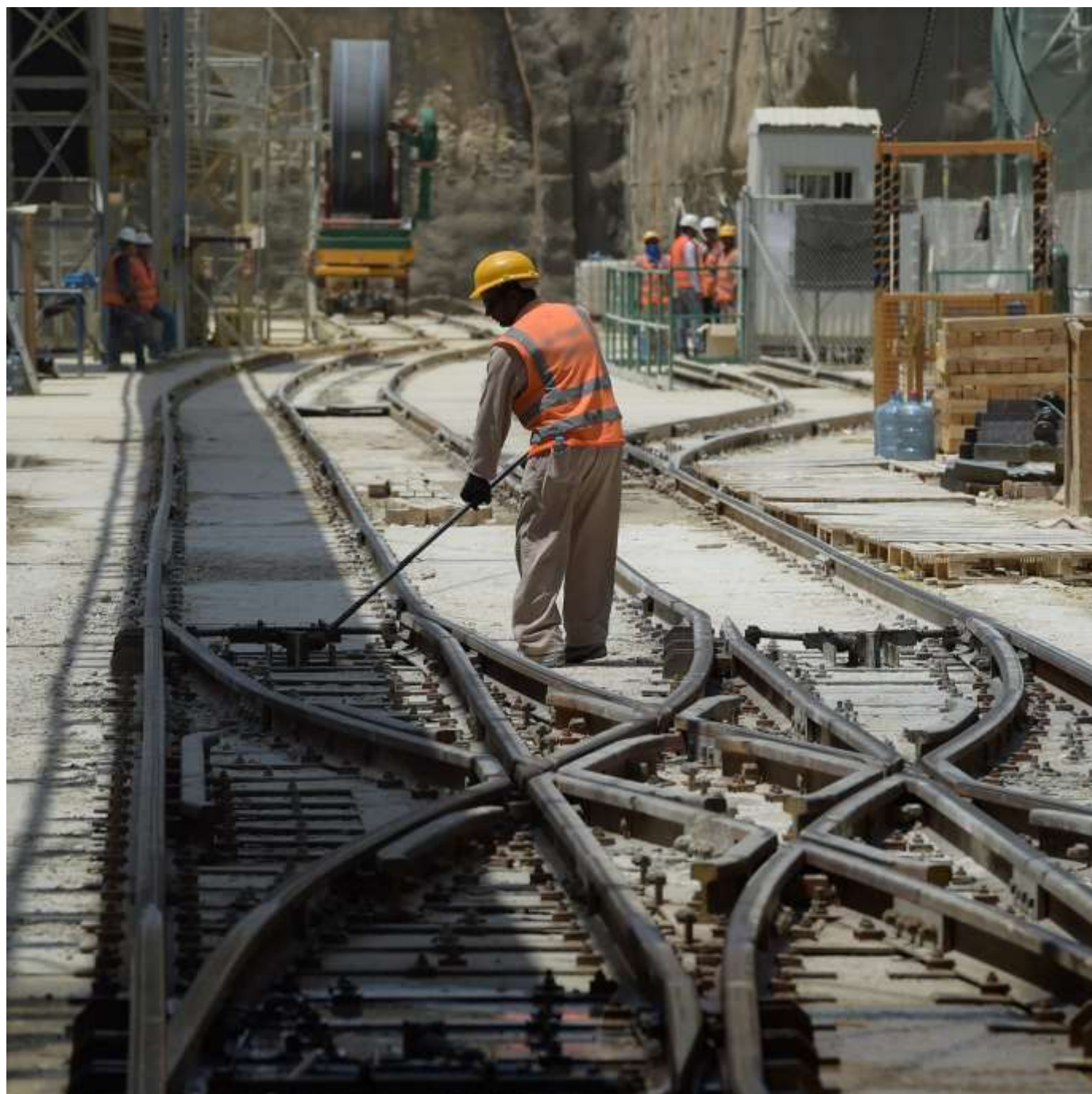




“NADIE ELIGE TRABAJAR EN ESTAS CONDICIONES”

