social («MHRSD»)²⁹ y procedimientos ante tribunales laborales especializados con jurisdicción en materia de salarios, terminación de la relación de trabajo y otros conflictos laborales³⁰, donde los litigios electrónicos a través del portal Najiz permiten la presentación electrónica de quejas, el intercambio de memorandos, el visionado de todos los casos presentados, audiencias, dictado de sentencias y apelaciones digitales³¹. Además, la inspección del trabajo se realiza de conformidad con la Ley del Trabajo que aplica el Reglamento de la Inspección del Trabajo³², el cual establece procedimientos de inspección claros, define las facultades de los inspectores y las obligaciones de los empleadores e impone medidas correctivas y sanciones, fortaleciendo así la aplicación de la legislación y asegurando la equidad de los procedimientos. Estas protecciones se ponen en práctica además mediante políticas y orientaciones oficiales, como la Política Nacional para la Eliminación del Trabajo Forzoso, una política gubernamental que articula el compromiso del Reino de la Arabia Saudita, así como sus mecanismos de gobernanza y coordinación interinstitucional para erradicar el trabajo forzoso³³; la Guía de servicios para expatriados, una referencia consolidada que indica a los trabajadores expatriados sus derechos, los procedimientos clave y los canales para la presentación de quejas³⁴; el reglamento titulado «Controles para mejorar la relación contractual de los trabajadores domésticos y sus equivalentes», los controles ministeriales que establecen las normas contractuales, las obligaciones y las normas de gestión de conflictos para las relaciones de trabajo doméstico³⁵, y la Guía de derechos y obligaciones de los trabajadores domésticos en el Reino de la Arabia Saudita, una guía explicativa oficial en la que se describen los derechos, las obligaciones y las vías de recurso para los trabajadores domésticos³⁶. Además, los contratos de empleo se documentan de forma electrónica mediante el ecosistema MHRSD/Qiwa; los empleadores crean y documentan contratos en línea; los empleados pueden visualizar, aprobar y rechazar los contratos o solicitar enmiendas, y cuando ambas partes están de acuerdo, el MHRSD certifica el contrato y proporciona un registro oficial sellado y fechado del mismo que queda a disposición de ambas partes³⁷. El Reglamento Ejecutivo de la Ley del Trabajo y sus anexos estipulan el uso de un modelo de contrato de empleo unificado con cláusulas obligatorias a fin de asegurar la integridad y transparencia de los términos³⁸. Además, la Iniciativa para la mejora de la relación contractual ha modernizado aspectos clave de la relación de trabajo, en particular, los procedimientos de movilidad en el empleo y de terminación de la relación de trabajo, fortaleciendo la capacidad de los trabajadores para ejercer sus derechos³⁹. Los trabajadores también pueden coordinarse a nivel nacional mediante la Comisión Nacional de Comités de Trabajadores (SNC), integrada por dirigentes de comités de trabajadores elegidos para representar a los trabajadores a nivel nacional e internacional⁴⁰.

12. Además, el Reino de la Arabia Saudita reconoce el derecho de los trabajadores, tanto sauditas como no sauditas, de formar comités para su representación y para la promoción y defensa de sus intereses. El Reino de la Arabia Saudita ha establecido las siguientes políticas, legislación y organismos para proteger los derechos de los trabajadores de formar asociaciones:
 - a) las Normas para la Constitución de Comités de Trabajadores, promulgadas en virtud de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 12, de 2 de abril de 2001, junto con el Reglamento de Aplicación, promulgado en virtud de la Resolución Ministerial núm. 1691, de fecha 10 de abril de 2002. La finalidad principal de estos comités es representar a los trabajadores, mejorar las condiciones en el lugar de trabajo y defender los derechos de los trabajadores⁴¹. Estas normas marcaron un avance importante en la promoción del diálogo social y la representación colectiva de los trabajadores en el Reino de la Arabia Saudita;

- b) la Ley de Asociaciones Civiles y Fundaciones, promulgada en virtud del Real Decreto núm. R/8, de 1 de diciembre de 2015, junto con el Reglamento de Aplicación promulgado en virtud de la Resolución Ministerial núm. 73739, de 20 de marzo de 2016. Esta Ley proporciona un marco jurídico para la creación, el funcionamiento y la gestión de organizaciones sin fines de lucro que promueven la participación ciudadana y actividades de bienestar social;
- c) la Guía de cumplimiento normativo destinada a los empleadores, publicada por el MHRSD, que recopila las obligaciones que incumben a los empleadores en virtud de la Ley del Trabajo (y abarca los reglamentos internos, las disposiciones disciplinarias, las nómina de sueldos, la SST y la gestión de las quejas) con el fin de apoyar a los establecimientos en la aplicación de procedimientos internos ajustados a las normas, en consonancia con la Ley del Trabajo y las normas que rigen los comités de trabajadores⁴², y
- d) el Organismo de Asuntos Laborales (uno de los organismos afiliados al MHRSD), que confirma el mandato del Ministerio para supervisar políticas y sistemas que mejoran las relaciones laborales en los establecimientos⁴³.

3. EL MARCO JURÍDICO DEL REINO DE LA ARABIA SAUDITA YA HA LOGRADO AVANCES CONSIDERABLES Y CONTINÚA SU PROCESO DE MEJORA

13. El Reino de la Arabia Saudita entiende que siempre hay margen de mejora, aunque los actuales mecanismos de protección de los trabajadores son sólidos y están amparados por la ley. Desde 2015, el Reino de la Arabia Saudita está llevando a cabo una amplia reforma de su legislación laboral, en estrecha colaboración con la OIT. Un ejemplo de ello es el programa de cooperación que ha iniciado con la OIT⁴⁴. La Organización encomió las reformas efectuadas por el Reino de la Arabia Saudita, señalando que:

[e]ntre otros logros, el Gobierno saudí ha avanzado considerablemente en los últimos años en la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo. La nueva fase de cooperación permitirá al Gobierno consolidar y ampliar estos logros⁴⁵.

14. El programa de reformas continúa. Por ejemplo, el Reino de la Arabia Saudita ha aplicado las siguientes políticas y leyes, que refuerzan todavía más la protección de los trabajadores en el Reino:

1) Marco normativo laboral

- a) Ley del Trabajo promulgada en virtud del Real Decreto núm. m/51, de 27 de septiembre de 2005, por la que se establecen los derechos y responsabilidades fundamentales de los trabajadores y los empleadores;
- b) Reglamento Ejecutivo de la Ley del Trabajo y sus anexos, promulgados en virtud de la Resolución Ministerial núm. 70273, de 18 de diciembre de 2018, que aclaran los detalles de la Ley del Trabajo, promueven la seguridad en el lugar de trabajo, protegen los derechos de todos los trabajadores, y contribuyen al avance y la modernización del mercado de trabajo del Reino⁴⁶;
- c) Enmiendas a la Ley del Trabajo adoptadas en virtud del Real Decreto núm. M/44, de 12 de agosto de 2024 (que entraron en vigor el 19 de febrero de 2025), que tienen por objeto mejorar el mercado de trabajo, aumentar la estabilidad del empleo y salvaguardar los derechos de todas las partes en la relación de trabajo. Entre otras cosas, las enmiendas incluyen la ampliación de las disposiciones sobre licencias y contratos; la revisión de los procedimientos de reclamación; la imposición de sanciones por actividades de contratación sin licencia, y la obligación de los empleadores de adoptar políticas de

formación y cualificación para perfeccionar las competencias de los empleados. Estos cambios se produjeron tras un amplio estudio que tomó como referencia la legislación laboral de otros países y las mejores prácticas mundiales, con más de 1 300 participantes a través de la Plataforma de Consulta Pública. También se consultó a entidades del sector privado, organismos gubernamentales, comités de trabajadores y expertos en recursos humanos⁴⁷;

- d) Cuadro de Infracciones y Sanciones promulgado en virtud de la Resolución Ministerial núm. 75913, de 3 de diciembre de 2023, y actualizado en virtud de la Resolución Ministerial núm. 44558, de 6 de octubre de 2024, que actualiza la lista de multas/sanciones previstas en la Ley del Trabajo y su Reglamento de Aplicación con el fin de mejorar el cumplimiento de la normativa en el mercado de trabajo⁴⁸. El cuadro también funciona como instrumento normativo para identificar y clasificar las infracciones que pueden constituir indicadores de trabajo forzoso, lo que permite someter estos casos a un proceso de evaluación paralelo para verificar las situaciones en las que se sospecha la existencia de trabajo forzoso y activar las medidas preventivas o de protección pertinentes, así como las medidas administrativas necesarias para controlar el cumplimiento de las normas;

2) Inspección del trabajo y SST

- e) Reglamento Ejecutivo para el Control y la Organización de la Inspección del Trabajo, promulgado en virtud de la Resolución Ministerial núm. 120279, de 27 de febrero de 2025, que establece el marco operativo de las inspecciones del trabajo, definiendo las facultades y las obligaciones de los inspectores, regulando las inspecciones tanto proactivas como basadas en quejas, precisando las obligaciones de cooperación de los empleadores y los procedimientos de inspección, y sustituyendo el reglamento de inspección de 2007. El marco se encuentra reforzado por un modelo de inspección basado en los riesgos, una cobertura exhaustiva de los sectores de alto riesgo, y herramientas digitales avanzadas de inspección que permiten la documentación y la recopilación de datos en tiempo real y están integradas con los sistemas de protección de los salarios, documentación de los contratos de trabajo, y SST, lo cual mejora el cumplimiento de las medidas preventivas;
- f) Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, promulgada en virtud de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 328, de 26 de enero de 2021⁴⁹, que establece una estructura nacional de gobernanza en materia de SST; exige la revisión y actualización de la legislación, los reglamentos y los programas de SST; crea un sistema integral para supervisar, documentar y notificar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; coordina las funciones de los organismos gubernamentales, y prevé la intervención de los inspectores y la imposición de sanciones legales para reforzar el cumplimiento de las normas;
- g) Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecido en virtud de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 379, de 8 de febrero de 2022, cuyo cometido es coordinar y supervisar la gobernanza y la aplicación de las políticas nacionales de SST en el Reino de la Arabia Saudita⁵⁰;
- h) Resolución Ministerial núm. 1/1559, de 5 de junio de 2010, que prohíbe a los empleadores asignar trabajo al aire libre y a pleno sol entre las 12 y las 15 horas, del 1 de julio al 31 de agosto⁵¹. La resolución se adopta en virtud del artículo 122 de la Ley del Trabajo, que impone a los empleadores la obligación de velar por la seguridad de los trabajadores;

3) Protección y seguros salariales para los trabajadores

- i) Programa de Protección de los Salarios, iniciado en 2013 y perfeccionado en 2018 de conformidad con la Resolución Ministerial núm. 803, de 26 de abril de 2018. El programa vela por que los empleadores abonen los salarios de sus empleados puntual e íntegramente mediante un sistema regulado⁵², supervisa los pagos de los salarios y tiene por objeto promover la transparencia y la equidad en la relación entre empleadores y empleados, protegiendo así los derechos de los trabajadores;
- j) Servicio Electrónico para la Protección de los Salarios de los Trabajadores Domésticos (puesto en marcha por el MHRSD el 13 de mayo de 2024), que amplía la protección de los salarios a los trabajadores domésticos a través de la plataforma «Musaned», el registro electrónico de los pagos salariales y la supervisión del cumplimiento de las obligaciones⁵³;
- k) Iniciativa sobre Productos de Seguros promulgada en virtud de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 733, de 7 de julio de 2020, que vela por que todos los empleados reciban una indemnización si su empresa atraviesa dificultades financieras⁵⁴. La totalidad de los costos del seguro está cubierta por el Estado;
- l) Directrices para el seguro salarial de los trabajadores expatriados en establecimientos del sector privado promulgadas por el MHRSD el 6 de octubre de 2024, que hacen efectivo el plan de seguro salarial de los expatriados en caso de incumplimiento de las obligaciones por parte de los empleadores del sector privado, estableciendo los derechos y prestaciones de los trabajadores expatriados (incluida la indemnización por impagos de salarios superiores a 60 días y los gastos correspondientes a los billetes de viaje), las condiciones de elegibilidad y los procedimientos de reclamación. El objetivo de esta iniciativa es velar por los derechos y prestaciones de los trabajadores expatriados en establecimientos del sector privado, con el fin de reducir el riesgo de que no reciban lo que se les debe y permitirles regresar de forma segura a sus países de origen si fuera necesario;
- m) Seguro para Contratos de Trabajadores Domésticos promulgado en virtud de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 591, de 25 de mayo de 2021, que establece un plan de seguro respaldado por el Estado para salvaguardar los derechos de los trabajadores y mitigar el riesgo de incumplimiento de las obligaciones por parte de los empleadores⁵⁵;

4) Gestión de las relaciones contractuales y prevención del trabajo forzoso

- n) Política Nacional para la Eliminación del Trabajo Forzoso, promulgada en virtud de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 524, de 21 de enero de 2025, por la que se establecen medidas de prevención, protección y atención a las víctimas y se refuerza la coordinación interinstitucional⁵⁶;
- o) Guía para mejorar las relaciones contractuales (Guía de servicios de la Iniciativa de Reforma Laboral), que explica y organiza la movilidad laboral, la salida y el regreso de los trabajadores y los procedimientos conexos para modernizar la relación de trabajo y reforzar los derechos de las partes⁵⁷;
- p) Resolución del Consejo de Ministros núm. 195, de 9 de noviembre de 2021, por la que se asigna al MHRSD la gestión de la relación contractual, desde el registro y la documentación del contrato hasta su rescisión o vencimiento, y la automatización de los procedimientos conexos;

- q) Resolución Ministerial núm. 75506, de 14 de febrero de 2023, por la que se exige a los establecimientos que documenten los contratos de trabajo a través de la plataforma Qiwa, desde el registro o actualización de los datos (profesión, salario, cualificaciones) hasta la rescisión o expiración de la relación contractual⁵⁸;
- r) La Guía de procedimientos para la finalización de las relaciones contractuales (incluidos los casos de ausencia/discontinuidad de los trabajadores), que establece procedimientos y salvaguardias para proteger los derechos de los trabajadores y organizar los flujos de trabajo y las transferencias en caso de terminación de la relación de trabajo⁵⁹;
- s) La Directriz para el reconocimiento del contrato de iniciativa de empleo registrado como un instrumento ejecutable promulgada por el MHRSD en colaboración con el Ministerio de Justicia, en virtud de la cual se reconoce la ejecutabilidad directa de un contrato registrado (incluida su cláusula salarial), lo cual agiliza las reclamaciones relacionadas con los salarios por medio de mecanismos de aplicación de las normas⁶⁰;

5) Igualdad y no discriminación

- t) Política Nacional de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación en el Reino de la Arabia Saudita, promulgada en virtud de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 416, de 10 de enero de 2023⁶¹, cuyo objetivo es eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación en todas las entidades sujetas al Reglamento de la Administración Pública y el Reglamento del Trabajo; en la que se establecen objetivos para desarrollar sistemas y políticas que prohíban explícitamente la discriminación y aseguren la igualdad de trato, y se exige que haya procedimientos, programas e iniciativas que permitan a los grupos infrarrepresentados acceder al mercado de trabajo y permanecer en él;

6) Representación de los trabajadores

- u) Normas para la Constitución de Comités de Trabajadores, promulgadas en virtud de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 12, de 2 de abril de 2001, por las que se otorga a los empleados el derecho a constituir comités de trabajadores para representar y defender sus intereses;

7) Trabajadores domésticos

- v) Reglamento relativo a los Trabajadores Domésticos y Empleados en Ocupaciones Similares, promulgado de conformidad con la Resolución Ministerial núm. 40676, de 2 de octubre de 2023, por el que se rigen las relaciones contractuales entre los trabajadores domésticos y sus empleadores;

8) Resolución de conflictos

- w) Resolución Ministerial núm. 91285, de 2 de enero de 2024, por la que se aprueban las Normas y Procedimientos que Regulan la Resolución Amistosa de Conflictos Laborales, las cuales establecen el proceso de «resolución amistosa» previo al litigio, así como los plazos, ante el MHRSD, lo que permite a los trabajadores (incluidos los trabajadores migrantes) y a las empresas presentar quejas por vía electrónica y resolver los conflictos antes de iniciar procedimientos judiciales;

9) Normativas de sectores específicos

- x) Reglamento relativo a los trabajadores agrícolas, los pastores del sector privado y las personas que desempeñan funciones similares, promulgado en virtud de la Resolución Ministerial núm. 115919, de 18 de febrero de 2025, que establece protecciones sectoriales y normas para estas categorías⁶², y
 - y) Reglamento relativo al Estatuto del Contrato de Trabajo Marítimo, promulgado en virtud de la Resolución Ministerial núm. 126322, de 14 de marzo de 2025, que regula las relaciones laborales en el sector marítimo, las condiciones mínimas de vida y trabajo a bordo, y las obligaciones y derechos de los armadores y la gente de mar.
15. Además, el Reino de la Arabia Saudita ha ratificado recientemente varios instrumentos internacionales para alinearse con las normas internacionales del trabajo, con el objetivo de mejorar las leyes y procedimientos que refuerzan la protección tanto de los trabajadores como de los empleadores. Entre estos instrumentos se incluyen:
- a) el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) (ratificado en 2024)⁶³;
 - b) el Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120) (ratificado en diciembre de 2020)⁶⁴;
 - c) el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) (ratificado en diciembre de 2020)⁶⁵, y
 - d) el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificado en mayo de 2021)⁶⁶.
16. El Reino de la Arabia Saudita acoge con satisfacción el proceso continuo de reforma y desarrollo. La estrategia Visión 2030 ha sido un claro ejemplo del compromiso de los dirigentes del Reino de la Arabia Saudita con el progreso, no solo de su país o su región, sino del mundo entero. Las reformas del Reino de la Arabia Saudita no deben ser objeto de críticas injustificadas basadas en alegatos endebles e infundados. La OIT tiene un enfoque basado en datos empíricos que promueve la continuidad de las reformas en todas las jurisdicciones, lo que en última instancia beneficia a los trabajadores de todo el mundo, incluidos los de países que están considerando iniciativas similares.

4. RESPUESTA A LOS COMENTARIOS PÚBLICOS FORMULADOS CONTRA EL REINO DE LA ARABIA SAUDITA, INCLUIDOS LOS CONTENIDOS EN LA QUEJA RELATIVA A LAS LEYES Y PRÁCTICAS LABORALES DEL REINO DE LA ARABIA SAUDITA

17. El Reino de la Arabia Saudita expresa su sorpresa y pesar con respecto al tono agresivo y poco diplomático de la queja, así como de las declaraciones públicas realizadas por los querellantes durante la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y por la CSI. En este sentido, el Reino rechaza los alegatos infundados y provocadores formulados por uno de los querellantes, que afirmó lo siguiente:
- En Arabia Saudí se trata a las personas trabajadoras como si fueran de usar y tirar. Salen con vida y regresan en ataúdes⁶⁷.
18. El Reino de la Arabia Saudita considera que esta retórica constituye una desviación de los principios del diálogo social constructivo y las normas técnicas objetivas previstos en los mecanismos de control de la OIT.

19. De hecho, la CSI parece haberse tomado como una ofensa personal ciertas cuestiones que ha considerado desaires. Por ejemplo, en la queja se denuncia que el Reino de la Arabia Saudita no se reunió con la CSI en Namibia los días 16 y 17 de abril de 2024⁶⁸. Dejando de lado el hecho de que no se puede exigir a un Estado que se reúna con todo el que lo desee en cualquier parte del mundo, cabe señalar que la CSI no informó a la OIT, por ejemplo, de su reunión de enero de 2025 en el Reino de la Arabia Saudita, reunión que se produjo antes de que los querellantes presentaran la queja (más adelante se proporciona información adicional).
20. El enfoque de confrontación adoptado por la CSI y los querellantes también es incompatible con la misión de la Organización. La OIT tiene como razón de ser promover la cooperación entre los Estados, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores.
21. Además, la Presidenta del Grupo de Trabajadores del Consejo de Administración hizo comentarios vehementes y agresivos sobre las condiciones de los trabajadores en el Reino de la Arabia Saudita en su introducción a la queja presentada en virtud del artículo 26 en la sesión de clausura de la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo⁶⁹. Esta intervención se produjo sin notificación previa al Reino de la Arabia Saudita, que tampoco tuvo la oportunidad de responder a dichos comentarios. Las afirmaciones realizadas en esa declaración pública carecían por completo de fundamento y resultaban engañosas. Por ejemplo, la Presidenta afirmó que «13 millones de hombres y mujeres, [...] son sometidos a graves abusos en el sistema de patrocinio *kafala*»⁷⁰. La declaración carece de exactitud fáctica y refleja un desconocimiento de los recientes avances legislativos y políticos acontecidos en el Reino de la Arabia Saudita. Según los datos más recientes publicados por la Autoridad General de Estadística, el número total de trabajadores extranjeros en el Reino asciende a aproximadamente 12,93 millones. La declaración da a entender que todos y cada uno de los trabajadores extranjeros en la Arabia Saudita sufren «graves abusos» bajo el sistema de *kafala*. Tal afirmación presupone un índice de abuso del 100 por cien, lo cual es claramente inverosímil y no está respaldado por datos empíricos o informes creíbles. Además, la declaración pasa por alto las importantes reformas legislativas y estructurales adoptadas en los últimos años. El sistema de *kafala* ha sido sustituido por un marco modernizado de movilidad laboral que permite a los trabajadores migrantes cambiar de empleadores, obtener permisos de salida y regreso, y gestionar sus contratos de trabajo sin las restricciones anteriores.
22. La Presidenta también hizo generalizaciones, al afirmar que en el Reino de la Arabia Saudita hay «robo de salarios durante decenios, confiscación de pasaportes, trabajo forzoso, estafas de contratación, exposición a calor letal y muertes horribles en las obras»⁷¹. Estas declaraciones no están fundamentadas en datos empíricos. Además, son vagas y representan de manera totalmente distorsionada el sistema legislativo y la situación de los trabajadores migrantes en el Reino de la Arabia Saudita. Contrariamente a lo que sostienen tales afirmaciones, en la práctica, el Reino de la Arabia Saudita ha establecido un sistema integral y en continua evolución para proteger los derechos de los trabajadores y asegurar un trato justo a través de una serie de mecanismos legislativos, institucionales y digitales. Entre estas medidas se encuentra el Programa de Protección de los Salarios, puesto en marcha por el MHRSD, que se ha ido aplicando de manera progresiva, inicialmente en unos 300 establecimientos, para luego extenderse a más de 900 000 entidades del sector privado. En 2024, el programa alcanzó una tasa de cumplimiento de las normas superior al 88 por ciento y protegió los salarios de más de 8,5 millones de empleados⁷². El sistema supervisa mensualmente alrededor de 300 000 archivos de nóminas, lo que representa aproximadamente 35 000 millones de riales sauditas en salarios, y vela por que los sueldos se transfieran de forma transparente a través de los canales oficiales y cualquier irregularidad se detecte y se aborde con prontitud. Esto ha contribuido a que la Arabia Saudita sea reconocida

como el segundo país del mundo en el índice mundial de lucha contra la trata de personas, lo cual refleja avances tangibles y un alto grado de madurez institucional en la lucha contra la explotación laboral. Del mismo modo, la denuncia relativa a la confiscación de pasaportes pasa por alto que esta conducta está claramente tipificada como delito en la legislación saudita. La Ley de lucha contra la trata de personas, así como las directrices del Ministerio Público, clasifican explícitamente el acto de un empleador que retiene el pasaporte de un trabajador con fines de coacción, fraude, control, explotación o amenaza como una forma de trata de personas sancionable con hasta quince años de prisión y una multa de un millón de riales saudíes. El Ministerio Público ha confirmado y aplicado repetidamente esta postura, velando por que tales violaciones estén sujetas a estrictas consecuencias legales. En cuanto a los alegatos relacionados con la exposición de los trabajadores al calor extremo, la Ley del Trabajo y su Reglamento de Aplicación contienen disposiciones explícitas que garantizan condiciones de trabajo seguras. La Resolución Ministerial núm. 1/1559, de 5 de junio de 2010, promulgada en virtud del artículo 122 de la Ley del Trabajo, prohíbe que los empleadores asignen trabajo al aire libre y a pleno sol entre las 12 y las 15 horas durante los meses de julio y agosto. Esta norma se supervisa activamente mediante inspecciones sobre el terreno y campañas para el cumplimiento de las normas con el fin de salvaguardar la salud y la seguridad de todas las personas que trabajan al aire libre. En conjunto, estas medidas forman parte de una reforma jurídica e institucional más amplia y han introducido un marco moderno de movilidad laboral que permite a los trabajadores cambiar de empleadores, obtener permisos de salida y regreso, y gestionar sus contratos de trabajo con autonomía y transparencia. Por lo tanto, las afirmaciones de la Presidenta no reflejan la realidad jurídica y fáctica del Reino de la Arabia Saudita, distorsionan el alcance y la eficacia de sus protecciones jurídicas e ignoran las reformas en curso que se están en consonancia con las normas internacionales del trabajo. Las afirmaciones realizadas son inexactas, obsoletas e incompatibles con los datos verificados y los avances legislativos que definen la realidad de la gobernanza del trabajo en el Reino de la Arabia Saudita.