UN DECENIO DE EXPLOTACIÓN EN EL PROYECTO DEL
METRO DE RIAD

RESUMEN EJECUTIVO Y RECOMENDACIONES

**AMNISTÍA
INTERNACIONAL**



Amnistía Internacional es un movimiento integrado por 10 millones de personas que activa el sentido de humanidad dentro de cada una de ellas y que hace campaña en favor de cambios que permitan que todo el mundo disfrute de sus derechos humanos. Nuestra visión es la de un mundo donde quienes están en el poder cumplen sus promesas, respetan el derecho internacional y rinden cuentas. Somos independientes de todo gobierno, ideología política, interés económico y credo religioso, y nuestro trabajo se financia principalmente con las contribuciones de nuestra membresía y con donativos. Creemos que actuar movidos por la solidaridad y la compasión hacia nuestros semejantes en todo el mundo puede hacer mejorar nuestras sociedades.

© Amnesty International 2025

Salvo cuando se indique lo contrario, el contenido de este documento está protegido por una licencia 4.0 de Creative Commons (atribución, no comercial, sin obra derivada, internacional).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

Para más información, visiten la página Permisos de nuestro sitio web:

<https://www.amnesty.org/es/permissions/>

El material atribuido a titulares de derechos de autor distintos de Amnistía Internacional no está protegido por la licencia Creative Commons.

Publicado por primera vez en 2025

por Amnesty International Ltd.

Peter Benenson House, 1 Easton Street
London WC1X 0DW, Reino Unido

Índice: MDE 23/0241/2025 SPANISH

Idioma original: Inglés

amnesty.org



Foto de portada: Trabajador en las obras de construcción del metro de la capital saudí, Riad, cuyo valor asciende a miles de millones de dólares (26 de agosto de 2015). © AHMED FARWAN/AFP/Getty Images

RESUMEN EJECUTIVO

Durante más de 10 años, decenas de miles de trabajadores migrantes —muchos de ellos con empleos mal pagados— trabajaron bajo el calor abrasador y el polvo de Riad excavando túneles, tendiendo vías y facilitando asistencia administrativa y de otro tipo a consorcios de empresas saudíes e internacionales. Su trabajo —a menudo invisible, pero indispensable— culminó con la inauguración del metro de Riad en enero de 2025: 176 kilómetros de vías, 85 estaciones e infraestructuras cuyo valor asciende a miles de millones de dólares. El metro, alabado como la “espina dorsal” del sistema de transporte público de la capital, transportará a millones de personas al año, y se convertirá en una de las piedras angulares de los preparativos de Arabia Saudí para la Copa Mundial masculina de la FIFA de 2034 y otros importantes eventos internacionales.

En el presente informe se describen las condiciones de trabajo y de vida de algunos de estos trabajadores migrantes, así como la pasividad del Estado a la hora de protegerlos frente a abusos graves. Para ello, se basa, fundamentalmente, en las entrevistas que realizó por vía telemática Amnistía Internacional a 38 hombres de Bangladesh, India y Nepal que trabajaron en el proyecto del metro de Riad entre 2014 y 2025 (la mayoría de ellos hasta, al menos, finales de 2023). Además, el texto analiza la legislación nacional e internacional que incumbe a los trabajadores migrantes de Arabia Saudí, e informes anteriores de Amnistía Internacional y de otras organizaciones de la sociedad civil. Los entrevistados trabajaron en 11 empresas diferentes tanto saudíes como internacionales, entre ellas contratistas principales del proyecto, subcontratistas y empresas proveedoras de mano de obra. Estas empresas no se identifican en el informe, que se centra sobre todo en las responsabilidades del Estado saudí.

Los costes ocultos del metro

Muchos de estos trabajadores empezaron a ser explotados antes incluso de abandonar sus países de origen. La mayoría de los entrevistados para este informe estaban ya endeudados, tras haber pagado a los agentes de sus países de origen entre 700 y 3.500 dólares estadounidenses por comisiones de contratación y costes conexos. Estos pagos excedían con creces los límites impuestos por el gobierno, y los trabajadores se vieron obligados a asumirlos a pesar de que la legislación saudí prohíbe que se les repercutan a ellos las comisiones de contratación. Como tenían que sustentar a sus familias y contaban con escasos ahorros, algunos de estos hombres pidieron préstamos a bancos o prestamistas, o bien vendieron posesiones familiares para cubrir los costes. Tras haberles asegurado el personal de captación que en Arabia Saudí les esperaban un trabajo y un salario dignos, consideraron que ésa era su oportunidad para huir de la pobreza.

“Pagué 100.000 rupias (700 dólares estadounidenses) al agente de recursos humanos. Pero en los preparativos —viaje, pruebas médicas y papeleo— gasté 200.000 rupias en total (1.400 dólares estadounidenses). En aquel momento, no tenía dinero [...] Pedí prestado algo de oro a los padres de mi esposa, lo vendí y conseguí un poco de efectivo [...] Como el precio del oro subió, acabé devolviendo casi el doble. Me llevó seis meses pagar los préstamos”. [Suman, Nepal]

Con demasiada frecuencia, estos hombres no descubrieron la verdad sobre sus empleos hasta después de haber pagado a los agentes de contratación y haber partido rumbo a Arabia Saudí. Cuando descubrieron la realidad —que trabajarían más horas por un salario más bajo, o que no habían sido contratados por un contratista de la construcción, sino por una empresa intermediaria proveedora de mano de obra conocida por su explotación—, ya era demasiado tarde para dar marcha atrás. En algunos casos, el peso de la deuda los aprisionó antes de empezar el viaje, y los dejó extremadamente expuestos a nuevos actos de explotación.

El hecho de que de los 38 entrevistados, que trabajaron en el proyecto en diferentes empresas y épocas, casi todos denunciaron haber pagado comisiones de contratación excesivas e ilegales pone de manifiesto un patrón

“NADIE ELIGE TRABAJAR EN ESTAS CONDICIONES”

UN DECENIO DE EXPLOTACIÓN EN EL PROYECTO DEL METRO DE RIAD

preocupante: las empresas y los gobiernos apenas tomaron medidas eficaces —o no tomaron ninguna en absoluto— para impedir esta explotación.

Una vez en el país, los trabajadores entrevistados por Amnistía Internacional mencionaron los bajos salarios como preocupación más acuciante. Muchos de ellos recibían menos de dos dólares estadounidenses por hora, mientras que otros percibían apenas la mitad de lo que les correspondía como obreros, limpiadores y asistentes en el proyecto del metro de Riad. Prácticamente todos trabajaban más de 60 horas semanales, es decir, un mínimo de 10 horas diarias y seis días por semana, lo que, al parecer, violaba la legislación saudí. Aunque la mayoría de los trabajadores declararon que no se les obligaba directamente a trabajar horas extras, la realidad era que, para la mayoría, sus salarios básicos eran tan bajos que no tenían más remedio que trabajar más horas a fin de ganar lo suficiente para mantener a sus familias.

“Dada la inflación que hay en Nepal, este salario es demasiado bajo para los gastos de una familia. Desaparece cuando pago la educación de mis hijos y otros gastos del hogar. ¿Y yo qué puedo hacer? Me las tengo que arreglar.” [Nabin, Nepal]

Arabia Saudí no tiene una política de salario mínimo para todo el mercado laboral, pero establece un salario mínimo mensual de 4.000 riales (1.066 dólares estadounidenses) para la ciudadanía saudí en el marco de su programa Nitaqat, que tiene por objeto aumentar la participación saudí en la mano de obra del sector privado. En la práctica, este programa establece un salario mínimo *de facto* para la ciudadanía saudí, mientras que aquellas personas que carecen de esa ciudadanía —en su mayoría, trabajadores y trabajadoras migrantes racializados procedentes de Asia y África que se concentran en empleos mal remunerados y peligrosos— quedan al margen de esa protección. Esto, unido al sistema de patrocinio de *kafala*, deja a estas personas extremadamente expuestas a la explotación, de manera que, al no gozar de la ciudadanía saudí, ganan a menudo sólo una pequeña parte del salario medio que reciben los ciudadanos y ciudadanas saudíes. Esta exclusión basada en la ciudadanía, unida a la falta de una política salarial más amplia y de medidas que garanticen salarios suficientes para asegurar un nivel de vida digno, perjudica de manera desproporcionada a los trabajadores y trabajadoras migrantes racializados y constituye discriminación racial según el derecho internacional.