23. Los comentarios de la CSI y los querellantes resultan sorprendentes, especialmente teniendo en cuenta que el Reino de Arabia Saudita se ha reunido y colaborado de manera regular con los sindicatos, incluida la propia CSI. Por ejemplo, antes de la queja, en julio de 2019, una delegación de alto nivel de la CSI, encabezada por la entonces Secretaria General, visitó Riad, en el Reino de la Arabia Saudita, y se reunió con funcionarios del Tribunal del Trabajo, de reciente creación⁷³. La delegación visitó las instalaciones digitales del Tribunal, examinó sus procedimientos y participó en discusiones sobre la protección de los derechos de los trabajadores⁷⁴. Además, durante la presidencia del Reino de la Arabia Saudita del G20 en 2020, el Reino acogió la cumbre de organizaciones sindicales de los países del G20 (Labour 20), en la cual la CSI participó en intercambios con funcionarios sauditas en materia de normas del trabajo y protección social. Además, antes de la queja, el Reino de la Arabia Saudita y la CSI mantenían una colaboración continua, que incluyó dos misiones del secretario general de la CSI⁷⁵. Justo en 2025, el Viceministro de Recursos Humanos y Desarrollo Social para el Trabajo y el secretario general de la CSI se reunieron para discutir sobre los derechos laborales y los esfuerzos del Reino de la Arabia Saudita para mejorar la protección de los trabajadores⁷⁶.
24. De hecho, desde el momento en que los querellantes presentaron la queja, el Reino de la Arabia Saudita ha estado colaborado con la CSI y la OIT para resolver las cuestiones planteadas en ella. A la fecha de la presente respuesta, las conversaciones entre la CSI, la OIT y el Reino de la Arabia Saudita siguen en curso.

5. LA QUEJA NO ES DEBIDAMENTE ADMISIBLE Y ES IMPROCEDENTE

25. La queja es improcedente⁷⁷ y, por tanto, no sería apropiado, en virtud del derecho internacional y de las propias normas y principios de la OIT, que la Organización procediera a examinarla (véase la **sección 5.1**); además, es improcedente porque no alcanza el umbral legal (véase la **sección 5.2**).
26. Como se ha mencionado anteriormente, más de 30 Estados manifestaron públicamente en la 355.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT (noviembre de 2025) que la queja no era admisible⁷⁸.

5.1. Aunque la queja fuera admisible, que no es el caso, sería improcedente

27. La queja es improcedente. De conformidad con la práctica habitual de la OIT en relación con las quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT y los principios generales establecidos con arreglo al derecho internacional, la queja debería considerarse inadmisibles y el procedimiento debería archivarse por las siguientes razones:
 - a) el Reino de la Arabia Saudita ya está recabando asistencia técnica de la OIT con respecto a las cuestiones relacionadas con la queja (véase la **sección 5.1.1**);
 - b) hay otros procedimientos de control de la OIT incoados para examinar alegatos materialmente similares que han dado por concluida su investigación, como el procedimiento relativo a la reclamación de la ICM, y algunos que todavía siguen en curso (véase la **sección 5.1.2**), y
 - c) la queja es prematura y no tiene en cuenta las reformas en curso en el Reino de la Arabia Saudita (véase la **sección 5.1.3**).

5.1.1. La queja es improcedente porque el Reino de la Arabia Saudita ya está recabando asistencia técnica de la OIT con respecto a las cuestiones relacionadas con la queja

28. La queja es improcedente, ya que da lugar a una duplicación de la asistencia técnica de la OIT e interfiere con esta. Si se estableciera una comisión de encuesta y esta formulara recomendaciones al Reino de la Arabia Saudita, esto conduciría en última instancia a la prestación de asistencia técnica por parte de la OIT al Reino de la Arabia Saudita. Sin embargo, dicha asistencia técnica ya está en marcha. La queja resulta superflua en el marco de la OIT.
29. Las cuestiones planteadas en la queja ya se están tratando en el marco de la colaboración en curso entre el Reino de la Arabia Saudita y la OIT a través del programa de asistencia técnica de la OIT impulsado por el Reino de la Arabia Saudita antes de que se presentara la queja. Por consiguiente, el nuevo procedimiento de queja interferiría con los esfuerzos que están realizando el Reino de la Arabia Saudita y la OIT para mejorar la protección de los trabajadores migrantes en el Reino de la Arabia Saudita.
30. El Consejo de Administración de la OIT ha archivado, en al menos dos ocasiones, quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT cuando el Estado ha accedido a recibir asistencia técnica y realizar el seguimiento oportuno con la OIT⁷⁹. Por ejemplo, el Consejo de Administración de la OIT «decid[ió] dar por terminado el procedimiento de queja incoado en virtud del artículo 26» tras recibir «la información proporcionada con respecto al programa de cooperación técnica entre el Gobierno de Qatar y la OIT». Asimismo «apoy[ó] el programa de cooperación técnica acordado [...] así como sus modalidades de ejecución»⁸⁰.

31. El Reino de la Arabia Saudita, por iniciativa propia, ha estado recabando asistencia técnica de la OIT desde 2018. En junio de 2025, en paralelo a la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Reino de la Arabia Saudita y la OIT firmaron un acuerdo para poner en marcha la tercera fase de su programa de cooperación para el desarrollo⁸¹. Esta fase se desarrollará entre julio de 2025 y diciembre de 2027 y sigue a dos fases previas, en el transcurso de las cuales el Reino de la Arabia Saudita y la OIT (en palabras de la OIT):

sent[aron] bases clave para la reforma laboral en el Reino, como el desarrollo de políticas nacionales de empleo, el impulso a los estándares de seguridad y salud en el trabajo, el fortalecimiento del diálogo social y la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Estos esfuerzos han contribuido a mejoras en la participación laboral femenina, los mecanismos de diálogo social, la gobernanza de competencias y los sistemas de inspección del trabajo⁸².

32. La tercera fase del programa de cooperación para el desarrollo entre el Reino de la Arabia Saudita y la OIT aborda las cuestiones planteadas en la queja. Entre otras cosas, el programa se centra en fomentar la «contratación justa y movilidad laboral para personas migrantes», la «protección de los derechos de las trabajadoras del hogar», el «acceso a procesos judiciales justos para las personas migrantes» y el «refuerzo de la seguridad y salud en el trabajo»⁸³. Entre otros, los resultados que se pretende alcanzar en el marco del programa son los siguientes:

- Resultado 1: Un marco normativo sólido institucionaliza un diálogo social tripartito eficaz, facultando a los mandantes para obtener resultados en materia de políticas fundamentados en datos empíricos y contruidos mediante el consenso.
- Resultado 2: La contratación justa y la movilidad laboral se aplican en todos los sectores mediante marcos normativos reforzados y plenamente armonizados con las normas internacionales del trabajo.
- Resultado 3: Los derechos y la protección de los trabajadores domésticos se refuerzan y se reconocen formalmente; se garantiza la contratación y la movilidad justas mediante la armonización de los sistemas con las normas internacionales.
- Resultado 4: El acceso de los trabajadores a la justicia se formaliza y se mejora mediante sistemas eficaces de presentación de quejas, una mejor representación y una divulgación digital accesible para todos, incluidos los trabajadores no residentes.
- Resultado 5: La cobertura equitativa de la protección social para todos los trabajadores se logra mediante su plena armonización con las normas internacionales del trabajo, lo que incluye una mejor remuneración y mayores prestaciones.
- Resultado 6: Se moderniza y refuerza la capacidad de la inspección de trabajo. Se establece un sistema sólido de SST mediante actualizaciones de políticas, proyectos piloto y una mayor participación de los trabajadores.
- Resultado 7: Se adopta y aplica un mecanismo justo de fijación de salarios mediante el fortalecimiento de las consultas tripartitas y la mejora de la capacidad para diseñar políticas salariales basadas en datos empíricos.

33. Además, permitir que continúe el procedimiento de queja contra el Reino de la Arabia Saudita sería contrario a los principios generales establecidos con arreglo al derecho internacional, que se aplican a la OIT⁸⁴, y al procedimiento previsto en el artículo 26 de la Constitución de la OIT⁸⁵. El principio de la buena administración de la justicia exige una toma de decisiones eficaz y eficiente para obtener resultados justos, equitativos, razonables y eficientes⁸⁶. De forma

análoga, la práctica de la economía procesal en el derecho internacional permite que un juzgado o tribunal «se abstenga de hacer múltiples constataciones de que una misma medida es *incompatible* con diversas disposiciones cuando una única constatación de incompatibilidad, o un cierto número de ellas, bastaría para solucionar la diferencia»⁸⁷. En este caso, es poco probable que el procedimiento previsto en el artículo 26 relativo al Reino de la Arabia Saudita dé lugar a ningún mecanismo de reparación nuevo o eficaz. Con frecuencia, el procedimiento de examen de una queja presentada en virtud del artículo 26 tiene como resultado una recomendación del Consejo de Administración a la OIT para que esta proporcione asistencia técnica al Estado pertinente a fin de abordar los alegatos expuestos en una queja⁸⁸. Por consiguiente, cualquier posible decisión del Consejo de Administración de la OIT implicaría necesariamente que el Reino de la Arabia Saudita aceptara la asistencia técnica de la OIT en las cuestiones pertinentes. Sin embargo, en este caso, ya lo ha hecho.

34. Dado que el Reino de la Arabia Saudita, por iniciativa propia, ha cooperado con la OIT para abordar las cuestiones mencionadas en la queja mediante procedimientos estructurados de asistencia técnica de la OIT, la queja es improcedente.

5.1.2. La queja es improcedente, porque otros procedimientos de control de la OIT ya están examinando alegatos materialmente similares

35. La queja también es improcedente porque se refiere a cuestiones similares a las que están abordando otros procedimientos de control de la OIT.
36. El Consejo de Administración cerró el procedimiento con arreglo al artículo 24 contra el Reino de la Arabia Saudita relativo a la reclamación de la ICM, que esencialmente plantea los mismos alegatos. La OIT estableció un comité tripartito para examinar el fondo de la reclamación de la ICM en virtud, entre otros, de tres convenios que también son objeto de esta queja (a saber, los Convenios núms. 29, 95 y 111)⁸⁹. En particular, los alegatos y las pruebas presentadas para fundamentarlos que constan en la reclamación de la ICM son similares a los que figuran en la queja. Por ejemplo, tanto la reclamación de la ICM como la queja plantean los alegatos siguientes: la confiscación del pasaporte⁹⁰; el impago de salarios y el robo de salarios⁹¹; los indicadores de trabajo forzoso presentes en el Reino de la Arabia Saudita y las condiciones de trabajo y de vida abusivas a las que están sujetos los trabajadores⁹². La propia queja se refiere a la reclamación de la ICM⁹³. El comité tripartito encargado de examinar la reclamación de la ICM formuló recomendaciones al Reino de la Arabia Saudita⁹⁴. El Reino de la Arabia Saudita ahora solo tiene que presentar un informe a la CEACR, a más tardar el 1 de septiembre de 2026⁹⁵. Por lo tanto, en la medida en que las cuestiones planteadas en la queja coinciden, en lo esencial, con las que constan en el procedimiento de reclamación de la ICM, la queja es improcedente.
37. Además, sería un hecho sin precedentes que la OIT permitiera la existencia de múltiples procedimientos de control relativos a varios alegatos similares contra un mismo Estado. De hecho, tras llevar a cabo investigaciones jurídicas diligentes, el Reino de la Arabia Saudita no ha constatado ningún otro caso en el que un Estado haya sido objeto de un procedimiento de queja en virtud del artículo 26 y, al mismo tiempo, de otros múltiples procedimientos de control de la OIT.
38. Las normas relativas a los procedimientos de control de la OIT parecen indicar que la Organización no pretende que un Estado esté sujeto simultáneamente a múltiples procedimientos por alegatos similares. Por ejemplo, si una reclamación en virtud del artículo 24 «se refiere a hechos y alegatos similares a los que hayan sido objeto de una reclamación anterior», el Consejo de Administración de la OIT «puede decidir aplazar la

designación del comité [tripartito] [...] hasta que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones haya podido examinar el curso dado a las recomendaciones adoptadas por el Consejo de Administración con respecto a la reclamación anterior»⁹⁶. El formulario para la presentación de una reclamación con arreglo al artículo 24 también pregunta específicamente si «estos alegatos ya han sido examinados o presentados a órganos de control de la OIT» y, de ser así, «en qué sentido los alegatos que ahora se presentan difieren de los que ya se examinaron o presentaron»⁹⁷. Otro ejemplo de lo anterior es que el Comité de Libertad Sindical aplaza el examen de los casos cuando estos se encuentran en instancia ante una «jurisdicción nacional independiente cuyo procedimiento ofrece garantías apropiadas»⁹⁸. Esto indica que la OIT pretende evitar procedimientos paralelos.

39. Después de todo, sería contrario a la buena administración de la justicia y a la economía procesal, mencionadas anteriormente en la **sección 5.1.1**, que la OIT permitiera múltiples procedimientos sobre las mismas cuestiones contra un Estado Miembro de la OIT como el Reino de la Arabia Saudita.
40. Además, permitir que continúe el procedimiento de queja contra el Reino de la Arabia Saudita vulneraría el principio de *lis pendens*, otro principio general del derecho internacional que prohíbe los procedimientos entre partes si ya existen procedimientos entre las mismas partes o partes relacionadas referidos a cuestiones idénticas o conexas⁹⁹. Sería así porque la queja duplica otros procedimientos de control relativos a las mismas cuestiones en el Reino de la Arabia Saudita (enumeradas más abajo).
41. Además, el Reino de la Arabia Saudita está actualmente sujeto a otros procedimientos de control relativos a la misma cuestión de la protección de los trabajadores en el Reino de la Arabia Saudita, lo que hace que la queja resulte aún más redundante y duplicativa y, por tanto, sea improcedente. Estos procedimientos son:
 - a) una queja ante el Comité de Libertad Sindical presentada por la ICM el 5 de junio de 2024¹⁰⁰;
 - b) los procedimientos de control ordinarios en virtud de los artículos 19 y 22 de la Constitución de la OIT¹⁰¹. En la propia queja se reconoce que «[m]uchas 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»¹⁰². Por ejemplo, en su informe más reciente, la Comisión examinó el cumplimiento por parte del Reino de la Arabia Saudita del Convenio núm. 29 y su Protocolo de 2014, instrumentos que son objeto de la queja. La CEACR solicitó al Reino de la Arabia Saudita que adoptara medidas específicas con respecto a la trata de personas y la explotación laboral. Observó que la reclamación de la ICM cubre cuestiones similares a las que supervisa la Comisión, a saber: «las relaciones laborales de los trabajadores migrantes» y «prácticas abusivas que constituyen trabajo forzoso»¹⁰³. Por consiguiente, decidió «suspender el examen de estas cuestiones hasta que el Consejo de Administración adopte su informe sobre la reclamación [de la ICM]»¹⁰⁴, y
 - c) como se ha mencionado anteriormente en la **sección 5.1.1**, un programa de asistencia técnica de la OIT que aborda directamente las cuestiones relacionadas con la queja.
42. Habida cuenta de que la queja plantea cuestiones relativas a la protección de los trabajadores migrantes, que el Reino de la Arabia Saudita ya está abordando en múltiples procedimientos de control de la OIT, esta resulta obstructiva y redundante. Por consiguiente, la queja es improcedente.

5.1.3. La queja es improcedente, porque es prematura y no tiene en cuenta las reformas en curso del Reino de la Arabia Saudita

43. La queja no guarda relación con violaciones actuales de los convenios pertinentes de la OIT. Esto no es posible, dado que el Reino de la Arabia Saudita se encuentra en pleno proceso de reforma de su sistema de legislación laboral. Por lo tanto, la queja es improcedente, porque es extremadamente prematura.
44. El procedimiento de queja en virtud del artículo 26 se inicia cuando un Estado Miembro de la OIT no ha «adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio» de los convenios de la OIT que ha ratificado. Además, una comisión de encuesta en virtud del artículo 26 es el procedimiento de investigación de más alto nivel, reservado para acusaciones relativas a «violaciones persistentes y graves» de las que un Estado se hubiese «negado reiteradamente a ocuparse»¹⁰⁵. El Reino de la Arabia Saudita está actualmente inmerso en el proceso de lograr el «cumplimiento satisfactorio» de estos convenios, como se ha señalado anteriormente en las **secciones 2 y 3**. Por consiguiente, es prematuro llevar a cabo una investigación del supuesto incumplimiento por parte del Reino de la Arabia Saudita de los convenios de la OIT que ha ratificado.
45. Con arreglo al derecho internacional, la violación de una obligación internacional no puede ocurrir sobre la base de lo podría suceder o lo que podría ser. Una violación surge de un acto cometido por el Estado o de una omisión por parte de este¹⁰⁶. Esto queda implícito, por ejemplo, en la noción de «violación» que figura en los artículos sobre la responsabilidad del Estado por hechos internacionalmente ilícitos (en adelante, «los **artículos sobre la responsabilidad del Estado**»). Los artículos 12 a 15 de los artículos sobre la responsabilidad del Estado prevén lo siguiente:

Artículo 12. *Existencia de violación de una obligación internacional*

Hay violación de una obligación internacional por un Estado cuando un hecho de ese Estado no está en conformidad con lo que de él exige esa obligación, sea cual fuere el origen o la naturaleza de esa obligación [...].

Artículo 14. *Extensión en el tiempo de la violación de una obligación internacional*

1. La violación de una obligación internacional mediante un hecho del Estado que no tenga carácter continuo tiene lugar en el momento en que se produce el hecho, aunque sus efectos perduren.

2. La violación de una obligación internacional mediante un hecho del Estado que tiene carácter continuo se extiende durante todo el período en el cual el hecho continúa y se mantiene su falta de conformidad con la obligación internacional.

3. La violación de una obligación internacional en virtud de la cual el Estado debe prevenir un acontecimiento determinado tiene lugar cuando se produce el acontecimiento y se extiende durante todo el período en el cual ese acontecimiento continúa y se mantiene su falta de conformidad con esa obligación.

Artículo 15. *Violación consistente en un hecho compuesto*

1. La violación por el Estado de una obligación internacional mediante una serie de acciones u omisiones, definida en su conjunto como ilícita, tiene lugar cuando se produce la acción u omisión que, tomada con las demás acciones u omisiones, es suficiente para constituir el hecho ilícito.

2. En tal caso, la violación se extiende durante todo el período que comienza con la primera de las acciones u omisiones de la serie y se prolonga mientras esas acciones u omisiones se repiten y se mantiene su falta de conformidad con la obligación internacional¹⁰⁷.

46. Los artículos 12 y 14 (y el artículo 15 relativo a los hechos compuestos que constituyen una violación) imponen una condición temporal a la existencia de una violación: la violación se produce únicamente cuando tiene lugar un acto que es ilegal en virtud del derecho internacional y solo continúa produciéndose mientras subsista la discordancia entre dicho acto y el derecho internacional. Es decir, no existe una violación cuando el comportamiento del Estado está o puede estar en conformidad con el derecho internacional.
47. Además, solamente se debería recurrir al procedimiento previsto en el artículo 26 de la Constitución de la OIT cuando un Estado Miembro haya cometido violaciones «persistentes y graves» de los convenios que ha ratificado. El artículo 26 establece que se puede presentar una queja cuando un Estado Miembro no haya «adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio» de un convenio que haya ratificado. Entonces se establece una comisión de encuesta «cuando un Estado Miembro es acusado de cometer violaciones persistentes y graves, y este se hubiese negado reiteradamente a ocuparse de ello»¹⁰⁸. Se dan, por ejemplo, muchos casos en los que el Consejo de Administración de la OIT aplaza la decisión sobre el nombramiento de una comisión de encuesta hasta que el Estado haya tenido la oportunidad de abordar la queja, entre otras cosas, elaborando legislación para hacer frente a las cuestiones planteadas en la queja, recibiendo asistencia técnica de la OIT y celebrando consultas con las organizaciones laborales nacionales¹⁰⁹.
48. El Reino de la Arabia Saudita se encuentra actualmente inmerso en un proceso de reformas sustanciales de su sistema laboral. Gran parte de las reformas se están llevando a cabo en coordinación con la OIT. Esto demuestra que el Reino de la Arabia Saudita no se ha «negado reiteradamente a ocuparse» de cualquier posible incumplimiento de los compromisos que ha contraído en virtud de los convenios de la OIT que ha ratificado. Además, hasta que no se completen las reformas, no se puede concluir que el Reino de la Arabia Saudita haya cometido violaciones «persistentes» o «graves» de las obligaciones que le incumben en virtud de dichos convenios¹¹⁰.
49. A continuación se enumeran algunos ejemplos de las reformas emprendidas por el Reino de la Arabia Saudita, que se describen con mayor detalle en la **sección 3**:
 - a) Enmiendas a la Ley del Trabajo, promulgadas en virtud del Real Decreto núm. M/44, de fecha 12 de agosto de 2024 (que entraron en vigor el 19 de febrero de 2025);
 - b) Política Nacional de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación en el Reino, promulgada en virtud de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 416, de 10 de enero de 2023;
 - c) Política Nacional para la Eliminación del Trabajo Forzoso, promulgada en virtud de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 524, de 21 de enero de 2025;
 - d) Cuadro de Infracciones y Sanciones promulgado en virtud de la Resolución Ministerial núm. 75913, de 3 de diciembre de 2023, y actualizado en virtud de la Resolución Ministerial núm. 44558, de 6 de octubre de 2024;
 - e) Reglamento relativo al Estatuto del Contrato de Trabajo Marítimo, promulgado en virtud de la Resolución Ministerial núm. 126322, de 14 de marzo de 2025;
 - f) Reglamento relativo a los trabajadores agrícolas, los pastores del sector privado y las personas que desempeñan funciones similares, promulgado en virtud de la Resolución Ministerial núm. 115919, de 18 de febrero de 2025;
 - g) Servicio Electrónico para la Protección de los Salarios de los Trabajadores Domésticos (puesto en marcha por el MHRSD el 13 de mayo de 2024).