Las largas jornadas que los trabajadores dedicaban al proyecto del metro de Riad se veían a menudo agravadas por el implacable calor estival de Arabia Saudí. Por ejemplo, entre junio y agosto de 2024 y 2025, Riad se mantuvo a 40 °C o más durante más de ocho horas al día, a menudo desde las 11 de la mañana hasta las 7 u 8 de la tarde. Cada año se registran temperaturas similares en gran parte del país, ya que Arabia Saudí sigue experimentando un aumento tanto en la frecuencia como en la intensidad de los días calurosos, tendencia que se prevé que continúe debido al cambio climático global. Aunque la mayoría de los entrevistados afirmaron que sus empleadores respetaban en gran medida la prohibición gubernamental de trabajar al aire libre bajo la luz solar directa durante las horas del mediodía en verano, también señalaron deficiencias de dicha medida, sobre todo que el calor y la humedad pueden mantenerse en niveles alarmantes más allá de esas horas y meses. Un trabajador de la construcción comparó la dureza de trabajar al aire libre durante las horas más calurosas, fuera del horario prohibido, con estar “en el infierno”.

Varios de los entrevistados rememoraron cómo su ropa acababa empapada de sudor, les picaban los ojos, veían borroso y sus compañeros se desmayaban —allí mismo o, más tarde, mientras cenaban en el comedor del personal—, todo ello síntomas de peligros graves resultantes de la exposición prolongada al calor extremo. Asimismo, algunos trabajadores afirmaron haber sido presionados por sus superiores, que les impedían descansar o penalizaban a quienes lo hacían sin permiso, violando así las directrices del gobierno sobre el trabajo en condiciones de calor.

“Cuando trabajo con un calor extremo, es como si estuviera en el infierno [...] ¿Habré hecho algo malo y Dios me estará castigando? [...] ¿Cómo he acabado trabajando en este entorno? Nadie elige trabajar en estas condiciones. Pero, ¿qué puedo hacer? En Nepal no tenía trabajo.” [Indra, Nepal]

Las leyes y políticas de Arabia Saudí incluyen importantes medidas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de los efectos nocivos de la exposición prolongada al calor. Sin embargo, al no seguir un planteamiento basado en los riesgos, esas medidas siguen siendo inadecuadas para mitigar los graves riesgos para la salud a los que se enfrenta la mano de obra migrante que trabaja al aire libre. Estas deficiencias violan el derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo según el derecho y las normas internacionales.

Por último, lejos de constituir un refugio en el que relajarse tras las largas jornadas de trabajo construyendo el metro, varios trabajadores afirmaron que el alojamiento facilitado por sus empleadores estaba masificado y sucio, y aseguraron que la alimentación que les proporcionaban era deficiente. Según explicaron, la calidad de la alimentación dependía de su categoría laboral, de manera que los obreros en general y el personal subalterno recibían comidas más básicas y de menor calidad que sus superiores, por lo que muchos de los entrevistados refirieron haber utilizado en ocasiones sus míseros salarios para complementarla: “Me resultaba irritante. Me hacía sentir mal”, afirma un trabajador nepalí con respecto a este sistema discriminatorio, “pero, ¿qué podía hacer? [...] Creo que los trabajadores deben tener acceso a alimentación de calidad, con independencia de su cargo.”

SISTEMA LABORAL DE ARABIA SAUDÍ

La explotación de estos hombres era propiciada por el sistema de patrocinio conocido como *kafala*, que se aplica a los más de 13 millones de trabajadores y trabajadoras migrantes de Arabia Saudí. Aunque, a lo largo de los últimos años, el país ha introducido reformas limitadas, el sistema continúa otorgando a los empleadores un control excesivo sobre la situación jurídica del trabajador o trabajadora extranjero, su movilidad laboral y su libertad para salir del país, todo lo cual crea una dinámica de poder profundamente desigual que impide a los trabajadores cuestionar el trato que reciben y redonda en su vulnerabilidad a los abusos.

Uno de los cambios legales y políticos introducidos por el Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Arabia Saudí es la posibilidad que se ofrece, en teoría, a la mano de obra migrante, de solicitar sus propios permisos de salida y —en el caso de la mayoría de los trabajadores en determinadas condiciones— de cambiar de trabajo sin el consentimiento del empleador. Sin embargo, en la práctica, estos cambios se han visto socavados por el control continuado de los empleadores sobre los documentos personales y de otro tipo de los trabajadores y trabajadoras, el acceso limitado de éstos a la información y la persistencia de tácticas de represalia por parte de los empleadores, como la cancelación arbitraria de los permisos de residencia o la presentación maliciosa de denuncias por “fuga”.

Arabia Saudí ha introducido plataformas digitales para agilizar procesos administrativos, tales como la expedición de visados, la concesión de permisos de trabajo y los traslados laborales, pero dichas plataformas han servido de poco a la hora de abordar los arraigados desequilibrios de poder. Por otro lado, en una normativa de 2022 recientemente actualizada, el gobierno eliminó la capacidad del empleador o empleadora de denunciar al trabajador o trabajadora por “fuga” —elemento fundamental del sistema de patrocinio de *kafala*, del que a menudo se abusaba— y la sustituyó por la asignación del estado de “suspendido/a de sus funciones” a la persona trabajadora, una medida que impone ciertas condiciones al empleador o empleadora, mientras que concede al trabajador o trabajadora 60 días para encontrar un nuevo trabajo o salir del país. Sin embargo, los empleadores siguen ejerciendo un control considerable sobre la mano de obra, y tanto las estadísticas como la transparencia ofrecidas por el gobierno son escasas, con lo que resulta extremadamente difícil evaluar el impacto real de estas reformas.

Según datos del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Arabia Saudí, a lo largo de los últimos cinco años se han duplicado con creces las inspecciones laborales en el sector privado. Sin embargo, estas inspecciones parecen haberse centrado de manera desproporcionada en el cumplimiento de la iniciativa gubernamental de nacionalización (saudización) por parte de las empresas y en la legalidad de la situación laboral del personal migrante, más que en supervisar las condiciones de trabajo y de vida de este personal. Además, desde 2023, el Ministerio ha reducido considerablemente el importe de las multas que se pueden imponer a las empresas por infringir la legislación laboral, incluyendo una reducción de más de dos tercios en las sanciones por confiscación de pasaportes y denegación del descanso semanal. Es más, no se conoce con certeza el número y la naturaleza de las sanciones impuestas a los infractores.

Como Estado miembro de la ONU y Estado Parte en numerosos tratados de la ONU y de la OIT, Arabia Saudí tiene la obligación de defender los derechos humanos de todas las personas que se encuentren en su territorio, lo cual implica, entre otras medidas, garantizar el derecho a un trabajo digno con un salario justo, a la protección frente a la explotación y a la seguridad y la higiene en el trabajo.

Por su parte, de conformidad con el derecho y las normas internacionales, las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, y deben ejercer la necesaria diligencia debida en materia de derechos humanos para poder identificar, mitigar, abordar y remediar los daños reales y potenciales relacionados con los derechos humanos a los que den lugar sus operaciones. Si esos peligros no se pueden abordar de manera adecuada, las empresas deberán plantearse dejar de operar en el país en cuestión.

CONCLUSIÓN

Este informe denuncia los abusos laborales cometidos en uno de los principales proyectos de infraestructuras liderados por el gobierno saudí, al frente de cuya construcción figuran destacadas empresas saudíes e internacionales.