50. Además, como se ha expuesto anteriormente en la **sección 5.1.1**, el Reino de la Arabia Saudita está solicitando asistencia técnica a la OIT sobre las mismas cuestiones que se plantean en la queja. Entre otras cosas, el programa acordado entre el Reino de la Arabia Saudita y la OIT se centra en la «contratación justa y [la] movilidad laboral para personas migrantes», la «protección de los derechos de las trabajadoras del hogar», el «acceso a procesos judiciales justos para las personas migrantes» y el «refuerzo de la seguridad y salud en el trabajo»¹¹¹.
51. La propia OIT ha señalado que el Reino de la Arabia Saudita «ha estado realizando grandes esfuerzos para apoyar la creación de una economía moderna y un mercado de trabajo que favorezca la creación de empleo decente y productivo»¹¹². De hecho, la OIT ha reconocido que el Reino de la Arabia Saudita «ha introducido diversas iniciativas y reformas políticas» y ha señalado que ahora «será necesario realizar una revisión y evaluación de su eficacia», junto con otras reformas adicionales¹¹³.
52. Mientras estas reformas estén en curso, no se puede concluir que el Reino de la Arabia Saudita haya «comet[ido] violaciones persistentes y graves» y se haya «negado reiteradamente a ocuparse de ello»¹¹⁴, como se requiere para el establecimiento de una comisión de encuesta. Las reformas demuestran que el Reino de la Arabia Saudita está tomando medidas sustantivas para abordar cualquier posible incoherencia con las obligaciones que le incumben en virtud de los convenios de la OIT que ha ratificado.
53. Además, la propia queja carece casi por completo de pruebas que respalden sus alegatos de hecho. Como se explica detalladamente en la **sección 6.2** más adelante, la queja no es más que una recopilación de afirmaciones sumamente especulativas y generales sobre las condiciones de trabajo en el Reino de la Arabia Saudita. Sin pruebas, o sin pruebas suficientes, que respalden un alegato, una comisión de encuesta no puede concluir que el Reino de la Arabia Saudita no ha «adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio» de ninguno de los convenios de la OIT que ha ratificado. Por lo tanto, es totalmente prematuro que una comisión de encuesta examine la queja sin pruebas que la respalden.
54. En general, la queja es extremadamente prematura y, por lo tanto, improcedente. Una comisión de encuesta de la OIT no puede determinar si el Reino de la Arabia Saudita está «persistente[mente]» cometiendo «violaciones [...] graves» y «[negándose] reiteradamente»¹¹⁵ a abordarlas mientras las reformas sigan en curso. Además, los hechos que podrían respaldar cualquier alegato de violación aún no se han estudiado ni se han expuesto en la queja. Por lo tanto, es posible que la situación que la queja pretende abordar ni siquiera exista o llegue a existir. Por consiguiente, sería prematuro examinar la queja antes de que se completaran dichas reformas y se recopilaran pruebas suficientes para fundamentar los alegatos de hecho que se han formulado.

5.2. La queja no es legalmente admisible en su conjunto porque no alcanza el umbral legal

5.2.1. La queja no es plenamente admisible, porque alega violaciones de convenios que el Reino de la Arabia Saudita no ha ratificado y de normas internacionales del trabajo generales

55. El Consejo de Administración ya ha reconocido que la queja no es admisible en relación con dos convenios mencionados en la misma y que el Reino de la Arabia Saudita no ha ratificado, a saber, el Convenio núm. 143 y el Convenio núm. 155¹¹⁶.
56. Para evitar dudas, cabe señalar que, por los mismos motivos, la queja tampoco es admisible en relación con ningún otro convenio o norma internacional del trabajo no ratificado que se mencione en ella¹¹⁷, si la queja pretende iniciar el procedimiento previsto en el artículo 26 de la Constitución de la OIT por alegatos de incumplimiento de esos instrumentos.

57. Las quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT solo son admisibles cuando se refieran a alegatos relativos a convenios que el Estado en cuestión haya ratificado. El artículo 26, 1) de la Constitución de la OIT establece lo siguiente:
- 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**¹¹⁸. (Sin negrita en el original).
58. El texto de la Constitución de la OIT es claro: una queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT debe referirse a un convenio ratificado y no a convenios de la OIT no ratificados o normas del trabajo generales.
59. Además, las orientaciones de la OIT establecen que uno de los «criterios de admisibilidad» de las quejas presentadas en virtud del artículo 26 es que «el Estado Miembro contra el que se presenta la queja debe haber ratificado el convenio objeto de la queja»¹¹⁹.
60. Según la información de que dispone el Reino de la Arabia Saudita, hasta la fecha la OIT no ha considerado admisible ninguna queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT contra un Estado que no haya ratificado un convenio.
61. Las decisiones de la OIT demuestran que no tendría competencia sobre una queja relativa a un convenio no ratificado. Por ejemplo, el Consejo de Administración de la OIT decidió que una queja presentada contra Malta no era admisible en circunstancias en las que el país no había ratificado uno de los convenios mencionados en la queja, si bien el Consejo de Administración citó otros motivos por los que la queja no era admisible en su totalidad¹²⁰. Otro ejemplo es el de un procedimiento de queja incoado contra Zimbabwe en el que una comisión de encuesta de la OIT subrayó que «su competencia se limitaba únicamente a examinar el cumplimiento de las obligaciones que Zimbabwe asumió al ratificar los Convenios núms. 87 y 98» y, por consiguiente, otros asuntos quedaban fuera del ámbito de su competencia¹²¹.
62. De forma análoga, la OIT considera inadmisibles los alegatos planteados contra los Estados sujetos a otros procedimientos de control ante la OIT relativos a convenios no ratificados¹²². Por ejemplo, la OIT no estableció un comité tripartito para examinar los alegatos presentados en virtud del Convenio núm. 155¹²³, a pesar de que un querellante presentara alegatos en virtud del Convenio núm. 155 contra el Reino de la Arabia Saudita en 2024.
63. Sería contrario al derecho internacional permitir la apertura de procedimientos contra el Reino de la Arabia Saudita en relación con un convenio no ratificado. Esto es derecho internacional básico: un Estado no está obligado a responder por un tratado que no ha ratificado¹²⁴. El Reino de la Arabia Saudita no está obligado a aplicar estos convenios a partir del momento en que los adopta la OIT. Solamente está obligado a hacerlo cuando los ratifica y registra su ratificación ante el Director General de la OIT¹²⁵.
64. La apertura de un procedimiento de queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT en relación con convenios no ratificados por Estados Miembros de la OIT también sería contraria a la Constitución de la OIT. Como se ha señalado anteriormente, la Constitución de la OIT establece expresamente que el procedimiento de queja previsto en el artículo 26 únicamente se aplica con respecto a «un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes»¹²⁶. Además, el artículo 5 de la Constitución de la OIT, relativo a las «Obligaciones de los Miembros en cuanto a los convenios», aclara que, si el convenio no es ratificado por un Estado Miembro, «no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la

práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio»¹²⁷. Por consiguiente, aplicar un procedimiento de queja en virtud del artículo 26 a convenios no ratificados sería incompatible con la Constitución de la OIT.

65. El Reino de la Arabia Saudita ha ratificado muchos convenios de la OIT. Sin embargo, los alegatos planteados en la queja relativos a convenios no ratificados por el Reino de la Arabia Saudita o a normas internacionales del trabajo generales no son admisibles.

5.2.2. La queja no es plenamente admisible, dado que plantea alegatos que no se refieren a una violación de un convenio de la OIT

66. La queja plantea cuestiones que no van acompañadas de ningún alegato de que el Reino de la Arabia Saudita no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de ningún convenio de la OIT. Por lo tanto, esas partes de la queja no son admisibles.
67. Un procedimiento de queja en virtud del artículo 26, 1) de la Constitución de la OIT solo puede iniciarse de forma válida si se alegan violaciones de convenios específicos de la OIT que un Estado haya ratificado. El artículo 26, 1) exige que un querellante, para presentar una queja contra otro Miembro, afirme «que, a su parecer, no [ha] adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos ha[n] ratificado»¹²⁸. Las orientaciones de la OIT también señalan que uno de los «criterios de admisibilidad que deben cumplirse para que el Consejo de Administración inicie el examen de la queja» es que:

en la queja el querellante debe indicar que «a su parecer» el Estado Miembro contra el que se presenta la queja no está adoptando medidas para el «cumplimiento satisfactorio» de un convenio que haya ratificado¹²⁹.

68. Por consiguiente, el Consejo de Administración de la OIT considera inadmisibles las quejas que no alegan una violación de un convenio específico de la OIT en un Estado Miembro. En la queja relativa a Austria y otros Estados miembros de la Unión Europea, el querellante alegó que las restricciones comerciales de la Unión Europea tenían consecuencias negativas para la economía de Belarús. Aunque en la queja se hacía referencia a dos convenios de la OIT, el Consejo de Administración de la OIT señaló que en dicha queja «[n]o se alega, en cambio, que cualquiera de estos Estados miembros no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de los Convenios núms. 111 y 122 dentro de su jurisdicción»¹³⁰. Por lo tanto, el Consejo de Administración de la OIT estimó que en la queja «no se expon[ía] una causa válida con arreglo al artículo 26, 1)» de la Constitución de la OIT¹³¹. Concluyó que «[e]n consecuencia, la queja no parece cumplir los requisitos establecidos en el artículo 26 de la Constitución de la OIT a efectos de su admisibilidad»¹³².
69. La queja no cumple este umbral legal. Aparte de los alegatos relativos a los Convenios núms. 29, 111, 143 y 155 en las páginas 3 y 4 (que, en cualquier caso, no se han demostrado ni probado suficientemente)¹³³, la queja contiene supuestas exposiciones factuales sin alegar que el Reino de la Arabia Saudita haya violado ningún convenio específico de la OIT que haya ratificado. La queja:
 - a) alega que el Reino de la Arabia Saudita ha violado las «normas internacionales del trabajo»¹³⁴ sin especificar cuáles;
 - b) se refiere a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998¹³⁵, un instrumento que no está sujeto a un procedimiento de queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, ya que no es un convenio ratificado por el Reino de la Arabia Saudita;
 - c) enumera supuestos «casos específicos»¹³⁶ de, entre otras cosas, «malos tratos físicos y psicológicos»¹³⁷ sin indicar qué obligaciones consideran los querellantes que ha

incumplido el Reino de la Arabia Saudita (y, de hecho, sin especificar ningún convenio pertinente de la OIT en relación con estos alegatos), y

- d) incluye una sección sobre supuestos «[a]contecimientos recientes desde la celebración de la 112.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2024» sin indicar qué obligaciones consideran los querellantes que ha incumplido el Reino de la Arabia Saudita (y, de hecho, sin especificar ningún convenio pertinente de la OIT en relación con estos alegatos)¹³⁸.

- 70. Ninguna de las partes de la queja mencionadas anteriormente cumple el umbral legal, según el cual, el querellante debe indicar que «a su parecer» el Estado Miembro contra el que se presenta la queja no está adoptando medidas para el «cumplimiento satisfactorio» de un convenio que haya ratificado¹³⁹. Por consiguiente, esas partes de la queja no son admisibles.

6. INCLUSO SI LA QUEJA FUERA ADMISIBLE Y PROCEDENTE, DEBERÍA DESESTIMARSE EN CUANTO AL FONDO

- 71. Incluso si la queja fuera tanto admisible como procedente¹⁴⁰, lo cual rebate el Reino de la Arabia Saudita, esta debería desestimarse en cuanto al fondo por las siguientes razones: *a*) el Reino de la Arabia Saudita colabora con la OIT y la CSI a fin de abordar los alegatos formulados en la queja (véase la **sección 6.1** a continuación); *b*) no se han aportado suficientes pruebas ni se han acreditado los alegatos que figuran en la queja (véase la **sección 6.2** de este documento), y *c*) los alegatos de hecho infundados que se incluyen en la queja no constituyen una violación de los convenios pertinentes de la OIT citados por los querellantes en la queja (véase la **sección 6.3** de este documento).

6.1. El Reino de la Arabia Saudita colabora con la OIT y la CSI a fin de abordar los alegatos formulados en la queja

- 72. Como se ha señalado anteriormente, en los últimos años, el Reino de la Arabia Saudita ya había suscrito un programa de cooperación con la OIT antes de que se presentara la queja (véase la **sección 3**). En diciembre de 2022, el programa entró en su segunda fase¹⁴¹ y, a junio de 2025, se encuentra actualmente en su tercera fase. Esto pone de manifiesto que el Reino de la Arabia Saudita está adoptando medidas para el cumplimiento satisfactorio de los convenios pertinentes de la OIT y, en consecuencia, el Consejo de Administración de la OIT debería dar por concluido el procedimiento de queja.
- 73. Además, por separado y a petición de la OIT, tras la presentación de la queja, el Reino de la Arabia Saudita ha entablado conversaciones de buena fe con la OIT y la CSI a fin de resolver las cuestiones planteadas en la denuncia. Todas las partes concernidas vienen participando en un diálogo facilitado y de buena fe cuyo propósito es resolver plenamente todas las cuestiones planteadas en la queja o, en su defecto, ofrecer orientaciones para su resolución. Mediante este proceso, el Reino de la Arabia Saudita está adoptando medidas para el cumplimiento satisfactorio de los convenios pertinentes de la OIT, y el Consejo de Administración de la OIT debería dar por concluido el procedimiento de queja.
- 74. La práctica habitual del Consejo de Administración de la OIT consiste en dar por concluidos los procedimientos de examen de las quejas presentadas en virtud del artículo 26 cuando: i) el Estado colabora con el querellante (por ejemplo, entablando negociaciones de buena fe sobre el objeto de la queja) o ii) la OIT considera que se han logrado avances en la resolución de los asuntos planteados en la queja o estos son supervisados por la OIT (por ejemplo, a través de un programa de cooperación técnica con la OIT). Se actúa de este modo incluso aunque las cuestiones todavía no estén plenamente resueltas. Por ejemplo, el Consejo de Administración

de la OIT dio por concluido el procedimiento de queja relativo a Nigeria después de que los órganos de control de la OIT señalaran que Nigeria había logrado «algunas mejoras sustanciales» tras su cooperación con una misión de contactos directos de la OIT¹⁴². Cabe señalar que los órganos de control de la OIT consideraron que «había discrepancias entre la legislación y los convenios ratificados, que aún no se habían remediado», pero «los asuntos que [...] [se] había[n] dejado en suspenso, se remitieron en fecha reciente a la Comisión de Expertos, que se encarga habitualmente de efectuar la supervisión regular de los convenios ratificados»¹⁴³.

75. El cierre del procedimiento de examen de una queja presentada en virtud del artículo 26 está en consonancia con el objetivo del procedimiento previsto en la Constitución de la OIT. El artículo 26 de la Constitución de la OIT permite a los miembros de la Organización presentar quejas cuando les preocupe que un Estado no haya «adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio» que ese Estado haya ratificado¹⁴⁴. Cuando se designa una comisión de encuesta, su cometido es redactar un informe sobre la queja en el cual exponga «las recomendaciones que considere apropiado formular con respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno reclamante»¹⁴⁵. Sin embargo, cuando el Gobierno, el querellante y la OIT ya hayan entablado un diálogo de buena fe y estén adoptando medidas para resolver el asunto, la continuación del procedimiento carece de utilidad alguna. El Consejo de Administración de la OIT ha reconocido este hecho en su práctica anterior, por ejemplo, en los procedimientos relativos a Qatar, Guatemala y Bahrein¹⁴⁶. Se dieron por concluidos los procedimientos incoados en virtud del artículo 26 con relación a esos Estados precisamente porque el diálogo con los querellantes y la cooperación técnica entre el Estado y la OIT hacían innecesaria una comisión de encuesta.
76. El Reino de la Arabia Saudita ya está colaborando con la CSI y la OIT y, por otra parte, también está ejecutando un programa de cooperación técnica con la asistencia de la OIT. Ambas actuaciones hacen que el procedimiento relativo a la queja presentada en virtud del artículo 26 haya dejado de cumplir la finalidad que con dicho procedimiento se persigue.
77. A la luz de lo anterior, el Reino de la Arabia Saudita garantiza el cumplimiento satisfactorio de los convenios mencionados en la queja. En consecuencia, el Consejo de Administración de la OIT debería dar por concluido el procedimiento de queja.

6.2. Los alegatos contenidos en la queja no están suficientemente fundamentados ni demostrados

78. En la queja no se demuestra que el Reino de la Arabia Saudita haya incumplido ninguno de los convenios de la OIT, incluidos aquellos que ha ratificado. Por el contrario, en ella se presentan alegatos especulativos e infundados que no permiten sustentar una acusación de incumplimiento por parte del Reino de la Arabia Saudita de las obligaciones que le incumben en virtud de los convenios pertinentes de la OIT. Una comisión de encuesta designada en virtud del artículo 26 constituye el procedimiento de investigación de más alto nivel y se reserva para acusaciones relativas a «violaciones persistentes y graves» cuando un Estado se haya «negado reiteradamente a ocuparse [de ellas]»¹⁴⁷. No puede utilizarse como un instrumento prospectivo con el que investigar alegatos especulativos sin respaldo probatorio¹⁴⁸.
79. Los alegatos formulados en la queja no cumplen los requisitos exigidos para considerar que el Reino de la Arabia Saudita haya incumplido las obligaciones internacionales que le incumben en virtud de los convenios de la OIT. Con arreglo al artículo 12 de los artículos sobre la responsabilidad del Estado por hechos internacionalmente ilícitos, la violación de una obligación internacional por un Estado se produce cuando «un hecho de ese Estado no está en

conformidad con lo que de él exige esa obligación, sea cual fuere el origen o la naturaleza de esa obligación»¹⁴⁹. La exigencia probatoria a este respecto, según la aplican los órganos judiciales o cuasijudiciales internacionales, suele ser la de la preponderancia de las pruebas o la existencia de motivos razonables para creer¹⁵⁰. Por lo tanto, el Consejo de Administración de la OIT debe estar convencido de que, como mínimo, existen motivos razonables para creer que el Reino de la Arabia Saudita no ha «adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio» de alguno de los Convenios que ha ratificado¹⁵¹. Los alegatos formulados en la queja y las escasas pruebas aportadas en su apoyo no satisfacen dicha exigencia.

80. En primer lugar, los alegatos formulados en la queja carecen por completo de sustento documental o probatorio de otra naturaleza. La queja se compone, en su mayor parte, de afirmaciones generales, especulativas y no corroboradas sobre las condiciones laborales en el Reino de la Arabia Saudita. Estas afirmaciones no se sustentan con referencias ni con ninguna otra documentación justificativa. De hecho, la queja solo se acompaña de un único anexo¹⁵², que, en modo alguno, respalda los amplios alegatos formulados.
81. En la queja se presentan tres tipos de supuestas pruebas, ninguna de las cuales acredita los alegatos formulados, a saber:
 - a) supuestos «casos [...]» específicos que han sido objeto de seguimiento, investigación y denuncia»¹⁵³. No se aporta ninguna prueba documental ni de otra índole que acredite la existencia de esos supuestos «casos específicos»¹⁵⁴. Además, estos se describen en términos vagos y especulativos, y se basan predominantemente en supuestas «denuncias» de determinados grupos de trabajadores. Como se expone más pormenorizadamente a continuación, tampoco demuestran —ni pretenden demostrar— el incumplimiento, por parte del Reino de la Arabia Saudita, de las obligaciones que le incumben en virtud de los convenios de la OIT que ha ratificado. Estos «casos» generales, que carecen ellos mismos de todo sustento probatorio, no permiten acreditar ninguno de los alegatos formulados en la queja;
 - b) referencias a dos artículos periodísticos¹⁵⁵ y a cinco artículos de organizaciones no gubernamentales¹⁵⁶. Como se muestra con mayor detalle en el apartado que figura a continuación, estas fuentes no corroboran los alegatos contenidos en la queja. Las propias denuncias son especulativas y no están respaldadas por pruebas documentales. Como han reconocido importantes autoridades judiciales, los informes de Amnistía Internacional y otras organizaciones no gubernamentales no deberán utilizarse como pruebas cuando sus conclusiones no estén, a su vez, debidamente fundamentadas o verificadas por otras fuentes y sustentadas en pruebas¹⁵⁷. Los informes de Amnistía Internacional y de otras organizaciones no gubernamentales que se incluyen en la queja no aportan referencias ni fundamentan suficientemente sus conclusiones. Tampoco se presenta prueba alguna en la queja de que se hayan verificado las conclusiones de esos informes. Además, los artículos se refieren a cuestiones que no guardan relación con el cumplimiento por el Reino de la Arabia Saudita de los convenios pertinentes de la OIT, y
 - c) supuestos testimonios anónimos de trabajadores migrantes en el Reino de la Arabia Saudita, nacionales de diferentes países africanos¹⁵⁸. La queja no aporta los testimonios propiamente dichos de estas personas y, por otro lado, los alegatos contenidos en dichos testimonios anónimos no ofrecen detalles específicos. Además, como se explica más adelante, el hecho de que algunas personas puedan haber sufrido el robo de sus salarios u otras formas de maltrato por parte de empleadores o agencias de contratación en el Reino de la Arabia Saudita no demuestra que el país haya incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de ninguno de los convenios de la OIT que ha ratificado. La muestra

de testimonios anónimos es, sencillamente, demasiado reducida para poder apreciar la existencia de un patrón de explotación en el Reino de la Arabia Saudita, y mucho menos a un nivel que implicaría la responsabilidad del Estado con arreglo a lo dispuesto en los convenios de la OIT. Las experiencias de un número reducido de trabajadores migrantes no demuestran la existencia de «violaciones persistentes y graves» de las obligaciones que incumben a un Estado en virtud de los convenios de la OIT que ha ratificado¹⁵⁹.

82. En términos generales, la queja simplemente pide al Consejo de Administración de la OIT que acepte, sin aportar prueba alguna, que los hechos alegados a los que se refiere efectivamente se están produciendo. Sin embargo, una queja debe fundamentarse en pruebas¹⁶⁰, y la queja en cuestión no incluye dicho sustento probatorio. Por lo tanto, no se puede determinar en este caso ningún incumplimiento de las obligaciones que incumben al Reino de la Arabia Saudita en virtud de los convenios de la OIT.
83. En segundo lugar, aun en el supuesto de que los alegatos formulados en la queja estuvieran respaldados por pruebas, que no es el caso, la queja no demuestra que el Reino de la Arabia Saudita haya vulnerado ninguno de los compromisos que le incumben en virtud de los convenios de la OIT que ha ratificado. La queja es, en gran medida, una lista de preocupaciones y de supuestos «casos específicos»¹⁶¹ relativos al trato dispensado a los trabajadores en el Reino de la Arabia Saudita. No aborda el marco legislativo ni acciones u omisiones concretas del Reino de la Arabia Saudita. En ella se enumeran determinados convenios de la OIT y se afirma que se ha producido una «violación» de dichos convenios. Sin embargo, no se llega a señalar, ni mucho menos demostrar, en qué consistiría tal violación. En suma, no se demuestra que el Reino de la Arabia Saudita haya incumplido ninguno de los convenios de la OIT enumerados en la queja.
84. En las secciones que figuran a continuación, se explica, caso por caso, cómo todos y cada uno de los alegatos que figuran en la queja carecen de suficientes fundamentos probatorios. En el presente documento no se responde a los alegatos formulados en relación con los convenios que el Reino de la Arabia Saudita no ha ratificado, habida cuenta de que tales alegatos no son admisibles (véase la **sección 5.2.1**).

6.2.1. Presunta violación del Convenio núm. 29: Convenio sobre el trabajo forzoso

85. El alegato contenido en la queja, según el cual el Reino de la Arabia Saudita ha incumplido el Convenio núm. 29, no está suficientemente fundamentado ni demostrado. En apoyo de este alegato, en la queja: i) se describen, en términos generales, diferentes circunstancias que pueden constituir una violación del Convenio núm. 29¹⁶²; ii) se formulan afirmaciones especulativas e infundadas sobre el trabajo forzoso en el Reino de la Arabia Saudita¹⁶³; iii) se hace referencia a algunos supuestos «casos específicos» no demostrados con relación a «robo de salarios y explotación»¹⁶⁴ de trabajadores en el Reino de la Arabia Saudita¹⁶⁵, y iv) se presentan 11 supuestos testimonios de testigos anónimos relacionados con el robo de salarios y otras formas de trabajo forzoso¹⁶⁶. Como se explica más adelante, ninguno de esos elementos demuestra que el Reino de la Arabia Saudita haya infringido las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio núm. 29.
86. En primer lugar, la sección de la queja titulada «Violación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)»¹⁶⁷ no hace referencia a ningún caso de trabajo forzoso en el Reino de la Arabia Saudita, y mucho menos a acciones u omisiones del Reino de la Arabia Saudita que pudieran constituir una violación del Convenio núm. 29. La sección en cuestión consiste en una simple exposición general de diferentes circunstancias que los querellantes consideran constitutivas de una violación del Convenio núm. 29¹⁶⁸. Se señala, por ejemplo, que «el maltrato físico y

psicológico sufrido por trabajadores migrantes africanos [...] constituye una violación grave del Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso» y que «denegar a los trabajadores el tiempo de descanso y obligarlos a realizar jornadas de trabajo prolongadas sin una remuneración suficiente constituye explotación»¹⁶⁹. Cabe señalar que no se incluye aquí ninguna referencia al propio Convenio núm. 29 ni se indica qué artículos resultarían aplicables. Sin embargo, lo esencial es que en esta sección no se señala ningún caso de trabajo forzoso en el Reino de la Arabia Saudita ni se explica de qué manera el Reino de la Arabia Saudita habría incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio núm. 29.

87. En segundo lugar, en la queja se formulan alegatos infundados y especulativos sobre el trabajo forzoso en general en el Reino de la Arabia Saudita¹⁷⁰. Se afirma que «[l]os maltratos físicos y psicológicos son frecuentes» en el Reino de la Arabia Saudita¹⁷¹ y que muchas personas «viven en condiciones inhumanas»¹⁷². También se hacen algunas referencias vagas al sistema de *kafala* (patrocinio) (la «*kafala*»). Se sostiene que, en virtud del sistema de *kafala*, los trabajadores africanos «no tienen flexibilidad para cambiar de empleador ni derecho a abandonar el país sin autorización ni acceso a reparación si sufren un daño»¹⁷³. Estos alegatos carecen por completo de sustento probatorio, además de ser genéricos y sumamente especulativos. Como se explica en los párrafos siguientes, estas afirmaciones de carácter general no están suficientemente respaldadas por los supuestos «casos específicos»¹⁷⁴ ni por los testimonios de testigos anónimos incluidos en la queja, y en esta tampoco se aportan pruebas que las corroboren de otro modo.
88. En tercer lugar, en la queja se señalan seis supuestos «casos específicos» de trabajo forzoso y trata de personas¹⁷⁵ y siete supuestos casos de «maltrato físico y psicológico»¹⁷⁶ que afectaron a grupos específicos (por ejemplo, «trabajadores migrantes nigerianos»¹⁷⁷) en el Reino de la Arabia Saudita, pero no se aporta prueba alguna que acredite dichos «casos específicos»¹⁷⁸. Además, estos casos se describen en términos poco precisos como «Trabajadores migrantes ghaneses fueron sometidos a trabajo forzoso en Riad»¹⁷⁹. En realidad, esos supuestos «casos específicos»¹⁸⁰ carecen de fundamento.
89. Por último, la totalidad de los 11 supuestos testimonios se refiere a alegatos de trabajo forzoso en el Reino de la Arabia Saudita, pero se trata de testimonios anónimos imprecisos y sumamente especulativos. Además, como se ha señalado anteriormente, el hecho de que algunas personas puedan haber sufrido el robo de sus salarios u otras formas de explotación laboral en el Reino de la Arabia Saudita no demuestra que el país haya incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de los convenios de la OIT que ha ratificado¹⁸¹. Por otro lado, el MHRSD, que se encarga directamente de prestar apoyo a los trabajadores migrantes y de brindarles asistencia para tramitar sus reclamaciones a través de las oficinas de solución de conflictos laborales, no tiene constancia de haber recibido dichas quejas. En cualquier caso, la muestra de testimonios anónimos es demasiado reducida para demostrar la existencia de un patrón de explotación laboral en el Reino de la Arabia Saudita.
90. Además, aun en el supuesto de que los hechos estuvieran acreditados, que no es el caso, esos supuestos «casos específicos»¹⁸² y los testimonios de presuntos testigos no demuestran que el Reino de la Arabia Saudita haya infringido las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio núm. 29. El Convenio núm. 29 exige a los Estados que lo han ratificado «suprimir»¹⁸³ el empleo del trabajo forzoso e imponer «sanciones penales»¹⁸⁴ en su caso. No basta con alegar ejemplos aislados de trabajo forzoso en el marco de la actividad laboral en el Reino de la Arabia Saudita para demostrar una violación del Convenio núm. 29. Tales casos no demuestran que el Reino de la Arabia Saudita haya dejado de «suprimir» el trabajo forzoso o de imponer «sanciones penales» al respecto como exige el Convenio núm. 29. De hecho, como se expone más adelante

en la **sección 6.3.1**, el Reino de la Arabia Saudita dispone de un marco jurídico sólido y ha adoptado medidas importantes para garantizar el cumplimiento del Convenio núm. 29.

6.2.2. Presunta violación del Convenio núm. 95: Convenio sobre la protección del salario

91. En la queja se alega que el Reino de la Arabia Saudita ha incumplido el Convenio núm. 95, pero dicho alegato carece de fundamentación. La queja se limita a: *a)* explicar tipos genéricos de actividades que pueden dar lugar a violaciones del Convenio núm. 95, entre ellas, el «robo de salarios» y el «trabajo forzoso», sin hacer ninguna referencia a violaciones concretas cometidas en el Reino de la Arabia Saudita¹⁸⁵; *b)* referirse de forma vaga a actividades del Reino de la Arabia Saudita que supuestamente estarían vinculadas al trabajo forzoso y el robo de salarios, sin sustento probatorio alguno; *c)* enumerar algunos supuestos «casos [...] específicos que han sido objeto de seguimiento, investigación y denuncia», en los que determinados grupos habrían sufrido el robo de sus salarios y explotación económica¹⁸⁶, y *d)* enumerar testimonios anónimos que hacen referencia al pago de salarios inferiores a lo debido por parte de agentes privados¹⁸⁷. Sin embargo, la queja no demuestra en ningún momento que el Reino de la Arabia Saudita haya incumplido el Convenio núm. 95.
92. En primer lugar, la queja presenta tipos generales de actividades que entrarían en el ámbito de aplicación del Convenio núm. 95, lo que no justifica la afirmación de que el Reino de la Arabia Saudita ha incumplido dicho Convenio. Se limita a señalar que:

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 justa¹⁸⁸.

93. En segundo lugar, en la queja se formulan afirmaciones especulativas sobre la existencia de supuestos casos de robo de salarios y trabajo forzoso en el Reino de la Arabia Saudita, sin aportar prueba alguna de ello. Se señala que:

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 saudita y la explotación por los empleadores exacerban el problema [...]¹⁸⁹.

Y que:

[El robo de salarios y la denegación del pago del salario son transgresiones que] 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 equitativo¹⁹⁰.

94. Estas afirmaciones se formulan sin referencia alguna a pruebas documentales o de otra índole. En ningún punto de la queja se presentan pruebas de un «deficiente control del cumplimiento de la legislación laboral por parte del Gobierno saudita». Los amplios alegatos relativos al robo de salarios y a la denegación del pago del salario en el Reino de la Arabia Saudita también carecen de fundamento. Por las razones que se exponen a continuación, los supuestos «casos específicos»¹⁹¹ o los testimonios de testigos anónimos relativos al robo de salarios no demuestran la veracidad de tales alegatos ni estos se corroboran de otro modo en la queja.

95. En tercer lugar, en la queja se enumeran algunos supuestos casos de lo que se califica como «robo de salarios y explotación económica» de grupos de trabajadores africanos en el Reino de la Arabia Saudita¹⁹². Estos presuntos ejemplos no ofrecen detalles específicos y carecen por completo de respaldo probatorio, documental o de otro tipo¹⁹³. Por consiguiente, no están acreditados como hechos¹⁹⁴.
96. La queja también aporta cinco supuestos testimonios anónimos con alegatos relativos al impago de salarios¹⁹⁵, pero se trata de testimonios anónimos que resultan vagos y especulativos. Por ejemplo, el testimonio de «Trabajador/a AS, de Uganda» se limita a indicar que «[tuvo] que trabajar durante largas jornadas sin cobrar»¹⁹⁶. En otro caso, «Trabajador/a X, de Somalia» señala que «[le] retuvieron los salarios y [le] restringieron los desplazamientos»¹⁹⁷. No se aportan más detalles ni otra información con respecto a los supuestos salarios «impagados» o «retenidos», ni existe prueba alguna de su existencia. Lo más importante, sin embargo, es que no se afirma que *a)* la legislación saudita permita el impago o la retención de salarios (y no lo permite)¹⁹⁸ o que *b)* alguna entidad estatal saudita tuviera conocimiento de esos casos o dejara de investigarlos de manera negligente¹⁹⁹. Por otra parte, seis supuestos «casos específicos»²⁰⁰ no bastarían por sí solos para determinar que sistemáticamente se produce un impago de salarios. Además, el MHRSD, que se encarga directamente de prestar apoyo a los trabajadores migrantes y de brindarles asistencia para tramitar sus reclamaciones a través de las oficinas de solución de conflictos laborales, no tiene constancia de haber recibido queja alguna en este sentido.
97. Aun en el supuesto de que los hechos estuvieran acreditados, que no es el caso, esos presuntos «casos específicos»²⁰¹ y los supuestos testimonios de testigos no permiten demostrar que el Reino de la Arabia Saudita haya vulnerado el Convenio núm. 95. Como se explica más adelante en la **sección 6.3.2** del presente documento, el Reino de la Arabia Saudita no tiene la obligación de garantizar que nunca se produzcan robos de salarios en el país, sino que se le exige que adopte medidas para asegurar un «control eficiente», «sanciones adecuadas» y «medios de reparación del daño causado» por el robo de salarios y otras formas de explotación salarial²⁰². La identificación de algunos casos, de los que no se facilitan detalles específicos²⁰³, en los que determinados grupos²⁰⁴ o personas²⁰⁵ han sufrido retrasos en el pago de los salarios o se les han retenido sus salarios no implica el incumplimiento del Convenio núm. 95. Ello no demuestra que el Reino de la Arabia Saudita haya dejado de adoptar medidas concretas para suprimir el trabajo forzoso u obligatorio, conforme a lo exigido por el Convenio núm. 95.
98. Por consiguiente, la queja no prueba que el Reino de la Arabia Saudita haya incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio núm. 95.

6.2.3. Presunta violación del Convenio núm. 111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)

99. El alegato contenido en la queja, según el cual el Reino de la Arabia Saudita ha incumplido el Convenio núm. 111, no se sustenta con ningún elemento de prueba. Los alegatos relativos a la discriminación contra trabajadores migrantes son escasos, y en la queja se sugiere, de forma general y sin pruebas, que los trabajadores migrantes en el Reino de la Arabia Saudita «sufren discriminación [...] por su condición de migrantes [y también] por su raza y nivel económico»²⁰⁶. Ninguno de estos alegatos demuestra que el Reino de la Arabia Saudita haya dejado de cumplir el Convenio núm. 111.
100. En primer lugar, los alegatos relativos a «discriminación» en el Reino de la Arabia Saudita no están respaldados por ningún tipo de prueba documental o de otra índole. En la queja se señala, de forma general, que «la discriminación racial experimentada por los trabajadores

migrantes africanos en la Arabia Saudita viola el Convenio núm. 111»²⁰⁷. Se afirma asimismo que se da un «trato diferenciado [a] los trabajadores africanos [...] en cuanto al salario, las condiciones de trabajo y el acceso a los derechos fundamentales»²⁰⁸, pero no se aporta prueba alguna que sustente estas afirmaciones amplias y especulativas. Algunos de los testimonios de testigos anónimos sugieren que esas personas sufren algún tipo de discriminación²⁰⁹. Sin embargo, un par de ejemplos de experiencias personales de discriminación no prueban que exista un problema persistente de discriminación en el Reino de la Arabia Saudita, según la definición del Convenio núm. 111²¹⁰.

101. En cualquier caso, los alegatos no demuestran que el Reino de la Arabia Saudita haya incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio núm. 111. La queja interpreta erróneamente el alcance de las obligaciones de los Estados en virtud del Convenio núm. 111, y en ella se afirma que los Estados partes en dicho Convenio están obligados a garantizar que «todos los trabajadores [sean] tratados de manera equitativa y sin discriminación»²¹¹. Sin embargo, como se demuestra más adelante en la **sección 6.3.3**, no es eso lo que se exige a los Estados en virtud del Convenio núm. 111²¹². Más bien, este Convenio exige que los Estados partes establezcan, entre otras medidas, una política nacional para prevenir la discriminación, tal como se define en su artículo 1. La queja no demuestra que el Reino de la Arabia Saudita haya dejado de adoptar una «política nacional» o de aplicar medidas para prevenir la discriminación, conforme a lo exigido por el Convenio núm. 111. Por consiguiente, no se acredita un incumplimiento del Convenio núm. 111.
102. En cualquier caso, como se demuestra en la **sección 6.3.3** del presente documento, el Reino de la Arabia Saudita dispone de un marco jurídico sólido y ha adoptado medidas importantes para garantizar el cumplimiento del Convenio núm. 111. El Reino ha establecido asimismo una sólida base jurídica y de políticas en favor de la justicia social, y este compromiso se refleja en principios constitucionales, obligaciones internacionales, estrategias nacionales y reformas laborales progresivas. Por ejemplo:
 - a) el Reino de la Arabia Saudita ha introducido una política nacional orientada a promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación²¹³. Esta política constituye un avance importante hacia un mercado laboral inclusivo y sin discriminación, y respalda directamente la transformación socioeconómica prevista en la estrategia Visión 2030. En la política se establece un marco integral de promoción del acceso igualitario al empleo y de protección contra la discriminación por cualquier motivo que pueda impedir un trato equitativo en el lugar de trabajo. Se aplica a todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo y la Ley de la Administración Pública, y abarca a las instituciones del sector público, a las empresas privadas y a las entidades de terceros. La política persigue, entre otros, los objetivos siguientes:
 - i) elaboración de políticas y mecanismos normativos: la política tiene por objeto establecer, revisar y reforzar sistemas nacionales que definan expresamente y prevengan las prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación, lo que incluye la adopción de marcos institucionales e instrumentos jurídicos destinados a salvaguardar la equidad;
 - ii) empoderamiento de los grupos insuficientemente representados: la política introduce programas e iniciativas dirigidos a las personas con menos oportunidades. Está dirigida concretamente a quienes enfrentan mayores obstáculos para participar en el mercado de trabajo, mediante el diseño de programas específicos, reformas de procedimiento e iniciativas institucionales. Esta

política impone prácticas inclusivas y normas de presentación de informes, y refleja el creciente compromiso del Reino de la Arabia Saudita con la promoción de una participación en la vida económica que sea equitativa y esté basada en el mérito;

- b) La Ley Fundamental de Gobierno consagra firmemente el principio de igualdad:
 - i) artículo 8: «El sistema de gobierno del Reino de la Arabia Saudita se basa en la justicia, la *shura* (consulta) y la igualdad, de conformidad con la *sharí*a islámica»;
 - ii) artículo 28: «El Estado facilitará oportunidades de empleo a toda persona capacitada y promulgará reglamentos que protejan tanto al trabajador como al empleador»;
- c) además, el Reino de la Arabia Saudita es parte en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, adoptada por las Naciones Unidas en 1965. Como signatario, el Reino de la Arabia Saudita reafirma su compromiso de:
 - i) prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas;
 - ii) garantizar el derecho a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, ascendencia u origen étnico;
 - iii) condenar las ideologías y organizaciones basadas en la superioridad racial;
 - iv) promover políticas que fomenten la igualdad racial y la integración;
- d) el artículo 3 de la Ley del Trabajo prohíbe la discriminación por motivos de género, edad, discapacidad o cualquier otra razón. Además, los reglamentos y decisiones derivados de la Ley del Trabajo establecen la igualdad de salarios para los trabajadores que ocupen un mismo puesto y categoría, con independencia del género, la edad, la discapacidad o cualquier otro factor discriminatorio. Las infracciones de esta disposición se castigan con multas y sanciones, incluida la clausura de la entidad infractora.

6.2.4. Alegatos relativos a los acuerdos suscritos entre el Reino de la Arabia Saudita y Somalia

103. En la queja se alega que dos acuerdos suscritos por el Reino de la Arabia Saudita y el Gobierno de Somalia «vulneran las normas de la OIT»²¹⁴. La queja no explica ni demuestra de qué manera la celebración de esos acuerdos constituiría una violación de las obligaciones que incumben al Reino de la Arabia Saudita en virtud de los convenios de la OIT que ha ratificado. En la queja se alega que en los acuerdos no se han tenido en cuenta determinadas recomendaciones de la OIT²¹⁵, y se expresa preocupación al respecto.
104. No se aporta prueba alguna que sustente esos alegatos. Junto con la queja se adjuntan las recomendaciones de la OIT²¹⁶, pero no se incluye el acuerdo propiamente dicho. En cualquier caso, no se demuestra de qué manera el supuesto incumplimiento de las recomendaciones de la OIT daría lugar a una violación de las obligaciones que incumben al Reino de la Arabia Saudita en virtud de los convenios que ha ratificado. La queja se refiere a esos acuerdos en términos generales como «acuerdos que vulneran las normas de la OIT»²¹⁷. Sin embargo, no se indican ni acreditan cuáles son las normas de la OIT que se estarían vulnerando.
105. Esos acuerdos pueden suscitar preocupación a los querellantes, como se desprende del artículo de prensa adjunto a la queja, titulado «Somalia: La CSI condena los acuerdos laborales abusivos suscritos con la Arabia Saudita»²¹⁸. Sin embargo, esa preocupación no equivale a un incumplimiento de los convenios de la OIT ratificados por el Reino de la Arabia Saudita. Incluso en la propia queja parece reconocerse que ello no constituye un incumplimiento de ninguna obligación del Reino de la Arabia Saudita. La única referencia que se hace a las normas de la OIT consiste en sugerir que los acuerdos «[demuestran] una intención [...] de negar a la OIT y

sus normas»²¹⁹. Incluso según se manifiesta en la propia queja, el hecho de haber celebrado estos acuerdos constituiría, a lo sumo, una «intención» de incumplimiento. Como ya se ha expuesto en la **sección 5.1.3** del presente documento, en el caso de la presentación de quejas en virtud del artículo 26, se determina que existe una infracción «cuando un Estado Miembro es acusado de cometer violaciones persistentes y graves, y este se [ha] negado reiteradamente a ocuparse de ello»²²⁰. La mera «intención» de incurrir en un incumplimiento está lejos de satisfacer este criterio.

106. En cualquier caso, en la queja no se demuestra que exista tal intención. Las referencias a una «intención» son especulativas y carecen de fundamento. Además, están en contradicción con las numerosas medidas adoptadas por el Reino de la Arabia Saudita para mejorar las normas laborales aplicables a los trabajadores migrantes, como se ha señalado anteriormente en la **sección 3**.

6.2.5. Alegatos relativos al sistema de *kafala* (patrocinio)

107. La queja contiene algunas referencias vagas al sistema de *kafala* en el Reino de la Arabia Saudita. Se afirma que «la gran mayoría de los trabajadores [migrantes africanos] son víctimas del sistema de *kafala* (patrocinio), una estructura legal que otorga a los empleadores, que cuentan con la protección y ayuda del Gobierno saudita, un control irrestricto sobre la circulación, el empleo y la residencia de los trabajadores migrantes»²²¹. Se sostiene asimismo que, en virtud del sistema de *kafala*, «los trabajadores [africanos] no tienen flexibilidad para cambiar de empleador ni derecho a abandonar el país sin autorización ni acceso a reparación si sufren un daño»²²². Se trata de alegatos sumamente especulativos, que se han formulado sin ningún tipo de prueba documental o de otra índole. En la queja tampoco se explica de qué manera esas preocupaciones, formuladas en términos amplios respecto del sistema de *kafala*, se traducirían en una contravención de los convenios de la OIT ratificados por el Reino de la Arabia Saudita. Bien al contrario, el sistema de *kafala* ha sido sustituido por un marco modernizado de movilidad laboral que permite a los trabajadores migrantes cambiar de empleador, obtener permisos de salida y regreso, y gestionar sus contratos de trabajo sin las restricciones anteriores. El MHRSD ha promulgado instrumentos vinculantes que dan efecto a la movilidad laboral y a los servicios de visado electrónico²²³.
108. Además, en los alegatos relativos al sistema de *kafala* no se toman debidamente en consideración las amplias reformas que se han introducido en el Reino de la Arabia Saudita ni el marco legislativo vigente, que protege específicamente el derecho de los trabajadores migrantes a cambiar de empleadores, así como las condiciones en las que viven y trabajan en el país. En la queja se reconoce la introducción de «reformas acometidas recientemente» en el Reino de la Arabia Saudita, pero se sugiere que «pese a [tales] reformas [...], los trabajadores domésticos siguen estando excluidos de las leyes laborales de la Arabia Saudita, lo que los deja en situación de vulnerabilidad»²²⁴. Este alegato se formula sin ningún sustento probatorio. La queja ni siquiera entra a considerar estas reformas, y ni mucho menos se pronuncia sobre ellas. De hecho, tal como se ha expuesto detalladamente en la **sección 3**, las reformas legislativas garantizan el derecho de los trabajadores migrantes a cambiar de empleador, también en el caso de los trabajadores domésticos. Además, salvaguardan unas condiciones de trabajo y de vida dignas para los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores domésticos, en el Reino de la Arabia Saudita²²⁵.
109. Por consiguiente, los alegatos amplios e infundados con relación al sistema de *kafala* no acreditan ningún incumplimiento de las obligaciones que incumben al Reino de la Arabia Saudita en virtud de los convenios pertinentes de la OIT. Por el contrario, las reformas reflejadas en los instrumentos ministeriales y las orientaciones oficiales (incluida la movilidad

laboral sin el consentimiento del empleador al vencimiento del contrato, la movilidad condicionada durante su vigencia y la expedición electrónica de visados de salida y regreso y de salida definitiva) ponen de manifiesto el desmantelamiento jurídico y estructural del antiguo sistema de *kafala* y el establecimiento de un marco laboral basado en contratos y sustentado en derechos y obligaciones de obligado cumplimiento.