Las lagunas que presenta el sistema jurídico saudí, la irregular aplicación de la legislación existente por parte del gobierno y las limitaciones del persistente sistema de *kafala* dejaron a los trabajadores migrantes del proyecto del metro de Riad a merced de sus empleadores. Agobiados ya por las exorbitantes comisiones de contratación, los trabajadores afirmaron haber soportado jornadas de trabajo excesivas a cambio de salarios bajos y discriminatorios a lo largo de los últimos 10 años con el fin de terminar el proyecto, y relataron cómo sus dificultades se habían visto agravadas por la exposición al calor extremo y por sus inadecuadas condiciones de vida.

Sus experiencias ponen de relieve no sólo deficiencias del gobierno saudí, sino también los importantes riesgos en materia de derechos humanos a los que se enfrentan las empresas —incluidas grandes multinacionales— que operan en el sector de la construcción de Arabia Saudí, que depende de una amplia red de subcontratación y opera en un entorno en el que la aplicación de medidas de diligencia debida eficaces se ve obstaculizada por estrictas restricciones a la libertad de expresión y de asociación.

En un momento en el que Arabia Saudí se abre camino con megaproyectos de gran resonancia y se prepara para acoger la Copa Mundial de 2034, este informe debe servir para advertir de la necesidad urgente de reforzar las salvaguardias y la rendición de cuentas para los millones de trabajadores y trabajadoras migrantes de quienes dependen estos proyectos y eventos. Si no se actúa con firmeza, esta mano de obra seguirá expuesta a un elevado grado de explotación, y las empresas pondrán en peligro su reputación y se arriesgarán a sufrir consecuencias jurídicas y económicas en caso de comprobarse su vinculación, directa o indirecta, a abusos laborales sistémicos.

Para abordar los abusos sistémicos documentados en este informe, el gobierno de Arabia Saudí debe:

- Desmantelar el sistema de patrocinio de *kafala* y reducir la dependencia del personal migrante con respecto a sus empleadores.
- Hacer cumplir la prohibición de las comisiones de contratación pagadas por el trabajador o trabajadora.
- Imponer el cumplimiento efectivo de todas las leyes y normativas laborales por medio —entre otras medidas— de sanciones estrictas en caso de infracción.
- Reforzar la legislación relativa a la protección frente a la sobrecarga térmica y adoptar un planteamiento basado en los riesgos.
- Establecer un salario mínimo no discriminatorio.
- Ratificar y aplicar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Las empresas que operan en Arabia Saudí —y, en concreto, las que participan en el proyecto del metro de Riad— deben:

- Aplicar exhaustivos procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos en todas sus operaciones, acordes con el alto riesgo de abuso al que se enfrenta el personal migrante.
 - Si las empresas no pueden o no quieren hacerlo, deberán plantearse suspender sus operaciones y poner fin a esa relación empresarial.
- Desempeñar un papel activo y directo en la contratación de personal, garantizando que todos los trabajadores y trabajadoras conozcan perfectamente los términos y condiciones de sus trabajos y que no se les cobren comisiones de contratación ni costes conexos.
- Garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras que sufran abusos —y, en particular, quienes hayan tenido que pagar gastos de contratación— tengan acceso a recursos efectivos.
- Aplicar sólidas medidas de seguridad e higiene en el trabajo, teniendo en cuenta las condiciones climáticas de Arabia Saudí.

Los gobiernos de los países de origen —entre ellos Bangladesh, India y Nepal— deben:

- Prohibir por ley las comisiones de contratación repercutidas al trabajador o trabajadora y los costes conexos, y hacer cumplir dicha prohibición.
- Vigilar, investigar y sancionar de manera adecuada las conductas ilegales de las empresas de contratación.
- Incrementar la capacidad de las embajadas de seguir y apoyar al personal migrante en los países de destino.
- Garantizar el acceso efectivo a mecanismos de denuncia y reparación.