6.2.6. Alegatos relativos a la supuesta negativa del Reino de la Arabia Saudita a participar en el diálogo social

110. En la queja también se alega que el Reino de la Arabia Saudita se habría «negado a participar en el diálogo social». Sin embargo, este alegato carece de todo fundamento.
111. La queja hace referencia a un supuesto caso en el que el Reino de la Arabia Saudita no habría asistido a una reunión colectiva con sindicatos africanos que tuvo lugar los días 16 y 17 de abril de 2024 en Windhoek (Namibia)²²⁶. Partiendo de ese único presunto caso, se llega a afirmar que el Reino de la Arabia Saudita «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»²²⁷. Evidentemente, no existe obligación alguna de que un Estado acepte una reunión solicitada por un sindicato en un tercer Estado. Como se ha señalado anteriormente en la **sección 4**, aproximadamente en ese mismo periodo, el Reino de la Arabia Saudita entabló conversaciones de buena fe con la OIT y la CSI con miras a abordar los alegatos planteados, ofreciendo así un marco continuo para su resolución. Además, la queja no aporta prueba alguna que demuestre la negativa del Reino de la Arabia Saudita a participar en dicha «reunión». Por otro lado, es una generalización excesiva inferir, a partir de ese único presunto caso, que el Reino de la Arabia Saudita «favorece el unilateralismo y muestra un desprecio manifiesto por los sindicatos, en particular los de África»²²⁸.
112. En cualquier caso, la decisión de no participar en el «diálogo social» no demostraría el incumplimiento de ninguna de las obligaciones que incumben al Reino de la Arabia Saudita en virtud de los convenios de la OIT que ha ratificado²²⁹. La propia queja no pretende que así sea. No se incluye en esta sección ninguna referencia a los convenios de la OIT ni a los compromisos contraídos por el Reino de la Arabia Saudita en virtud de esos instrumentos.
113. Además, el Reino de la Arabia Saudita mantiene en cualquier caso un «diálogo social» sustantivo con los sindicatos en relación con sus preocupaciones. Ese compromiso se pone de manifiesto, por ejemplo, en la **sección 4**.

6.2.7. Alegatos relativos a la ausencia de vías de recurso y de mecanismos de control del cumplimiento a nivel nacional

114. Los alegatos formulados en la queja, según los cuales el Reino de la Arabia Saudita ejercería un «deficiente control del cumplimiento de [su] legislación laboral», no tienen ningún fundamento.
115. En la queja se hacen afirmaciones amplias y categóricas sobre el control del cumplimiento de la legislación laboral en el país, pero no se aporta prueba alguna al respecto. Se alega que el Reino de la Arabia Saudita ejerce un «deficiente control del cumplimiento de la legislación laboral»²³⁰ y se insta a garantizar «el más riguroso respeto de los derechos laborales»²³¹. También se sugiere que «los trabajadores migrantes carecen de acceso a vías de reparación para hacer valer sus derechos»²³². En la queja no se aporta prueba alguna que sustente tales afirmaciones. Una vez más, el hecho de que algunas personas en el Reino de la Arabia Saudita puedan haber sufrido maltrato por parte de sus empleadores, como sugieren los supuestos «casos específicos» y los testimonios anónimos incluidos en la queja, no demuestra por sí

mismo que exista en el país un «deficiente control del cumplimiento de la legislación laboral». La queja menciona un supuesto caso de abuso sexual que, según se afirma, no habría sido investigado por las autoridades²³³ del Reino de la Arabia Saudita, pero no se aporta prueba alguna que sustente ese alegato. De todos modos, un caso aislado no permite concluir, con carácter general, que el Reino de la Arabia Saudita ejerza un «deficiente control del cumplimiento de la legislación laboral»²³⁴.

116. En términos generales, la queja parece una recopilación de alegatos formulados en términos amplios y sin fundamento con relación a las normas del trabajo en el Reino de la Arabia Saudita. En ella no se demuestra que el país haya incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de cualesquiera de los convenios de la OIT que ha ratificado. De conformidad con el artículo 26 de la Constitución de la OIT, no existe base para que una comisión de encuesta investigue la presente queja a falta de elementos que acrediten que el Reino de la Arabia Saudita «no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio» de alguno de los convenios que ha ratificado²³⁵.

6.3. Los alegatos de hecho infundados contenidos en la queja no constituyen una vulneración de los convenios de la OIT pertinentes mencionados por los querellantes en la queja

117. Desde una perspectiva jurídica, los alegatos contenidos en la queja ni siquiera pueden llegar a constituir una violación de ninguno de los convenios de la OIT mencionados en ella. Esto se debe a que los alegatos de la queja no están comprendidos en las conductas que se exigen o se prohíben en los convenios de la OIT pertinentes. Además, en la queja no se demuestra que haya motivos razonables para creer que el Reino de la Arabia Saudita no cumpliera las obligaciones que le incumben en virtud de esos convenios. En particular, en dicha queja no se tienen en cuenta el marco normativo laboral del Reino de la Arabia Saudita que regula las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes ni las medidas que el país ha promulgado para asegurar el cumplimiento de su legislación nacional y ofrecer mecanismos de reparación.
118. En el presente documento no se responde a los alegatos formulados en relación con los convenios que el Reino de la Arabia Saudita no ha ratificado, habida cuenta de que tales alegatos no son admisibles (véase la **sección 5.2.1**).

6.3.1. Presunta violación del Convenio núm. 29: Convenio sobre el trabajo forzoso

119. En la queja se alega que el Reino de la Arabia Saudita ha incumplido el Convenio núm. 29. Como se ha explicado en el presente documento, tales alegatos carecen de fundamento fáctico. Tampoco constituyen una violación del Convenio núm. 29.
120. No está claro exactamente qué alegatos de la queja deben considerarse indicativos de un incumplimiento del Convenio núm. 29. En la queja se hace alguna referencia al sistema de *kafala*, que presumiblemente no se considera que esté en conformidad con las disposiciones del Convenio núm. 29. También se describen presuntos «casos específicos»²³⁶ y supuestos testimonios anónimos²³⁷ de migrantes en el Reino de la Arabia Saudita que se vieron sometidos a alguna forma de trabajo forzoso, presuntamente por medio de amenazas de deportación, encarcelamiento o daños físicos si intentaban abandonar sus trabajos²³⁸; sufrieron la confiscación de sus pasaportes para impedir que se fueran del país²³⁹; se vieron obligados a realizar largas jornadas sin tiempo para descansar ni pausas²⁴⁰, y fueron engañados acerca del tipo de trabajo que realizarían²⁴¹. Estos alegatos infundados no constituyen un incumplimiento del Convenio núm. 29.

121. Las obligaciones sustantivas que incumben a los Estados en virtud del Convenio núm. 29 se establecen en los artículos 1 y 25. Con arreglo al artículo 1, los Estados están obligados a «suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas». El artículo 25 establece además que el «hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y todo Miembro que ratifique el presente Convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente».
122. El comité designado para examinar la reclamación en la que se alegaba el incumplimiento por parte de Qatar del Convenio núm. 29 explicó del siguiente modo las obligaciones que incumben a los Estados en virtud del artículo 1:
- Todo Estado que ratifique el Convenio tiene la obligación de adoptar medidas, tanto en la legislación como en la práctica, para garantizar que en su territorio no se tolere ninguna forma de trabajo forzoso. A estos efectos, es importante que el Gobierno adopte la legislación idónea e instituya garantías legales contra toda obligación de trabajar bajo coacción, además de cerciorarse de que se aplican a los infractores las sanciones adecuadas²⁴².
123. Dicho comité explicó asimismo que todo comité responsable de examinar los alegatos presentados en relación con el artículo 1 debe:
- evaluar la manera en que el Gobierno cumple su obligación, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1 del Convenio, de «suprimir [...] el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas». Con este fin, analizará el marco jurídico por el que se regula la situación de los trabajadores migrantes respecto a su protección frente al trabajo forzoso y a la manera en que se aplica ese marco²⁴³.
124. Por consiguiente, a efectos de determinar si un Estado ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de los artículos 1 y 25, los elementos que resultan pertinentes son el marco jurídico de un Estado y las medidas adoptadas por este para regular la «situación de los trabajadores migrantes». La queja, sin embargo, no se ocupa del marco legislativo del Reino de la Arabia Saudita, y ni mucho menos demuestra que ese marco incumpla el Convenio núm. 29. Aunque en la queja se hace alguna referencia al sistema de *kafala*²⁴⁴, no se describe la forma en que este sistema, actualmente reemplazado por un sistema de contratos de trabajo, incumple el Convenio núm. 29. De hecho, en términos más generales, el marco legislativo detallado del Reino de la Arabia Saudita cumple cabalmente lo dispuesto en el Convenio núm. 29. Además, el Reino de la Arabia Saudita continúa trabajando en la reforma de su marco legislativo a fin de garantizar que este se ajuste plenamente al Convenio núm. 29 o a cualesquiera de los otros convenios de la OIT mencionados en la queja. Como se explica a continuación, el Reino de la Arabia Saudita cuenta con un sólido marco jurídico y con medidas de control del cumplimiento para evitar engaños con respecto al tipo de trabajo y prevenir otras formas de maltrato de los trabajadores migrantes a manos de los empleadores.
125. El marco legislativo se complementa con mecanismos institucionales y de control del cumplimiento sólidos, en particular gracias a la puesta en marcha del Mecanismo Nacional de Derivación en 2020, el cual establece un sistema integrado que vincula entre sí el MHRSD, la Comisión de Derechos Humanos y las fuerzas del orden. Actúan en todo el país equipos de inspección especializados capacitados por la OIT, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), con el apoyo de campañas de sensibilización multilingües permanentes dirigidas a empleadores y trabajadores. En conjunto, estas medidas reflejan la observancia efectiva y progresiva por parte del Reino de la Arabia Saudita de los Convenios núms. 29 y 105 de la OIT, al dar cumplimiento a obligaciones básicas relacionadas con la prohibición, la prevención, y la protección de las víctimas, y evidenciar un tránsito desde un enfoque reactivo de control del

cumplimiento hacia un modelo institucionalizado basado en la prevención. Entre 2024 y 2025, se derivaron oficialmente 88 casos de trabajo forzoso confirmados a través del Mecanismo Nacional de Derivación, se redujo en un 47 por ciento el número de denuncias presentadas por confiscación del pasaporte en comparación con 2023, y se capacitó a 1 200 inspectores sobre indicadores de trabajo forzoso. Este marco da efectividad al Convenio núm. 29 (artículos 1 y 5) y al Convenio núm. 105 (artículo 1, *b*)) al asegurar la supresión del trabajo forzoso, brindar protección y asistencia a las víctimas mediante refugios y mecanismos de derivación, y prohibir el trabajo forzoso como medio de coerción o discriminación.

126. Además de la protección ofrecida por el marco legislativo del Reino de la Arabia Saudita, el MHRSD ha celebrado 32 acuerdos bilaterales con 22 países de Asia y África con el fin de regular la contratación y el empleo de trabajadores expatriados en la Arabia Saudita. El objetivo de estos acuerdos es promover prácticas de empleo organizadas y legales, proteger tanto los derechos de los trabajadores como los de los empleadores, y combatir la trata de personas. Entre los países con los que se han concertado esos acuerdos figuran algunos de los principales Estados de origen de la mano de obra de Asia (por ejemplo, India, Filipinas, Sri Lanka, Viet Nam, Indonesia, Bangladesh, Pakistán, Uzbekistán y Tailandia) y de África (por ejemplo, Chad, Níger, Djibouti, Etiopía, Kenya, Uganda, Tanzania, Sierra Leona, Burundi, Mauritania, Gambia y Somalia).

a) Alegatos relativos al sistema de kafala

127. En la queja se señala que «[l]a gran mayoría de [los] trabajadores [migrantes africanos] son víctimas del sistema de *kafala* (patrocinio), [el cual es] una estructura legal que otorga a los empleadores, que cuentan con la protección y ayuda del Gobierno saudita, un control irrestricto sobre la circulación, el empleo y la residencia de los trabajadores migrantes». En la queja se afirma que, en el marco del sistema de *kafala*, los trabajadores africanos «no tienen flexibilidad para cambiar de empleador ni derecho a abandonar el país sin autorización ni acceso a reparación si sufren un daño»²⁴⁵. Como se ha expuesto en la sección 6.2.1 del presente documento, estos alegatos carecen de fundamento. Tampoco tienen en cuenta las reformas sustanciales y estructurales llevadas a cabo por el Reino de la Arabia Saudita para mejorar la movilidad de la mano de obra y la libertad de circulación de los trabajadores migrantes. En este sentido, en noviembre de 2020, el MHRSD presentó la Iniciativa de Mejora de las Relaciones Contractuales, que comenzó a aplicarse en marzo de 2021 y se había concebido expresamente para sustituir el sistema de *kafala* (patrocinio) por un modelo de empleo contractual basado en derechos. Como componente esencial de esta reforma, ahora se permite a los trabajadores migrantes transferir sus servicios a otro empleador, tanto al completar un contrato de trabajo autenticado como, en determinadas circunstancias, durante el periodo de vigencia del contrato, sin necesidad de obtener el consentimiento de quien sea su empleador en ese momento. Desde su puesta en marcha, más de 2,2 millones de trabajadores se han beneficiado del servicio de movilidad de la mano de obra. Estas reformas se han visto reforzadas por el registro electrónico obligatorio de los contratos de trabajo, que garantiza la transparencia, y por el Programa de Protección de los Salarios, que asegura el pago del salario de conformidad con las condiciones contractuales acordadas.
128. En paralelo, los trabajadores migrantes pueden ahora obtener visados de salida y regreso y visados de salida definitiva directamente a través de plataformas electrónicas oficiales, sin que sea necesaria la autorización previa del empleador. En conjunto, estas medidas reflejan la transición, anunciada por el Gobierno, de un sistema basado en el patrocinio a una relación laboral contractual que se rige por un contrato de trabajo escrito, comienza al efectuarse la contratación y se termina al rescindirse o concluir el contrato. Al finalizar la relación de trabajo, el trabajador puede suscribir un nuevo contrato conforme a la normativa aplicable o

abandonar el Reino de la Arabia Saudita. El trabajador puede permanecer en el país hasta 60 días, contados desde la fecha de finalización del contrato de trabajo, para intentar obtener otro empleo. Al haber eliminado el requisito de contar con el consentimiento del empleador para la movilidad en el empleo y los documentos de viaje, estas reformas han aumentado considerablemente la libertad de circulación de los trabajadores y han reducido las vulnerabilidades estructurales a la explotación. Consideradas en conjunto, las reformas garantizan que el anterior sistema de *kafala* no vuelva a poner a los trabajadores migrantes en situaciones de dependencia ni los exponga a acuerdos de trabajo establecidos sobre condiciones de explotación a los que no puedan sustraerse, y se ajustan a las normas internacionales del trabajo.

129. ²⁴⁶

b) Alegatos relativos a engaños sobre el tipo de trabajo

130. En la queja también se sugiere que se está engañando a los trabajadores migrantes en cuanto a la naturaleza del trabajo que realizarán²⁴⁷. Se hace referencia a esta cuestión en los «casos específicos»²⁴⁸ mencionados²⁴⁹, y en algunos de los testimonios anónimos también se alude a engaños sobre el tipo de trabajo²⁵⁰.

131. El Reino de la Arabia Saudita ha llevado a cabo una reforma importante para impedir que se cometan engaños sobre el tipo de trabajo y se utilicen prácticas fraudulentas que invaliden el consentimiento de los trabajadores. A tal fin, el Reino de la Arabia Saudita ha adoptado medidas que prohíben a los empleadores transferir un contrato a otro empleador sin el permiso del empleado²⁵¹. Además, desde 2019, se exige a los empleadores que registren los contratos de trabajo a través de una plataforma aprobada por el MHRSD; actualmente, los contratos se registran y autentican mediante la plataforma Qiwa²⁵². A su vez, se hace un seguimiento del pago de los salarios en el marco del Programa de Protección de los Salarios, utilizando para ello el portal Mudad, que permite a los establecimientos cargar los justificantes del pago de los salarios, de modo que se pueda supervisar que estos se hayan pagado a tiempo e íntegramente. Este sistema garantiza que los contratos se documenten con precisión y sean accesibles para el empleado y el empleador, y que, por tanto, no puedan ser modificados por ninguna de las partes y puedan verificarse electrónicamente en caso de conflicto ante los tribunales competentes. Los contratos deben incluir cláusulas obligatorias según lo indicado en las directrices unificadas sobre la contratación de trabajadores expatriados, concebidas expresamente para evitar las lagunas y garantizar la transparencia²⁵³. Esos contratos se preparan antes de que los trabajadores viajen desde su país de origen hasta el Reino de la Arabia Saudita, y se redactan en la lengua materna de los trabajadores para garantizar que su consentimiento sea informado, una práctica exclusiva del Reino de la Arabia Saudita. Además, de conformidad con el artículo 30 de la Ley del Trabajo, las agencias de externalización de procesos de contratación deben contar con una licencia y la autorización del MHRSD, lo que garantiza que estas acaten y cumplan las normas jurídicas aplicables.

c) Alegatos relativos al control del cumplimiento de los derechos laborales

132. En la queja también se alega el «deficiente control del cumplimiento de la legislación laboral» por parte del Reino de la Arabia Saudita²⁵⁴ y se insta a garantizar «el más riguroso respeto de los derechos laborales»²⁵⁵. No se aporta en ella prueba alguna que corrobore estos alegatos sobre un «deficiente cumplimiento de la legislación laboral». De hecho, el Reino de la Arabia Saudita cuenta con un marco legislativo sólido para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral.

133. Una de las normas del Reglamento de Aplicación de la Ley del Trabajo del Reino de la Arabia Saudita regula y organiza específicamente las inspecciones del trabajo. Este reglamento sirve de marco para mejorar la labor de control del cumplimiento de las leyes sauditas y la observancia de los derechos y la normativa laborales. Se efectúan inspecciones a intervalos regulares, además de como respuesta a denuncias o infracciones concretas²⁵⁶. Por otra parte, la eficacia de estos mecanismos se evalúa y mejora continuamente para subsanar cualquier deficiencia de ejecución.
134. En particular, el MHRSD lleva a cabo inspecciones periódicas para velar por el cumplimiento de la normativa laboral. Estas inspecciones abarcan diversos aspectos, como las condiciones de trabajo, el pago de los salarios y las normas de seguridad en el lugar de trabajo. En 2025 (del 1 de enero al 16 de agosto), los equipos de inspección del MHRSD realizaron más de 912 000 visitas de inspección sobre el terreno, en las que se registraron 252 219 infracciones de la legislación laboral y se emitieron 98 462 advertencias²⁵⁷. Este seguimiento regular posibilita la detección y subsanación de problemas de incumplimiento²⁵⁸.
135. Por otra parte, el acceso al sistema de justicia ha mejorado considerablemente a raíz de que el Ministerio de Justicia pusiera en marcha el portal *Najiz*. Este portal favorece el acceso al ofrecer una plataforma digital en la que los particulares pueden presentar denuncias, hacer un seguimiento de sus casos y acceder a información jurídica fácilmente. Con él, se pretende simplificar y agilizar los procesos judiciales²⁵⁹. Además, en la actualidad, el MHRSD participa directamente en la prestación de apoyo a través de las oficinas de solución de conflictos laborales, en las que los trabajadores migrantes reciben ayuda para gestionar cuestiones jurídicas, presentar denuncias y comprender sus derechos, lo cual redundará en una mejora sustancial del acceso de los trabajadores migrantes al sistema de justicia del Reino de la Arabia Saudita. El objetivo es que todos los trabajadores tengan acceso a la asistencia que necesitan para solucionar los conflictos relacionados con el empleo y el trabajo²⁶⁰. Los trabajadores también pueden solicitar ayuda a través de la Comisión Nacional Saudita de Comités de Trabajadores, una organización nacional de trabajadores independiente y representativa que recibe quejas y consultas laborales de los trabajadores a través de su teléfono de asistencia o por correo electrónico, y que tiene el mandato de hablar en nombre de los trabajadores, negociar con los empleadores y formular recomendaciones para resolver problemas relacionados con el lugar de trabajo²⁶¹. Además, los tribunales de ejecución sauditas, que fueron creados en el contexto de reformas judiciales más amplias, han desempeñado una función de capital importancia en la aplicación y el control del cumplimiento de las leyes y las sentencias²⁶². Estos tribunales se crearon para responder a la necesidad de contar con un órgano judicial especializado en la ejecución efectiva de las decisiones judiciales y para que velaran por el cumplimiento de las órdenes judiciales. Su eficiencia ha mejorado gracias a los avances tecnológicos y las reformas de los procedimientos, que agilizan la ejecución de las decisiones judiciales. En paralelo, el Ministerio de Justicia y el MHRSD están impulsando la Iniciativa de Justicia Preventiva, que se sirve de distintos mecanismos y procedimientos para evitar que surjan conflictos, acelerar la resolución de los casos y, cuando proceda, pasar directamente a la ejecución²⁶³. Como parte de estas iniciativas, es posible tratar un contrato de trabajo registrado como un instrumento que puede ejecutarse, lo que permite exigir el cumplimiento de las cláusulas clave (incluidas las obligaciones en materia de salarios) mediante procedimientos de ejecución sin entablar acciones judiciales por separado²⁶⁴.
136. Los conflictos laborales se comunican electrónicamente al MHRSD a través de sus oficinas de solución de conflictos laborales (solución amistosa); posteriormente, los casos no resueltos se remiten a los tribunales laborales dependientes del Ministerio de Justicia. Las personas que no hablan árabe reciben la ayuda del Centro Unificado de Traducción del Ministerio de Justicia,

que presta servicios de interpretación en tiempo real en las vistas orales celebradas en los tribunales de todo el país²⁶⁵. Estos procedimientos se desarrollan conforme a normas y plazos definidos, a fin de acelerar la resolución de los casos y garantizar que los trabajadores puedan recuperar sus derechos de manera efectiva.

137. Además, los tribunales sauditas también han establecido salas especiales y han formado a jueces específicamente en el tratamiento de las demandas relacionadas con la trata de personas. Estos órganos judiciales especializados se inscriben en los esfuerzos más amplios desplegados por el Reino de la Arabia Saudita para combatir la trata de personas y garantizar que se haga justicia.
138. Por tanto, el Reino de la Arabia Saudita cuenta con un marco legislativo sólido para asegurar el cumplimiento del Convenio núm. 111.

6.3.2. Presunta violación del Convenio núm. 95: Convenio sobre la protección del salario

139. Los alegatos contenidos en la queja tampoco constituyen una violación del Convenio núm. 95, relativo a la protección del salario.
140. En la queja se mencionan algunos casos no especificados en los que grupos o personas han sido víctimas del «robo de salarios» o de la «denegación del pago del salario»²⁶⁶. Como se ha demostrado en la **sección 6.2.2** del presente documento, estos alegatos son sumamente especulativos y carecen por completo de fundamento probatorio. Además, tampoco constituyen una violación del Convenio núm. 95.
141. Las obligaciones dimanantes del Convenio núm. 95 con respecto al «robo de salarios» y al «retraso en el pago de los salarios»²⁶⁷ se describen en el artículo 12 del Convenio, que reza así:
 1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.
 2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.
142. Tal como estableció la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, las obligaciones que incumben a un Estado en virtud del artículo 12 constan de tres elementos esenciales, a saber: i) control eficiente; ii) sanciones adecuadas, y iii) medios de reparación del daño causado (incluido no solo el pago total de las sumas adeudadas, sino también una compensación justa por las pérdidas ocasionadas en razón de la demora en el pago)²⁶⁸.
143. Los alegatos de hecho contenidos en la queja con relación a algunos casos descritos de forma imprecisa²⁶⁹, según los cuales determinados grupos²⁷⁰ o individuos²⁷¹ sufrieron el pago atrasado o el impago de sus salarios mientras trabajaban en el Reino de la Arabia Saudita, incluso si fueran ciertos, que no lo son, no constituyen por sí solos un incumplimiento del artículo 12. Dichos alegatos no demuestran que el Reino de la Arabia Saudita no haya establecido un «control eficiente», «sanciones adecuadas» o «medios de reparación» en caso de retraso en el pago de los salarios o de denegación del pago del salario²⁷². De hecho, en la queja no se abordan en ningún caso las medidas que se aplican en el Reino de la Arabia Saudita para impedir el robo o el impago de los salarios.

144. El Reino de la Arabia Saudita tiene y aplica de forma efectiva un marco legislativo que garantiza el cumplimiento del Convenio núm. 111, como ponen de manifiesto las siguientes medidas:

- a) en 2020, el Reino de la Arabia Saudita introdujo una política de seguro salarial que garantiza que el Gobierno intervendrá, mediante la asignación de fondos públicos, para hacer frente a un impago de los salarios correspondientes a un periodo de hasta seis meses, además de proporcionar al trabajador un billete de regreso a su país de origen. Se aplica esta política en aquellos casos en que los empleadores no pueden satisfacer sus obligaciones y se han retrasado en el pago de más del 80 por ciento de los salarios de sus trabajadores²⁷³. En 2024, el MHRSD publicó directrices vinculantes que dan efectividad a este mecanismo²⁷⁴. Además, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley del Trabajo, los salarios adeudados a los trabajadores (o a sus herederos) se clasifican como créditos preferentes de primera clase en las situaciones de quiebra. Esto supone que, en caso de quiebra del empleador, se otorga prioridad a los salarios adeudados a los efectos del pago sobre otras deudas, incluidos las costas judiciales y los gastos relacionados con la quiebra. En concreto, se deberá efectuar el pago acelerado de un mes de salario antes que cualquier otro gasto²⁷⁵; además, en virtud de la Iniciativa de Justicia Preventiva promovida conjuntamente por el Ministerio de Justicia y el MHRSD, es posible tratar los contratos de trabajo registrados (incluida la cláusula salarial) como un instrumento que puede ejecutarse directamente, lo que permite recurrir a procedimientos de ejecución sin necesidad de entablar acciones judiciales por separado cuando no se cumplen las obligaciones en materia de salarios²⁷⁶;
- b) el MHRSD ha adoptado importantes medidas para garantizar la aplicabilidad y el cumplimiento de las leyes de protección de los salarios en el Reino de la Arabia Saudita. Los datos que se presentan a continuación ponen de relieve la voluntad del Reino de la Arabia Saudita de salvaguardar los derechos de los trabajadores mediante el Programa de Protección de los Salarios:
 - i) el 88 por ciento de las empresas del Reino de la Arabia Saudita cumple plenamente el Programa de Protección de los Salarios²⁷⁷;
 - ii) el 91 por ciento de los establecimientos carga sus archivos de nóminas en el plazo de 30 días a partir de la fecha señalada para su presentación (después de haberse acortado el plazo para cargarlos con el objetivo de efectuar un control más estricto del cumplimiento);
 - iii) en la primera mitad de 2024, las inspecciones registraron 59 891 infracciones por no presentar mensualmente el archivo de nóminas según lo previsto en el Programa de Protección de los Salarios o por incumplir la tasa de cumplimiento especificada, y 16 295 infracciones por no pagar los salarios a tiempo, retener los salarios sin justificación legal o retener una parte de los salarios²⁷⁸, y
- c) el Programa de Protección de los Salarios permitió proteger los salarios de más de 8,5 millones de empleados en 2024²⁷⁹. Entre 2019 y 2024, el MHRSD intensificó sus actividades de inspección para velar por el cumplimiento de la legislación, los reglamentos y las directrices laborales, con miras a asegurar el buen funcionamiento del mercado de trabajo. Por ejemplo, el MHRSD realizó más de 700 000 visitas de inspección sobre el terreno, emitió 88 776 advertencias y registró 107 329 infracciones solo en la primera mitad de 2024²⁸⁰. Además, en 2025 (del 1 de enero al 16 de agosto), se realizaron más de 912 000 visitas de inspección sobre el terreno en las que se registraron 252 219 infracciones de la legislación laboral y se emitieron 98 462 advertencias. Esta amplia labor de inspección es uno de los muchos ejemplos que ponen de manifiesto los

esfuerzos del Reino de la Arabia Saudita en el ámbito del control del cumplimiento de la legislación y las normas laborales²⁸¹.

145. Por consiguiente, los alegatos de la queja relativos al robo de salarios y la denegación del pago del salario no constituyen una violación del Convenio núm. 95.

6.3.3. Presunta violación del Convenio núm. 111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)

146. Los alegatos contenidos en la queja no constituyen una violación del Convenio núm. 111.
147. Los alegatos presentados en la queja con relación a la discriminación son escuetos. La sección completa sobre «discriminación racial y marginación» reza como sigue:

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.

148. A continuación, en la queja se señala que, por lo general, los trabajadores migrantes «[s]ufren discriminación no solo por su condición de migrantes, sino también por su raza y nivel económico»²⁸². Como ya se ha indicado, estos alegatos amplios son especulativos y carecen de un fundamento probatorio. Y tampoco constituyen una violación del Convenio núm. 111.
149. Las obligaciones sustantivas que incumben a los Estados en virtud del Convenio núm. 111 se establecen en los artículos 2 y 3. En el artículo 2 se impone al Reino de la Arabia Saudita la obligación de «formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto»²⁸³. En virtud del artículo 3, el Reino de la Arabia Saudita se obliga, «por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a: a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política; b) promulgar leyes y promover programas educativos que [...] puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política; c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política; d) llevar a cabo dicha política [bajo el] control directo de una autoridad nacional; e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional, y; f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos»²⁸⁴.
150. En la queja no se demuestra un incumplimiento ni del artículo 2 ni del artículo 3. El alegato según el cual los trabajadores africanos en el Reino de la Arabia Saudita experimentan «discriminación» carece por completo de fundamento, tal como se ha explicado en la **sección 6.2.3** del presente documento. Tampoco se demuestra un incumplimiento de las obligaciones sustantivas derivadas del Convenio núm. 111. El hecho de que los «trabajadores migrantes africanos» en el Reino de la Arabia Saudita «experimenten» discriminación racial u otras formas de discriminación, incluso si se demostrara, lo cual no es el caso, no constituiría por sí solo un incumplimiento del Convenio núm. 111. El Reino de la Arabia Saudita no está

obligado a garantizar que ninguna persona que trabaje en el país experimente discriminación. Está obligado a disponer de una «política nacional» y a adoptar otras medidas específicas «con objeto de eliminar cualquier discriminación [con respecto al empleo y la ocupación]»²⁸⁵. El Reino de la Arabia Saudita ha cumplido, en efecto, esas obligaciones.

151. En la queja no se aborda en modo alguno la «política nacional» con que cuenta el Reino de la Arabia Saudita para promover «la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación» y «eliminar cualquier discriminación a este respecto»²⁸⁶. De hecho, el Reino de la Arabia Saudita ha introducido reformas importantes y dispone de un marco jurídico sólido para garantizar el cumplimiento del Convenio núm. 111. La discriminación está expresamente prohibida en virtud de los artículos 8 y 26 de la Ley Fundamental de Gobierno y del artículo 61 de la Ley del Trabajo del país²⁸⁷. Desde 1994, varias resoluciones del Consejo de Ministros han reforzado el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a recibir el mismo salario cuando desempeñan el mismo trabajo en las mismas condiciones²⁸⁸. El Reino de la Arabia Saudita ha adoptado asimismo una política nacional concebida para promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación²⁸⁹. Esta política se aplicará por fases, y está previsto llevar a cabo una evaluación exhaustiva después de cinco años para determinar su eficacia y efectuar las modificaciones que sean necesarias. El objetivo principal de la política es erradicar la discriminación mediante el fortalecimiento de la normativa laboral y la aplicación de medidas de lucha contra las prácticas discriminatorias.
152. A fin de asegurar la aplicación y el cumplimiento efectivos de esa política, el Reino de la Arabia Saudita también ha introducido mecanismos con los que evaluar el impacto de la normativa y las modificaciones introducidas, centrándose en garantizar la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor y en mejorar la participación de las mujeres y los grupos infrarrepresentados en el mercado de trabajo²⁹⁰. Estos mecanismos se mencionan expresamente en los «Objetivos» de la política, que requieren una medición continua del impacto de la legislación contra la discriminación (incluidas las medidas de igualdad salarial) y una evaluación de las mejoras en la participación de los grupos infrarrepresentados²⁹¹.
153. Además, ahora el MHRSD se encarga directamente de hacer un seguimiento y evaluar la aplicación de la nueva política. El MHRSD supervisa este proceso por medio de programas sistemáticos de vigilancia, evaluación y presentación de informes, con el fin de garantizar la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades y de trato a toda la fuerza de trabajo²⁹².
154. En la observación de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, publicada en la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2025), se señala que:
 - a) el Gobierno del Reino de la Arabia Saudita está preparando una política nacional de igualdad (tal como exige el artículo 2), en consulta con la OIT y en colaboración con las autoridades gubernamentales interesadas y los representantes de los empleadores y los trabajadores. Se ha presentado un proyecto para su aprobación a la autoridad competente;
 - b) la Resolución del Ministro de Recursos Humanos y Desarrollo Social núm. 51848, de fecha 5 de noviembre de 2020, fue aprobada para permitir que los trabajadores migrantes puedan poner fin a su contrato de trabajo y cambiar de patrocinador respetando un plazo de preaviso de 90 días. Esto supone que los trabajadores migrantes pueden solicitar visados de salida definitiva o de salida y regreso por medios electrónicos sin el consentimiento del empleador²⁹³;

- c) el Reino de la Arabia Saudita creó un portal de educación laboral para ofrecer información sobre la legislación laboral y las condiciones de trabajo, así como servicios de asesoramiento en cuatro idiomas, incluidos el inglés y el árabe;
- d) el Reino de la Arabia Saudita también llevó a cabo campañas de sensibilización a través de las redes sociales, en colaboración con las embajadas de los países de origen de los trabajadores migrantes, así como de centros de comercio y agencias de contratación.

155. Por consiguiente, los alegatos contenidos en la queja no constituyen una violación del Convenio núm. 111.

7. SOLICITUD DE CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE QUEJA

157. El Reino de la Arabia Saudita ofrece una protección sólida a sus trabajadores migrantes, también los que proceden de África. Desde 2015, viene ejecutando amplias reformas de su legislación laboral, en estrecha coordinación con la OIT. Estas reformas siguen su curso. En consecuencia, por los motivos expuestos en la presente respuesta, el Reino de la Arabia Saudita solicita respetuosamente que el Consejo de Administración de la OIT:

- a) declare la queja no admisible e improcedente;
- b) desestime la queja por falta de fundamento, y
- c) dé por concluido el procedimiento de queja.

- ¹ The ILO Governing Body decided in November 2025 that certain allegations in the Complaint are not receivable. This response therefore does not respond to those allegations. It is clear, however, that those allegations were baseless given that the Governing Body deemed them non-receivable even before having the advantage of hearing the Kingdom of Saudi Arabia's formal response to them. See "Decision concerning the complaint alleging non-observance by Saudi Arabia of Conventions Nos 29, 95, 111, 143 and 155", GB.355/INS/17/1/Decision, *International Labour Organization*, 27 November 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/gb/355/decision-concerning-complaint-alleging-non-observance-saudi-arabia>, last accessed 23 December 2025.
- ² Admissibility and receivability are distinct legal concepts. Receivability refers to whether the criteria set out in Article 26 of the ILO Constitution for the Governing Body to initiate its consideration of the Complaint are met. Admissibility, on the other hand, refers to the appropriateness of hearing the complaint, even if it is receivable or the court or tribunal has jurisdiction. Admissibility, as applied by international courts and tribunals, "addresses the question of whether, in light of all the relevant circumstances, that court or tribunal *should* entertain the case" (Shabtai Rosenne, "International Courts and Tribunals, Jurisdiction and Admissibility of Inter-State Applications", *Max Planck Encyclopedias of International Law*, March 2006, paragraph 2, (Annex 19)).
- ³ "Draft minutes of the Institutional Section", GB.355/INS/PV/Draft, *International Labour Organization*, 23 December 2025, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-12/GB355-INS-PV-Draft-%5BRELMETINGS-251105-001%5D-EN.pdf>, last accessed 6 January 2025, paragraphs 826–870. The following 25 representatives made statements supporting the Kingdom of Saudi Arabia's legal position: Tunisia (on behalf of the Arab group), Oman (on behalf of the Gulf Cooperation Council), Sudan, Malawi, Qatar, Senegal, Gabon, Libya (speaking on behalf of Cameroon, Libya, Mauritania, Morocco, Niger, Qatar, Sudan and Tunisia), Bangladesh, Iran, Brunei Darussalam, Russia, China, Niger, Jordan, Bahrain, Syria, Somalia, Yemen, Algeria, Egypt, Pakistan, Kyrgyzstan, Mauritania and Palestine.
- ⁴ See Section 5.1.1.
- ⁵ See "Decisions on the reports of the Officers of the Governing Body concerning the receivability of representations made under article 24 of the ILO Constitution: GB.352/INS/20/2 to INS/20/10/Decisions", *International Labour Organization*, 7 November 2024, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/352/decisions-reports-officers-governing-body-concerning-receivability>, last accessed 23 September 2025.
- ⁶ "Decision concerning the report of the Committee set up to examine the representation alleging non-observance by Saudi Arabia of Convention No. 29 and its Protocol of 2014, and Conventions Nos 81, 95 and 111", GB.355/INS/16/7/Decision, *International Labour Organization*, 27 November 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/355/decision-concerning-report-committee-set-examine-representation-alleging-0>, last accessed 23 December 2025.
- ⁷ See Case No 3468 (Saudi Arabia) - Complaint date: 05-JUN-24, available at https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:4399445.
- ⁸ See "Supervising the application of International Labour Standards for Saudi Arabia", *International Labour Organization*, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:103208,SC, last accessed 10 September 2025.
- ⁹ See Complaint, Section II, page 4.
- ¹⁰ Observation (CEACR) - adopted 2024, published 113rd ILC session (2025), *International Labour Organization*, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_COUNTRY_ID:4414942%2C103208, last accessed 10 September 2025.
- ¹¹ Observation (CEACR) - adopted 2024, published 113rd ILC session (2025), *International Labour Organization*, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_COUNTRY_ID:4414942%2C103208, last accessed 10 September 2025.
- ¹² "Decision concerning the complaint alleging non-observance by Saudi Arabia of Conventions Nos 29, 95, 111, 143 and 155", GB.355/INS/17/1/Decision, *International Labour Organization*, 27 November 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/gb/355/decision-concerning-complaint-alleging-non-observance-saudi-arabia>, last accessed 23 December 2025.

- ¹³ See Complaint, Section II, page 3, referring to the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) and the 1998 Declaration [on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up]. See Complaint, Section II, page 3, Convention (No. 87) concerning freedom of association and protection of the right to organise, adopted 9 July 1948, entered into force 4 July 1950, 68 UNTS 17, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUME_NT_ID:312232:NO, last accessed 23 September 2025; Convention (No. 98) concerning the application of the principles of the right to organise and to bargain collectively, as modified by the Final Articles Revision Convention, 1961, adopted 1 July 1949, entered into force 18 July 1951, 96 UNTS 257, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUME_NT_ID:312243:NO, last accessed 23 September 2025; and the ILO 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, adopted on 18 June 1998, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf, last accessed 23 September 2025.
- ¹⁴ Constitution of the International Labour Organisation, adopted 1 April 1919, entered into force 28 June 1919 ("**ILO Constitution**"), available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 5(e).
- ¹⁵ See Section 5.2.1.
- ¹⁶ See Section 5.2.2.
- ¹⁷ See Section 6.1.
- ¹⁸ See Section 6.2.
- ¹⁹ See Section 6.3. There are no allegations in the Complaint relevant to a potential claim that the Kingdom of Saudi Arabia has failed to secure the observance of the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187). The Kingdom of Saudi Arabia reserves the right to respond to any such allegations, should they be raised against the Kingdom.
- ²⁰ Issued pursuant to Royal Decree No. M/51 dated 27 September 2005.
- ²¹ See Article 61 of the Saudi Labor Law, issued pursuant to Royal Decree No. M/51 dated 27 September 2005, (Annex 2).
- ²² See Articles 98, 101 and 102 of the Labor Law (Annex 3).
- ²³ See Article 122 of the Labor Law (Annex 4).
- ²⁴ Issued pursuant to Royal Decree No. M/96 dated 31 May 2018.
- ²⁵ See Article 5 of the Anti-Harassment Law, issued pursuant to Royal Decree No. M/96 dated 31 May 2018.
- ²⁶ Issued pursuant to Royal Decree No. M/40 dated 23 July 2009.
- ²⁷ See Article 15 of the Anti-Trafficking in Persons Law, issued pursuant to Royal Decree No. M/40 dated 23 July 2009.
- ²⁸ See MHRSD's website, "*Ministry of Human Resources and Social Development: Over 900,000 Establishments Covered by Wage Protection Program with Compliance Rate Exceeding 88%*" (news release date 31/12/2024), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/>, last accessed 14/09/2025.
- ²⁹ See MHRSD's website, "*Friendly Settlement for Labor Disputes*", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/ministry-services/services/269970>, last accessed 14/09/2025.
- ³⁰ See Article 34 of the Law of Civil Procedure, issued pursuant to Royal Decree No. M/1 dated 25 November 2013, available at: <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/f0eaae46-9f84-40ee-815e-a9a700f268b3/1>, last accessed 02/10/2025. English translation in (Annex 10).
- ³¹ See Article 34 of the Law of Civil Procedures, issued pursuant to Royal Decree No. M/1 dated 25 November 2013(Annex 10).
- ³² Issued pursuant to Ministerial Resolution No. 120279 dated 27 February.

- ³³ See MHRSD's website, *"The National Policy for the Elimination of Forced Labor in the Kingdom of Saudi Arabia"*, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/>, last accessed 14/09/2025.
- ³⁴ See MHRSD's website, *"Guide to Services Provided for Expatriates"*, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/281120249>, last accessed 14/09/2025.
- ³⁵ See MHRSD's website, *"Controls to Improve the Contractual Relationship of Domestic Workers and their Equivalents"*, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/04042024>, last accessed 14/09/2025.
- ³⁶ See MHRSD's website, *"The Guide to the Rights and Obligations of Domestic Workers in the Kingdom of Saudi Arabia"*, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/>, last accessed 14/09/2025.
- ³⁷ See MHRSD's website, *"Contract Management"*, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/ministry-services/services/%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%82%D9%88%D8%AF>, last accessed 07/10/2025.
- ³⁸ See Qiwa website, *"How to manage your current employment contract?"*, available at: <https://www.qiwa.sa/en/employees/manage-your-current-job/how-manage-your-current-employment-contract>, last accessed 06/10/2025
- ³⁹ See Ministerial Resolution No. 51848 dated 5 November 2020 and Ministry of Human Resources and Social Development, issuing the User Guide for Services of the Contractual Relationship Improvement Initiative, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2023-02/E51848.pdf>, last accessed 01/10/2025.
- ⁴⁰ See Historical Overview of the Rules for Forming Labour Committees and its Implementing Regulation (Annex 14), as summarised on the National Committee of Workers Committees website. Available at: <https://www.snc.org.sa/about/the-firm/>, last accessed 14/09/2025.
- ⁴¹ See Historical Overview of the Rules for Forming Labour Committees and its Implementing Regulation (Annex 14), as summarised on the National Committee of Labour Committees website. Available at: <https://www.snc.org.sa/about/the-firm/>, last accessed 14/09/2025.
- ⁴² See Employer Compliance Guide issued by MHRSD, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2023-02/E14102020.pdf>, last accessed 14/09/2025.
- ⁴³ See MHRSD's website, *"Labor Affairs Agency"*, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/ministry/about-ministry/about-us/ministry-sectors/767512/767569>, last accessed 14/09/2025.
- ⁴⁴ See "Saudi Arabia", *International Labour Organization*, 13 February 2017, available at: <https://www.ilo.org/resource/saudi-arabia>, last accessed 10 September 2025.
- ⁴⁵ See "Development cooperation between ILO and Saudi Arabia enters new phase", *International Labour Organization*, 8 June 2023, available at: <https://www.ilo.org/resource/news/development-cooperation-between-ilo-and-saudi-arabia-enters-new-phase>, last accessed 10 September 2025.
- ⁴⁶ See MHRSD's website, *"Ministry of Human Resources and Social Development Announces Publication of the Executive Regulations for the Labor Law Amendments"*, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/%D9%88%D8%B2%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9-%D8%AA%D9%8F%D8%B9%D9%84%D9%86-%D8%B9%D9%86-%D9%86%D8%B4%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%84%D8%A7%D8%A6%D8%AD%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%81%D9%8A%D8%B0%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D8%AA%D8%B9%D8%AF%D9%8A%D9%84%D8%A7%D8%AA-%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84>, last accessed 05/10/2025.

- ⁴⁷ See MHRSD's announcement on its website at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/060720242>, last accessed 15/09/2025.
- ⁴⁸ See MHRSD's website, "Announcement Regarding the Update of the Table of Violations and Penalties for the Labor Law and Its Executive Regulations" (09 June 2025), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/announcements/>, last accessed 14/09/2025.
- ⁴⁹ National Policy On Occupational Safety and Health, adopted pursuant to Council of Ministers Resolution No. 328 dated 26 January 2021, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2023-02/E01042021.pdf>, last accessed 01/10/2025.
- ⁵⁰ The National Council for Occupational Safety & Health, established pursuant to Council of Ministers Resolution No. 379 dated 8 February 2022, <https://www.ncosh.gov.sa/en/about-council/council-overview>, last accessed 01/10/2025.
- ⁵¹ Ministerial Resolution No. 3337 dated 14 May 2014, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/60525155>, last accessed 02/10/2025.
- ⁵² Wage Protection Program, issued pursuant to Ministerial Resolution No. 803 dated 26 April 2018, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/initiatives/national-transformation-initiatives-bank/108808>, last accessed 01/10/2025.
- ⁵³ See MHRSD's website, "The Ministry of Human Resources and Social Development launches the "Wage Protection Service" for domestic workers' salaries" (13 May 2025), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/130520241>, last accessed 14/09/2025.
- ⁵⁴ Insurance Product Initiative, issued pursuant to Council of Ministers Resolution No. 733 dated 7 July 2020, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/061020241>, last accessed 01/10/2025.
- ⁵⁵ See Council of Ministers Resolution No. 591 dated 25 May 2021, available at: Umm Al-Qura Official Gazette website, "Mandating Recruitment Agencies and Offices to Provide Insurance on Domestic Workers' Employment Contracts" (04 June 2021), <https://uqn.gov.sa/?p=4967>, last accessed 14/09/2025. English translation in (Annex 15).
- ⁵⁶ See MHRSD's website, "Saudi Arabia Introduces National Policy for the Elimination of Forced Labor" (22 January 2025), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/>, last accessed 14/09/2025.
- ⁵⁷ See MHRSD's website, "Labor Reform Initiative (LRI) Services Guidebook", available at: [Labor Reform Initiative \(LRI\) Services Guidebook | Ministry of Human Resources and Social Development](#), last accessed 07/10/2025.
- ⁵⁸ See MHRSD's website, "Ministerial Decision 75506", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/298504>, last accessed 07/10/2025.
- ⁵⁹ See MHRSD's website, "The Procedural Guide for ending the contractual relationship", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/1170532>, last accessed 07/10/2025.
- ⁶⁰ See MHRSD's website, "The Procedural Guide for ending the contractual relationship", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B1%D8%B4%D8%A7%D8%AF%D9%8A-%D9%84%D9%85%D8%A8%D8%A7%D8%AF%D8%B1%D8%A9-%D8%B9%D9%82%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%AB%D9%82-%D8%B3%D9%86%D8%AF%D9%8B%D8%A7>, last accessed 07/10/2025.
- ⁶¹ National Policy for Promoting Equal Opportunities and Equal Treatment in Employment and Occupation in the Kingdom, adopted pursuant to Council of Ministers Resolution No. 416 dated 10 January 2023, available at: <https://uqn.gov.sa/?p=21526>, last accessed 01/10/2025. English translation in (Annex 16).
- ⁶² See MHRSD's website, "Ministry of Human Resources and Social Development publishes regulations for agricultural workers, private herdsmen, and those in similar roles" (26 February 2025), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/>, last accessed 14/09/2025.

- ⁶³ Convention (No. 87) concerning the Promotional Framework for Occupational Safety and Health, adopted 15 June 2006, entered into force 20 February 2009, 2564 UNTS 291, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO, last accessed 23 December 2025.
- ⁶⁴ Convention concerning hygiene in commerce and offices, adopted 8 July 1964, entered into force 29 March 1967, 560 UNTS 201, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C120, last accessed 22 September 2025.
- ⁶⁵ Convention concerning the Protection of Wages, 1949 (No. 95), adopted 1 July 1949, entered into force 24 September 1952, 138 UNTS 225, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095, last accessed 22 September 2025.
- ⁶⁶ Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 (No. P029), adopted 11 June 2014, entered into force 9 November 2016, 39 UNTS 55, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029, last accessed 22 September 2025.
- ⁶⁷ “Trade unions take Saudi Arabia to UN labour body over exploitation and deaths of migrant workers”, *International Trade Union Association*, 4 June 2025, available at: <https://www.ituc-csi.org/Trade-unions-take-Saudi-Arabia-to-UN-labour-body>, last accessed 10 September 2025.
- ⁶⁸ See Complaint, page 8.
- ⁶⁹ Record of proceedings, Plenary sitting: Report of the Committee on the Application of Standards, International Labour Organization”, *International Labour Organization*, 4 July 2025, ILC.113/Record No. 4C (“**Record of proceedings of 2025 ILC, 4 July 2025**”), available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-07/ILC113-Record-4C-%5BRELMEETINGS-250613-019%5D-Web-EN.pdf>, pages 13–14. The comments were made in the Chairperson’s capacity as Chairperson of the Workers’ Group of the Conference at the relevant time.
- ⁷⁰ Record of proceedings of 2025 ILC, 4 July 2025, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-07/ILC113-Record-4C-%5BRELMEETINGS-250613-019%5D-Web-EN.pdf>, page 14.
- ⁷¹ Record of proceedings of 2025 ILC, 4 July 2025, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-07/ILC113-Record-4C-%5BRELMEETINGS-250613-019%5D-Web-EN.pdf>, page 14.
- ⁷² See Compliance Rate to the Wage Protection Program available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/%D8%A8%D8%B1%D9%86%D8%A7%D9%85%D8%AC-%D8%AD%D9%85%D8%A7%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AC%D9%88%D8%B1-%D8%A8%D9%86%D8%B3%D8%A8%D8%A9-%D8%A7%D9%85%D8%AA%D8%AB%D8%A7%D9%84> last accessed 10 Oct 2025.
- ⁷³ See “International trade union visits Riyadh labor court to discuss work environment”, ARAB NEWSARAB NEWS, 11 July 2019, available at: <https://www.arabnews.com/node/1523881/saudi-arabia>, last accessed 9 September 2025.
- ⁷⁴ See “International trade union visits Riyadh labor court to discuss work environment”, ARAB NEWSARAB NEWS, 11 July 2019, available at: <https://www.arabnews.com/node/1523881/saudi-arabia>, last accessed 9 September 2025.
- ⁷⁵ See “Trade unions take Saudi Arabia to UN labour body over exploitation and deaths of migrant workers”, *International Trade Union Association*, 4 June 2025, available at: <https://www.ituc-csi.org/Trade-unions-take-Saudi-Arabia-to-UN-labour-body>, last accessed 9 September 2025.
- ⁷⁶ See “Saudi Vice Minister for Labor Holds High-Level Meetings at Global Labor Market Conference in Riyadh”, SAUDI PRESS AGENCY, 1 February 2025, available at: <https://spa.gov.sa/en/N2253935>, last accessed 10 September 2025.
- ⁷⁷ Footnote 2 above explains the distinction between the concepts of receivability and admissibility.
- ⁷⁸ “Draft minutes of the Institutional Section”, GB.355/INS/PV/Draft, *International Labour Organization*, 23 December 2025, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-12/GB355-INS-PV-Draft-%5BRELMEETINGS-251105-001%5D-EN.pdf>, last accessed 6 January 2025, paragraphs 826–870. The following 25 representatives made statements supporting the Kingdom of Saudi Arabia’s legal position: Tunisia (on behalf of the Arab group), Oman (on behalf of the Gulf Cooperation Council), Sudan, Malawi, Qatar, Senegal,

Gabon, Libya (speaking on behalf of Cameroon, Libya, Mauritania, Morocco, Niger, Qatar, Sudan and Tunisia), Bangladesh, Iran, Brunei Darussalam, Russia, China, Niger, Jordan, Bahrain, Syria, Somalia, Yemen, Algeria, Egypt, Pakistan, Kyrgyzstan, Mauritania and Palestine.

- ⁷⁹ See, for example, International Labour Office, *First Report: Complaint Concerning Non-observance by Bahrain of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), Made by Delegates to the 100th Session (2011) of the International Labour Conference under Article 26 of the ILO Constitution* ("**2014 ILO Report on Bahrain Complaint**"), Governing Body, 320th Session, 19 March 2014, GB.320/INS/15/1, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/320/decision-15th-item-agenda-complaint-concerning-non-observance-bahrain>, last accessed 22 September 2025, paragraph 20(e); International Labour Office, *Complaint Alleging Non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), Made by Delegates to the 103rd Session (2014) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution*, Governing Body, 331st session, November 2017, GB.331/INS/13(Rev.) ("**2017 ILO Report on Qatar Complaint**"), available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf, last accessed 22 September 2025; International Labour Office, *Complaint Concerning Non-observance by Guatemala of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), Made by Delegates to the 101st Session (2012) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution*, Governing Body, 334th session, October 2018, GB.334/INS/9(Rev.), available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_647960.pdf, last accessed 22 September 2025.
- ⁸⁰ 2017 ILO Report on Qatar Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf, last accessed 22 September 2025.
- ⁸¹ Amendment to the Technical Cooperation Program to support the Ministry of Human Resources and Social Development in Analysis, Policy and Capacity development, The Kingdom of Saudi Arabia-the International Labour Organisation, 4 June 2025, (Annex 29). See also "Saudi Arabia and ILO seal new phase of joint work to advance decent work reforms", *International Labour Organization*, 4 June 2025 ("**Saudi Arabia and ILO seal new phase of decent work reforms, June 2025**"), available at: <https://www.ilo.org/resource/news/saudi-arabia-and-ilo-seal-new-phase-joint-work-advance-decent-work-reforms>, last accessed 10 September 2025.
- ⁸² Saudi Arabia and ILO seal new phase of decent work reforms, June 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/news/saudi-arabia-and-ilo-seal-new-phase-joint-work-advance-decent-work-reforms>, last accessed 22 September 2025.
- ⁸³ Saudi Arabia and ILO seal new phase of decent work reforms, June 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/news/saudi-arabia-and-ilo-seal-new-phase-joint-work-advance-decent-work-reforms>, last accessed 22 September 2025.
- ⁸⁴ The International Court of Justice has clarified that "[i]nternational organisations are subjects of international law and, as such, are bound by any obligations incumbent on them under general rules of international law": *Interpretation of the Agreement of 25 March 1951 between the WHO and Egypt, Advisory Opinion*, 1980 I.C.J. 73, 20 December 1980, available at: <https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/65/065-19801220-ADV-01-00-EN.pdf>, last accessed 22 September 2025, paragraph 37. See also Statute of the International Court of Justice, XV UNCIO 355, adopted 24 October 1945, entered into force 26 June 1946, available at: <https://www.icj-cij.org/statute>, last accessed 22 September 2025, Article 38(1)(c).
- ⁸⁵ Procedures under Article 26 of the ILO Constitution are of a "judicial nature". See *Towards Freedom and Dignity in Myanmar: Report of the Commission of Inquiry established in accordance with article 26 of the ILO Constitution concerning the non-observance by Myanmar of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)*, International Labour Organization, 4 August 2023, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/publication/wcms_894548.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 22; For national reconciliation and social justice in the Bolivarian Republic of Venezuela: Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by the Government of the Bolivarian Republic

of Venezuela of the Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26), the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No.144), International Labour Organization, 17 September 2019, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/publication/wcms_724400.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 88; Truth, reconciliation and justice in Zimbabwe: Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by the Government of Zimbabwe of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), International Labour Organization, 18 December 2009 ("**2009 Commission of Inquiry Report on Article 26 Complaint against Zimbabwe**"), available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_123293.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 30; Trade Union Rights in Belarus, Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the Observance by the Government of the Republic of Belarus of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), International Labour Organization, 23 July 2004, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/meetingdocument/kd00067.pdf>, last accessed 23 September 2025, paragraph 40.

- ⁸⁶ See Chester Brown, *The Inherent Powers of International Courts and Tribunals*, 76 BRITISH YEARBOOK OF INTERNATIONAL COURTS AND TRIBUNALS (2005) 195, (Annex 28), page 231 ("One of these is the function of ensuring the proper administration of international justice. This is distinct from the function of settling disputes, in that it emphasizes the need for effectiveness and efficiency in judicial decision-making, and it is well established in the jurisprudence of international courts, as well as in the literature"); Julien Cazala, "Good Administration of Justice" (Annex 23), *Max Planck Encyclopedias of Public International Law*, December 2019, (Annex 26), paragraph 2 ("It can easily be understood that the proper administration of proceedings may favour good justice (a fair, equitable, reasonable, and efficient outcome of the proceedings)").
- ⁸⁷ WTO Appellate Body Report, *Canada – Measures Relating to Exports of Wheat and Treatment of Imported Grain*, adopted 30 August 2004, WT/DS276/AB/R, available at: <https://www.wto-ilibrary.org/content/reports/25189840/64/read>, last accessed 23 September 2025, paragraph 133.
- ⁸⁸ See, for example, 2014 ILO Report on Bahrain Complaint, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/320/decision-15th-item-agenda-complaint-concerning-non-observance-bahrain>, last accessed 22 September 2025, paragraph 14; International Labour Office, *Complaint Concerning Non-observance by Venezuela of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), Made by Various Delegates at the 92nd Session (2004) of the Conference under article 26 of the ILO Constitution*, Governing Body, November 2005, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2508308,en:NO, last accessed 23 September 2025; 2017 ILO Report on Qatar Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf, last accessed 22 September 2025, paragraph 1(c).
- ⁸⁹ See "Decisions on the reports of the Officers of the Governing Body concerning the receivability of representations made under article 24 of the ILO Constitution: GB.352/INS/20/2 to INS/20/10/Decisions", *International Labour Organization*, 7 November 2024, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/352/decisions-reports-officers-governing-body-concerning-receivability>, last accessed 23 September 2025.
- ⁹⁰ See Migrant Worker Conditions in the Kingdom of Saudi Arabia: An Overview of Worker Abuses Linked with Forced Labour, *Building and Wood Workers' International* (undated), page 14, attached to Building and Wood Workers' International Representation under Article 24 of the ILO Constitution Regarding Violations of International Labour Standards by the Kingdom of Saudi Arabia, Supporting Document, Migrant Worker Conditions in the Kingdom of Saudi Arabia, 5 June 2024 ("**2024 ILO BWI Representation against Saudi Arabia: An Overview of Worker Abuses Linked with Forced Labour**, page 14;"); Complaint, Section IV, page 10.

- ⁹¹ See 2024 ILO BWI Representation under Article 24 of the ILO Constitution Regarding Violations of International Labour Standards by the Kingdom of Saudi Arabia, Supporting Document, Migrant Worker Conditions in the Kingdom of Saudi Arabia: An Overview of Worker Abuses Linked with Forced Labour, pages 5–7; Complaint, Section II, pages 3 and 5.
- ⁹² See 2024 ILO BWI Representation under Article 24 of the ILO Constitution Regarding Violations of International Labour Standards by the Kingdom of Saudi Arabia, Supporting Document, Migrant Worker Conditions in the Kingdom of Saudi Arabia: An Overview of Worker Abuses Linked with Forced Labour, pages 16–23; Complaint, Section II, page 3.
- ⁹³ See Complaint, Section I, page 1.
- ⁹⁴ See “Seventh Supplementary Report: Report of the Committee set up to examine the representation alleging non-observance by Saudi Arabia of Convention No. 29 and its Protocol of 1947, and Conventions Nos 81, 95 and 111”, GB.355/INS/16/7, *International Labour Organization*, 27 November 2025, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-11/GB355-INS-16-7-Saudi%20Arabia-EN.pdf>, last accessed 23 December 2025.
- ⁹⁵ See “Decisions on the reports of the Officers of the Governing Body concerning the receivability of representations made under article 24 of the ILO Constitution: GB.352/INS/20/2 to INS/20/10/Decisions”, *International Labour Organization*, 7 November 2024, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/352/decisions-reports-officers-governing-body-concerning-receivability>, last accessed 23 September 2025.
- ⁹⁶ International Labour Office, *Compendium of Standing Orders and Other Procedural Texts of the Governing Body*, Annex I: Standing Orders Concerning the Procedure for the Examination of Representations under Articles 24 and 25 of the Constitution of the International Labour Organization, GB.350/LILS/1, March 2024, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GB-Compendium-2021%28Rev.%29-%5BJUR-240315-001%5D-Web-En.pdf>, last accessed 23 September 2025, paragraph 12.
- ⁹⁷ International Labour Office, *Handbook of Procedures Relating to International Labour Conventions and Recommendations*, revised ed. (Geneva: International Labour Office, 2019), available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_697949.pdf, last accessed 23 September 2025, Appendix IV, question 7.
- ⁹⁸ “Special procedures for the examination in the International Labour Organization of complaints alleging violations of freedom of association”, *International Labour Organization*, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:4046805:NO, last accessed 10 September 2025, paragraph 29.
- ⁹⁹ See, for example, August Reinisch, *The Use and Limits of res judicata and lis pendens as Procedural Tools to Avoid Conflicting Dispute Settlement Outcomes*, 3 *The Law & Practice of International Courts and Tribunals: A Practitioners' Journal* (2004) 37, (Annex 27), page 43; Campbell McLachlan, *Lis Pendens in International Litigation* (Martinus Nijhoff Publishers, 2009), (Annex 20), pages 117–127. For example, in *Martin v Spain*, the European Commission held that a claim by 23 union activists was inadmissible as it duplicated an earlier ILO claim by their trade union, the parties being “substantially the same”: *Martin v Spain*, ECtHR, Case 16358/90, Admissibility Decision, October 1992, available at: [https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:\[%22martin%20v%20spain%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22DECISIONS%22\],%22itemid%22:\[%22001-85466%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:[%22martin%20v%20spain%22],%22documentcollectionid%22:[%22DECISIONS%22],%22itemid%22:[%22001-85466%22]}), last accessed 23 September 2025.
- ¹⁰⁰ See Case No 3468 (Saudi Arabia) - Complaint date: 05-JUN-24, available at https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:4399445.
- ¹⁰¹ See “Supervising the application of International Labour Standards for Saudi Arabia”, *International Labour Organization*, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:103208,SC, last accessed 10 September 2025.
- ¹⁰² See Complaint, Section II, page 4.

- ¹⁰³ Observation of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations on Saudi Arabia's ratification of ILO Convention No. 29 and its 2014 Protocol, adopted 2024, published 113rd ILC Session (2025), *International Labour Organization*, ("**2024 CEACR observations on Saudi Arabia's ratification of ILO Convention No. 29 and the 2014 Protocol**"), available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_COUNTRY_ID:4414942%2C103208, last accessed 10 September 2025.
- ¹⁰⁴ 2024 CEACR observations on Saudi Arabia's ratification of ILO Convention No. 29 and the 2014 Protocol, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_COUNTRY_ID:4414942%2C103208, last accessed 10 September 2025.
- ¹⁰⁵ "Complaint procedure (Art. 26)", *International Labour Standards*, available at: <https://www.ilo.org/international-labour-standards/ilo-supervisory-system-special-procedures/complaint-procedure-art26>.
- ¹⁰⁶ See James Crawford, *Brownlie's Principles of Public International Law* (Oxford University Press, 9ed., 2019) ("**Brownlie's Principles of International Law**"), (Annex 24), pages 526, 538.
- ¹⁰⁷ "Draft Articles on Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts", Report of the Commission to the General Assembly on the work of its fifty-third session, Yearbook of the International Law Commission, A/CN.4/SER.A/2001/Add.1 (Part 2), *International Law Commission*, 10 August 2001, available at: https://legal.un.org/ilc/publications/yearbooks/english/ilc_2001_v2_p2.pdf, last accessed 23 September 2025, Articles 12, 14 and 15. See also "Materials on the Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts", *United Nations Legislative Series* (2 ed.), ST/LEG/SER.B/25/Rev.1, 2023, available at: <https://legal.un.org/legislativeseries/pdfs/volumes/english/book25.pdf>, last accessed 23 September 2025, page 179 ("The essence of an internationally wrongful act lies in the non-conformity of the State's *actual* conduct with the conduct it ought to have adopted in order to comply with a particular international obligation.") (Emphasis added.)
- ¹⁰⁸ Shinichi Ago, "Complaint Procedure: International Labour Organization (ILO)" (Annex 25), *Max Planck Encyclopedias of International Law*, May 2020 ("**Complaint Procedure: International Labour Organization (ILO)**"), (Annex 26), paragraph 5.
- ¹⁰⁹ See, for example, 2017 ILO Report on Qatar Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf, last accessed 22 September 2025; 2014 ILO Report on Bahrain Complaint, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/320/decision-15th-item-agenda-complaint-concerning-non-observance-bahrain>, last accessed 22 September 2025.
- ¹¹⁰ Complaint Procedure: International Labour Organization (ILO), (Annex 25), paragraph 5.
- ¹¹¹ Saudi Arabia and ILO seal new phase of decent work reforms, June 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/news/saudi-arabia-and-ilo-seal-new-phase-joint-work-advance-decent-work-reforms>, last accessed 22 September 2025.
- ¹¹² ILO Overview of Saudi Arabia, February 2017, available at: <https://www.ilo.org/resource/saudi-arabia>, last accessed 10 September 2025.
- ¹¹³ ILO Overview of Saudi Arabia, February 2017, available at: <https://www.ilo.org/resource/saudi-arabia>, last accessed 10 September 2025.
- ¹¹⁴ Complaint Procedure: International Labour Organization (ILO), (Annex 25), paragraph 5.
- ¹¹⁵ Complaint Procedure: International Labour Organization (ILO), (Annex 25), paragraph 5.
- ¹¹⁶ "Decision concerning the complaint alleging non-observance by Saudi Arabia of Conventions Nos 29, 95, 111, 143 and 155", GB.355/INS/17/1/Decision, *International Labour Organization*, 27 November 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/gb/355/decision-concerning-complaint-alleging-non-observance-saudi-arabia>, last accessed 23 December 2025.
- ¹¹⁷ See Complaint, Section II, page 3, referring to the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) and the 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up. See also Complaint,

Section II, page 3, Convention (No. 87) concerning freedom of association and protection of the right to organise, adopted 9 July 1948, entered into force 4 July 1950, 68 UNTS 17, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO, last accessed 23 September 2025; Convention (No. 98) concerning the application of the principles of the right to organise and to bargain collectively, as modified by the Final Articles Revision Convention, 1961, adopted 1 July 1949, entered into force 18 July 1951, 96 UNTS 257, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO, last accessed 23 September 2025; and the ILO 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, adopted on 18 June 1998, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf, last accessed 23 September 2025.

- ¹¹⁸ ILO Constitution, Article 26(1). ILO Constitution, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIS_T_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025.
- ¹¹⁹ “Special procedures Article 19: The complaint alleging non-observance is filed”, *International Labour Organization*, (“**Special procedures Article 19: The complaint alleging non-observance is filed**”), available at: <https://guide-supervision.ilo.org/defending/a-complaint-can-be-filed-about-ineffective-observance-of-any-ratified-convention/>, last accessed 1023 September 2025.
- ¹²⁰ International Labour Office, *Third Report: Complaint Alleging Non-observance by Austria, Belgium, Bulgaria, Croatia, Cyprus, Czechia, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Ireland, Italy, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, Netherlands, Poland, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia, Spain and Sweden of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) and the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122) (“2022 Third Report”)*,, Governing Body, 346th session, 31 October 2022, GB.346/INS/18/3 (“**Third Report on Convention No. 111 Complaint**”), available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_860021.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraphs 1–8.
- ¹²¹ Truth, reconciliation and justice in Zimbabwe: Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by the Government of Zimbabwe of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), International Labour Organization, 18 December 2009, paragraph 38. 2009 Commission of Inquiry Report on Article 26 Complaint against Zimbabwe, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_123293.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 38.
- ¹²² See, for example, ILO Constitution, Article 24. See, for example, ILO Constitution, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIS_T_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 24.
- ¹²³ See “Decisions on the reports of the Officers of the Governing Body concerning the receivability of representations made under article 24 of the ILO Constitution”, GB.352/INS/20/2 to INS/20/10/Decisions”, *International Labour Organization*, 7 November 2024, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/352/decisions-reports-officers-governing-body-concerning-receivability>, last accessed 1023 September 2025; 2024 ILO BWI Representation against Saudi Arabia, page 4.
- ¹²⁴ See Brownlie’s Principles of Public International Law, (Annex 24), page 19; Henry G. Schermers & Niels M. Blokker, *International Institutional Law: Unity within Diversity* (Brill Nijhoff Publishers, 6ed., 2018), (Annex 22), page 836.
- ¹²⁵ See Brownlie’s Principles of Public International Law, (Annex 24), page 359; ILO Constitution, Article 19 (1).
- ¹²⁶ ILO Constitution, Article 26(1).
- ¹²⁷ ILO Constitution, Article 5(e).

- ¹²⁸ ILO Constitution, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 26(1).
- ¹²⁹ “Special procedures Article 19: The complaint alleging non-observance is filed”, *International Labour Organization*, available at: <https://guide-supervision.ilo.org/defending/a-complaint-can-be-filed-about-ineffective-observance-of-any-ratified-convention/>, last accessed 1023 September 2025.
- ¹³⁰ ILO, 2022 *Third Report*, GB.346/INS/18/3 (2022), paragraph 6. Third Report on Convention No. 111 Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/mee ting document/wcms_860021.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 6.
- ¹³¹ ILO, 2022 *Third Report*, GB.346/INS/18/3 (2022), paragraph 7. Third Report on Convention No. 111 Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/mee ting document/wcms_860021.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 7.
- ¹³² ILO, 2022 *Third Report*, GB.346/INS/18/3 (2022), paragraph 7. Third Report on Convention No. 111 Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/mee ting document/wcms_860021.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 7.
- ¹³³ See Section 6.2.
- ¹³⁴ See Complaint, Section II, pages 3–4.
- ¹³⁵ See Complaint, Section II, page 3.
- ¹³⁶ See Complaint, Section II, page 4–7.
- ¹³⁷ See Complaint, Section II, page 5. See also Complaint, Section II, pages 4–7.
- ¹³⁸ See Complaint, Section III, pages 7–10.
- ¹³⁹ “Special procedures Article 19: The complaint alleging non-observance is filed”, *International Labour Organization*, available at: <https://guide-supervision.ilo.org/defending/a-complaint-can-be-filed-about-ineffective-observance-of-any-ratified-convention/>, last accessed 1023 September 2025.
- ¹⁴⁰ Footnote 2 above explains the distinction between the concepts of receivability and admissibility.
- ¹⁴¹ See “Saudi Arabia”, *International Labour Organization*, 13 February 2017, available at: <https://www.ilo.org/resource/saudi-arabia>, last accessed 10 September 2025.
- ¹⁴² International Labour Office, *Discontinuation of the Procedure Initiated by the Governing Body in accordance with Article 26(4) of the ILO Constitution Concerning the Observance by Nigeria of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)*, Governing Body, 273rd session, November 1998, GB.273/15/1, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2508284,en:NO, last accessed 23 September 2025, paragraph 4.
- ¹⁴³ International Labour Office, *Discontinuation of the Procedure Initiated by the Governing Body in accordance with Article 26(4) of the ILO Constitution Concerning the Observance by Nigeria of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)*, Governing Body, 273rd session, November 1998, GB.273/15/1, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2508284,en:NO, last accessed 23 September 2025, paragraph 4.
- ¹⁴⁴ ILO Constitution, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 26(1).
- ¹⁴⁵ ILO Constitution, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 28.
- ¹⁴⁶ 2017 ILO Report on Qatar Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/mee

tingdocument/wcms_586479.pdf, last accessed 22 September 2025; 2014 ILO Report on Bahrain Complaint, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/320/decision-15th-item-agenda-complaint-concerning-non-observance-bahrain>, last accessed 22 September 2025, paragraph 20; International Labour Office, *Complaint Concerning Non-observance by Guatemala of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), Made by Delegates to the 101st Session (2012) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution*, Governing Body, 334th session, October 2018, GB.334/INS/9(Rev.), available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meeting-document/wcms_647960.pdf, last accessed 22 September 2025.

- ¹⁴⁷ “Complaint procedure (Art. 26)”, *International Labour Standards*, available at: <https://www.ilo.org/international-labour-standards/ilo-supervisory-system-special-procedures/complaint-procedure-art26>.
- ¹⁴⁸ See *Towards Freedom and Dignity in Myanmar: Report of the Commission of Inquiry established in accordance with article 26 of the ILO Constitution concerning the non-observance by Myanmar of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)*, International Labour Organization, 4 August 2023, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/publication/wcms_894548.pdf, last accessed 8 October 2025, paragraph 608; International Labour Office, Case No 698 against Senegal, Interim Report No 139, 1974, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_I D:2899507, last accessed 8 October 2025, paragraph 453; International Labour Office, Case No 485 against Bolivian Republic of Venezuela, Interim Report No 95, 1967, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_I D:2899004, last accessed 8 October 2025, paragraphs 279-280.
- ¹⁴⁹ “Draft Articles on Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts”, Report of the Commission to the General Assembly on the work of its fifty-third session, Yearbook of the International Law Commission, A/CN.4/SER.A/2001/Add.1 (Part 2), *International Law Commission*, 10 August 2001, available at: https://legal.un.org/ilc/publications/yearbooks/english/ilc_2001_v2_p2.pdf, last accessed 23 September 2025, Article 12.
- ¹⁵⁰ See Aniruddha Rajput, “Standard of Proof”, *Max Planck Encyclopedias of International Law*, February 2021, (Annex 26), paragraph 69 (“Human rights fact-finding missions also adopt different standards. Several commissions have used balance of probabilities . . . Other standards that have been used are ‘reasonable grounds to believe’ . . . ‘reasonable suspicion’ . . . or no reference to any standard at all”); Rüdiger Wolfrum & Mirka Möldner, “International Courts and Tribunals, Evidence”, *Max Planck Encyclopedias of International Law*, August 2013, paragraphs 75-79, (Annex 21).
- ¹⁵¹ ILO Constitution, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 26.
- ¹⁵² See Complaint, Annex 1, pages 13-28, Annex 1 contains the ILO’s preliminary comments on the bilateral labour agreements between the Federal Republic of Somalia and the Kingdom of Saudi Arabia on the recruitment of Somali workers in the Kingdom. It does not support the factual allegations being made in the Complaint.
- ¹⁵³ See Complaint, Section II, pages 4-7.
- ¹⁵⁴ See Complaint, Section II, pages 4-7.
- ¹⁵⁵ See Complaint, Section III, page 8.
- ¹⁵⁶ See Complaint, Section III, pages 7-10
- ¹⁵⁷ See, for example, *MO v Secretary of State for the Home Department* [2011] UKUT 00190 (IAC), paragraph 126. The Upper Tribunal (Immigration and Asylum Chamber) exercised a “great deal of caution” when considering reports from Amnesty international. It noted that “[t]he Tribunal generally holds reports from Amnesty International in high esteem, but bearing in mind the standards which it states that it applies to its own evidence-gathering, we are struck by the lack of any sourcing of its conclusion . . . [t]heir reports appear to rely on their general opening statement declaring that individuals’ stories are properly checked and cross-checked. But the actual accounts regarding these two are not themselves sourced . . . [i]t may well be that Amnesty

International has cogent reasons for treating their cases as verified, but we are not told what they are. We are also struck by the lack of any indication of the reliability of the source of its information.” The Administrative Court within the King’s Bench Division of the High Court of Justice in the United Kingdom has expressed scepticism and distrust of reporting from Amnesty International. In *Mustafa Kamel Mustafa (Otherwise Abu Hamza) v The Government of the United States of America, Secretary of State for the Home Department*, it noted that “[n]o one needs reminding of Amnesty International reputation, but in this report a great deal of comment is erected on the basis of very little evidence” (paragraph 62). The Court in that case further disagreed with the findings in the Amnesty International report. See *Mustafa Kamel Mustafa (Otherwise Abu Hamza) v The Government of the United States of America, Secretary of State for the Home Department* [2008] EWHC 1357 (Admin), available at: [https://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/ew/cases/EWHC/Admin/2008/1357.html&query=\(.2008.\)+AND+\(EWHC\)+AND+\(1357\)](https://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/ew/cases/EWHC/Admin/2008/1357.html&query=(.2008.)+AND+(EWHC)+AND+(1357)).

¹⁵⁸ See Complaint, Section IV, pages 10–12.

¹⁵⁹ “Complaint procedure (Art. 26)”, *International Labour Standards*, available at: <https://www.ilo.org/international-labour-standards/ilo-supervisory-system-special-procedures/complaint-procedure-art26>.

¹⁶⁰ See Report of the Commission Appointed under Article 26 of the Constitution of the International Labour Organisation to Examine the Complaint Filed by the Government of Portugal concerning the Observance by the Government of Liberia of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), International Labour Organization, April 1963, available at: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1963-46-2-Suppl.2\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1963-46-2-Suppl.2).pdf), last accessed 8 October 2025, paragraph 50(6); Report of the Commission Appointed under Article 26 of the Constitution of the International Labour Organisation to Examine the Complaints concerning the Observance by Greece of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and of the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), Made by a Number of Delegates to the 52nd Session of the International Labour Conference, International Labour Organization, 1971, available at: [09604\(1971-54-2-special-suppl\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1971-54-2-special-suppl).pdf), last accessed 8 October 2025, paragraphs 57(5), 137, 139, 155, 176; International Labour Office, Case No 3197 against Peru, Definitive Report No 391, 2019, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_I_D:4017604, last accessed 8 October 2025, paragraph 501.

¹⁶¹ See Complaint, Section II, pages 4–7.

¹⁶² See Complaint, Section II, page 3.

¹⁶³ See Complaint, Section II, page 3–7.

¹⁶⁴ See Complaint, Section II, pages 5–6.

¹⁶⁵ See Complaint, Section II, page 5–6.

¹⁶⁶ See Complaint, Section IV, pages 10–12 (purported wage theft is described in testimonials 1, 3–5 and 11, and forced labour in all 11 testimonials).

¹⁶⁷ See Complaint, Section II, page 3.

¹⁶⁸ See Complaint, Section II, page 3.

¹⁶⁹ See Complaint, Section II, page 3.

¹⁷⁰ See Complaint, Sections II–III, pages 2–3.

¹⁷¹ See Complaint, Section I(A), page 2.

¹⁷² See Complaint, Section I(A), page 2.

¹⁷³ See Complaint, Section I(A), page 1.

¹⁷⁴ See Complaint, Section II, pages 4–7.

¹⁷⁵ See Complaint, Section II, pages 4–5.

¹⁷⁶ See Complaint, Section II, page 6.

¹⁷⁷ See Complaint, Section II, page 4–7.

¹⁷⁸ See Complaint, Section II, pages 4–7.

¹⁷⁹ See Complaint, Section II, page 5.

¹⁸⁰ See Complaint, Section II, pages 4–7.

¹⁸¹ Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), Articles 1 and 2.

¹⁸² See Complaint, Section II, pages 4–7.

¹⁸³ Convention (No. 29) concerning forced or compulsory labour, as modified by the Final Articles Revision Convention, 1946, adopted 28 June 1930, entered into force 1 May 1932, 39 UNTS 55 (“**ILO Convention No. 29**”), available at https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C 029:NO, last accessed 23 September 2025, Article 1.

¹⁸⁴ ILO Convention No. 29, available at https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C 029:NO, last accessed 23 September 2025, Article 25.

¹⁸⁵ See Complaint, Section II, pages 3–4.

¹⁸⁶ See Complaint, Section II, pages 5–6.

¹⁸⁷ See Complaint, Section IV, pages 10–12.

¹⁸⁸ See Complaint, Section IV, pages 3–4.

¹⁸⁹ See Complaint, Section II, page 5.

¹⁹⁰ See Complaint, Section II, page 4.

¹⁹¹ See Complaint, Section II, pages 4–7.

¹⁹² Complaint, Section II, pages 5–6. The examples given include Kenyan domestic workers (November 2022), Nigerian construction workers (February 2023), Ethiopian domestic workers (July 2022), Somali construction workers (January 2023) and Ghanaian domestic workers (April 2023).

¹⁹³ International Labour Office, *General Survey of the reports concerning the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85)*, 1949, 2003, paragraph 368.

¹⁹⁴ For example, the Complaint alleges: “Nigerian construction workers in Riyadh reported not being paid for several months”: Complaint, Section II, page 5.

¹⁹⁵ The five purported testimonials in Complaint, Section IV, pages 10–12, are Worker S (a Nigerian Worker) (“I was hired as a driver but was forced to do heavy labour instead. My wages were withheld for months . . .”); Worker AS (a Ugandan Worker) (“I was forced to work long hours without pay”); Worker C (an Eritrean Worker) (“My employer locked me in the house and made me work long hours without pay”); Worker X (a Somali Worker) (“My wages were withheld, and my movements were restricted”); and Worker K (a Ghanaian Worker) (“My employer withheld my wages and passport”).

¹⁹⁶ See Complaint, Section IV, page 11.

¹⁹⁷ See Complaint, Section IV, page 11.

¹⁹⁸ See Articles 90(1)-(2), 88 and 92 of the Labor Law, requiring timely wage payment (weekly or monthly, as applicable), settlement of all entitlements at the end of service, and prohibiting deductions without legal basis or consent (Annex 5); see also “Wage Protection Program” confirming electronic monitoring of on-time, full wage payments.

¹⁹⁹ The Kingdom of Saudi Arabia welcomes further information about these cases so that it can investigate these cases with the assistance of the ILO.

²⁰⁰ See Complaint, Section II, pages 5–6.

²⁰¹ See Complaint, Section II, pages 4–7.

²⁰² *General Survey of the reports concerning the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85)*, 1949, 2003, International Labour Organization, (“**2003 General Survey**

concerning the Protection of Wages”), available at: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2003-91-1B\)346.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2003-91-1B)346.pdf), last accessed 23 September 2025, paragraph 368.

- ²⁰³ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 1–2, 4–6), (Wage Theft and Economic Exploitation, examples 1–6); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1, 3–5 and 11).
- ²⁰⁴ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 1–2, 4–6), (Wage Theft and Economic Exploitation, examples 1–6).
- ²⁰⁵ See Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1, 3–5 and 11).
- ²⁰⁶ See Complaint, Section I(B)(2), page 2.
- ²⁰⁷ See Complaint, Section II, page 4.
- ²⁰⁸ See Complaint, Section II, page 4.
- ²⁰⁹ See Complaint, Section IV, pages 10–12.
- ²¹⁰ ILO Convention No. 111 concerning discrimination in respect of employment and occupation, adopted 25 June 1958, entered into force 15 June 1960, 362 UNTS 31, ILO Convention No. 111, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, last accessed 23 September 2025, Article 1. Article 1 defines discrimination as including: “(a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation; (b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers’ and workers’ organisations, where such exist, and with other appropriate bodies”.
- ²¹¹ See Complaint, Section II, page 4.
- ²¹² ILO Convention No. 111, Articles 2 and 3.
- ²¹³ See Council of Ministers Resolution No. 416 dated 10 January 2023.
- ²¹⁴ See Complaint, Section III(1), pages 7–8.
- ²¹⁵ See Complaint, Section III(1), pages 7–8.
- ²¹⁶ See Complaint, Annex 1, pages 13–27.
- ²¹⁷ See Complaint, Section III(1), page 7.
- ²¹⁸ See Complaint, Section III(1), page 8, citing “Somalia: ITUC condemns exploitative labour agreements with Saudi Arabia”, *ITUC*, 16 December 2024, available at: <https://www.ituc-csi.org/Somalia-ITUC-condemns-exploitative-labour-agreements-with-Saudi-Arabia>, last accessed 4 September 2025.
- ²¹⁹ See Complaint, Section III(1), page 8.
- ²²⁰ See Complaint Procedure: International Labour Organization (ILO) 2020, (Annex 25), paragraph 5.
- ²²¹ See Complaint, Section I(A), page 1. See also Section I(B)(1), page 2: “The Kafala system—an exploitative sponsorship framework—remains intact, placing migrant workers under the complete control of their employers”; Section II, page 3: “The Kafala system . . . violate[s] various ILO agreements that ensure migrant workers’ rights are safeguarded, respected and enforced.”
- ²²² See Complaint, Section I(A), page 1. See also Section I(B)(1), page 2: “The Kafala system—an exploitative sponsorship framework—remains intact, placing migrant workers under the complete control of their employers”; Section II, page 3: “The Kafala system . . . violate[s] various ILO agreements that ensure migrant workers’ rights are safeguarded, respected and enforced.”
- ²²³ See Saudi Press Agency website, “Expatriate Workers’ Rights in Saudi Arabia: Continuous Protection and Comprehensive Legislation”, available at: <https://www.spa.gov.sa/en/N2273390>, last accessed 08/10/2025.

- ²²⁴ See Complaint, Section III, page 9.
- ²²⁵ See Complaint, Section III, page 9.
- ²²⁶ See Complaint, Section III(3), page 8.
- ²²⁷ See Complaint, Section III(3), page 8.
- ²²⁸ See Complaint, Section III, page 8.
- ²²⁹ ILO Convention No. 29, available at https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C_029:NO, last accessed 23 September 2025; Convention concerning the Protection of Wages, 1949 (No. 95), adopted 1 July 1949, entered into force 24 September 1952, 138 UNTS 225, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095, last accessed 22 September 2025; ILO Convention No. 111, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, last accessed 23 September 2025.
- ²³⁰ See Complaint, Section II, page 5.
- ²³¹ See Complaint, Section IV, page 10.
- ²³² See Complaint, Section II, page 4.
- ²³³ See Complaint, Section II, page 7.
- ²³⁴ See Complaint, Section II, page 5.
- ²³⁵ ILO Constitution, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 26.
- ²³⁶ See Complaint, Section II, pages 4–7.
- ²³⁷ See Complaint, Section IV, pages 10–12.
- ²³⁸ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 1, 2 and 6), (Wage Theft and Economic Exploitation, example 4), (Physical and Psychological Abuse, examples 3, 5 and 6); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 2–4, 6–7 and 9–10).
- ²³⁹ See Complaint, Section II, page 5 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 2–3 and 5–6); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 2–3 and 6–11).
- ²⁴⁰ See Complaint, Section II, pages 5–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 3 and 6), (Physical and Psychological Abuse, example 2); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 2–10).
- ²⁴¹ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 4–5); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1–6 and 8–11).
- ²⁴² See International Labour Office, *Report of the committee set up to examine the representation alleging non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), made under article 24 of the ILO Constitution by the International Trade Union Confederation and the Building and Woodworkers International*, Governing Body, 320th session, 24 March 2014, GB.320/INS/14/8, (“**2014 ILO Report on BWI Complaint against Qatar**”), available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:3113101,en:NO, last accessed 23 September 2025, paragraph 42.
- ²⁴³ See 2014 ILO Report on BWI Complaint against Qatar, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:3113101,en:NO, last accessed 23 September 2025, paragraph 41.
- ²⁴⁴ See Complaint, Section I(A) (page 1), Section I(B)(1) (page 2), Section II (page 3), Section III, page 9.
- ²⁴⁵ See Complaint, Section I(A), page 1.
- ²⁴⁶ 2014 ILO Report on BWI Complaint against Qatar, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:3113101,en:NO, last accessed 23 September 2025.

- ²⁴⁷ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 4–5); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1–6 and 8–11).
- ²⁴⁸ See Complaint, Section II, pages 4–7.
- ²⁴⁹ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 4–5).
- ²⁵⁰ See Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1–6 and 8–11).
- ²⁵¹ See Article 39 of the Labor Law (Annex 6).
- ²⁵² See Ministerial Resolution No. 75506 dated 29 November 2022, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2024-06/TRA00386%2823%29-31-5-2024-1.pdf>, last accessed 06/10/2025.
- ²⁵³ See Annex 5 to the Implementing Regulations of Labor Law and its Annexes.
- ²⁵⁴ See Complaint, Section II, page 5.
- ²⁵⁵ See Complaint, Section IV, page 10.
- ²⁵⁶ See Executive Regulation for the Control and Governance of Labor Inspection Works.
- ²⁵⁷ See MHRSD's website, *"The Ministry has conducted over 912000 inspection tours since the beginning of 2025"*, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/%D8%A3%D9%83%D8%AB%D8%B1-%D9%85%D9%86-912-%D8%A3%D9%84%D9%81-%D8%AC%D9%88%D9%84%D8%A9-%D8%B1%D9%82%D8%A7%D8%A8%D9%8A%D8%A9-%D9%85%D9%86%D8%B0-%D9%85%D8%B7%D9%84%D8%B9-2025>, last accessed 08/10/2025.
- ²⁵⁸ See Chapter 13 of the Labor Law (work inspection) (Annex 7) and Executive Regulation for the Control and Governance of Labor Inspection Works.
- ²⁵⁹ See Najiz Portal of the Ministry of Justice, available at: <https://new.najiz.sa>, last accessed 15 September 2025.
- ²⁶⁰ See Ministerial Decision No. 91285 dated 2 January 2024, approving the Rules and Procedures Regulating the Amicable Settlement of Labor Disputes (Annex 17).
- ²⁶¹ See objectives and tasks of the National Committee of Workers Committees (Annex 18), available at: <https://www.snc.org.sa/%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%87%D8%AF%D8%A7%D9%81-%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D8%A7%D9%85/>, last accessed 08/10/2025.
- ²⁶² See Royal Decree No. M/53 dated 3 July 2012, enacting the Enforcement Law.
- ²⁶³ See Ministry of Justice website, *"Saudi MoJ launches second phase of preventive justice initiative to digitalize contracts"*, available at: <https://www.moj.gov.sa/English/MediaCenter/news/Pages/NewsDetails.aspx?itemId=998>, last accessed 07/10/2025.
- ²⁶⁴ See MHRSD's website, *"The Procedural Guide for ending the contractual relationship"*, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B1%D8%B4%D8%A7%D8%AF%D9%8A-%D9%84%D9%85%D8%A8%D8%A7%D8%AF%D8%B1%D8%A9-%D8%B9%D9%82%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%AB%D9%82-%D8%B3%D9%86%D8%AF%D9%8B%D8%A7>, last accessed 07/10/2025.
- ²⁶⁵ See Ministry of Justice website, *"Saudi MoJ Launches Unified Translation Center Services on Taqadhi Platform"*, available at: <https://www.moj.gov.sa/English/MediaCenter/news/Pages/NewsDetails.aspx?itemId=1123>, last accessed 08/10/2025.
- ²⁶⁶ See Complaint, Section II (pages 3–4 and 5–6), Section IV (pages 10–12).
- ²⁶⁷ See Complaint, Section II, pages 3–4.

- ²⁶⁸ 2003 General Survey concerning the Protection of Wages, available at: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2003-91-1B\)346.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2003-91-1B)346.pdf), last accessed 23 September 2025, paragraph 368.
- ²⁶⁹ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 1–2, 4–6), (Wage Theft and Economic Exploitation, examples 1–6); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1, 3–5 and 11).
- ²⁷⁰ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 1–2, 4–6), (Wage Theft and Economic Exploitation, examples 1–6).
- ²⁷¹ See Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1, 3–5 and 11).
- ²⁷² 2003 General Survey concerning the Protection of Wages, available at: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2003-91-1B\)346.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2003-91-1B)346.pdf), last accessed 23 September 2025, paragraph 368.
- ²⁷³ See Council of Ministers Resolution No. [733](#) dated 7 July 2020.
- ²⁷⁴ See Guidelines for the Expatriate Worker Wage Insurance Service for Private Sector Defaults, issued pursuant to Ministerial Decision dated 06 October 2024.
- ²⁷⁵ See Article 19 of the Labor Law (Annex 8).
- ²⁷⁶ See MHRSD's website, "*The Guideline for the Initiative Documented Employment Contract as an Enforceable Instrument*" (news release date 05/10/2025), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B1%D8%B4%D8%A7%D8%AF%D9%8A-%D9%84%D9%85%D8%A8%D8%A7%D8%AF%D8%B1%D8%A9-%D8%B9%D9%82%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%AB%D9%82-%D8%B3%D9%86%D8%AF%D9%8B%D8%A7>, last accessed 08/10/2025.
- ²⁷⁷ See MHRSD's website, "*Ministry of Human Resources and Social Development: Over 900,000 Establishments Covered by Wage Protection Program with Compliance Rate Exceeding 88%*" (news release date 31/12/2024), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/>, last accessed 14/09/2025.
- ²⁷⁸ See MHRSD's website, "*The Ministry of Human Resources and Social Development Conducts Over 700,000 Inspection Visits During the First Half of 2024*" (news release date 17/09/2024), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/240820241>, last accessed 08/10/2025.
- ²⁷⁹ See Saudi Press Agency website, "*Wage Protection Program: Enhancing Labor Market Integrity in Saudi Arabia*" (news release date 31/12/2024), available at: <https://www.spa.gov.sa/en/N2235811>, last accessed 08/10/2025.
- ²⁸⁰ See "*Saudi HR ministry cracks down on labor violations*", ARAB NEWS, 24 August 2024, available at: <https://www.arabnews.com/node/2568664/saudi-arabia>, last accessed 15/09/2025.
- ²⁸¹ See Executive Regulation for the Control and Governance of Labor Inspection Works.
- ²⁸² See Complaint, Section I(B)(2), page 2.
- ²⁸³ ILO Convention No. 111, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, last accessed 23 September 2025, Article 2.
- ²⁸⁴ ILO Convention No. 111, , available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, last accessed 23 September 2025, Article 3.
- ²⁸⁵ ILO Convention No. 111, , available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, last accessed 23 September 2025, Articles 2 and 3.

²⁸⁶ ILO Convention No. 111, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, accessed 23 September 2025, Article 2. last

²⁸⁷ See Article 8 of the Basic Law of Governance, Article 61 of the Labour Law (Annex 2), and Article 9(8) of the Implementing Regulations of Labour Law and its Annexes (Annex 13).

²⁸⁸ See Riyadh Region Municipality website, "*Women Empowerment*", available at: <https://www.alriyadh.gov.sa/en/content/women-empowerment>, last accessed 15/09/2025.

²⁸⁹ See Council of Ministers Resolution No. 416 dated 10 January 2023.

²⁹⁰ See Point (1) and (2) of Council of Ministers Resolution No. 416 dated 10 January 2023.

²⁹¹ See Objectives of the National Policy for Promoting Equal Opportunities and Equal Treatment in Employment and Occupation in the Kingdom (Annex 16).

²⁹² See Point (3) of Council of Ministers Resolution No. 416 dated 10 January 2023.

²⁹³ Ministerial Decision No. 51848 dated 5 November 2020.