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Este informe demuestra que, incluso en uno de sus proyectos emblemáticos de infraestructura liderados por el Estado, el gobierno de Arabia Saudí se abstiene de proteger los derechos del personal migrante que lo ha hecho posible, permitiendo la persistencia de lagunas legales y aplicando con tibieza las leyes existentes. El sector de la construcción, que depende en gran medida de la mano de obra migrante y es una de las piedras angulares de la ejecución de los megaproyectos del gobierno, está particularmente expuesto a estos abusos.

Los testimonios casi unánimes de los trabajadores migrantes entrevistados por Amnistía Internacional sobre las excesivas —y a menudo ilegales— comisiones de contratación ponen de manifiesto la enorme brecha entre la retórica y la realidad. Asimismo, demuestran que, a pesar de que Arabia Saudí y países de origen como Bangladesh, India y Nepal reconocen oficialmente el daño que causan estas comisiones y han adoptado medidas para restringirlas, la práctica sigue arraigada, lo que aumenta la deuda de los trabajadores y el riesgo de que sean explotados. Del mismo modo, las empresas que contratan a personas del extranjero siguen haciendo caso omiso de esta práctica y se benefician del trabajo de estos trabajadores migrantes endeudados, algunos de los cuales también han sido engañados sobre sus condiciones de empleo y de trabajo.

Aunque la mayoría de las empresas que empleaban a los trabajadores entrevistados para este informe cumplían con la prohibición de trabajar al mediodía en verano en Arabia Saudí, los testimonios de los trabajadores ponen de manifiesto la total insuficiencia de dicha prohibición. De hecho, sus testimonios demuestran cómo el hecho de que el gobierno no adoptara un enfoque basado en el riesgo, no impusiera períodos de descanso obligatorios y no ordenara el cese completo de la actividad laboral durante otros períodos de calor y humedad extremos dejó a estos hombres expuestos al riesgo de sufrir golpes de calor y otros graves problemas de salud.

Por último, algunos de los entrevistados cobraban tan poco que tenían dificultades para satisfacer las necesidades básicas de sus familias en su lugar de origen, lo que empujaba a muchos a aceptar jornadas laborales que superaban el límite legal. Si bien el Gobierno establece umbrales de ingresos mínimos para animar a la ciudadanía saudí a incorporarse al mercado laboral, estas protecciones no se hacen extensivas al personal migrante. Sin un salario mínimo aplicable a todo el mercado laboral, los trabajadores y trabajadoras migrantes —muchos de ellos racializados— quedan desprotegidos. Esta exclusión, unida a unos salarios considerablemente inferiores, da lugar a un perjuicio desproporcionado y constituye discriminación racial.

Por su parte, las empresas que construyen el metro de Riad y otras infraestructuras tienen su propia responsabilidad independiente de tomar medidas proactivas y sostenidas para salvaguardar los derechos de quienes intervienen en su cadena de valor y, de hecho, las deficiencias del gobierno hacen que esa forma de actuar de las empresas sea más pertinente que nunca. La naturaleza del sistema laboral saudí, unida a la ausencia en general de salvaguardias en materia de derechos humanos, deja a la mano de obra migrante extremadamente expuesta a abusos, mientras el ejercicio efectivo de la diligencia debida se ve dificultado aún más por el entorno represivo del país y por la enorme dependencia que el sector de la construcción tiene con respecto a numerosos subcontratistas e intermediarios, lo cual favorece e invisibiliza la explotación en las cadenas de valor.

Este contexto pone de relieve lo importante que es para las empresas que operan en Arabia Saudí llevar a cabo una diligencia debida continua en materia de derechos humanos, prestando especial atención a estos riesgos y adoptando medidas de mitigación proporcionales a la probabilidad y la gravedad del daño. Si no es posible abordar

“NADIE ELIGE TRABAJAR EN ESTAS CONDICIONES”

UN DECENIO DE EXPLOTACIÓN EN EL PROYECTO DEL METRO DE RIAD

Amnistía Internacional

adecuadamente los riesgos o las empresas no están dispuestas a hacerlo, éstas deberán considerar la posibilidad poner fin a sus actividades.

En última instancia, los abusos descubiertos en uno de los mayores proyectos de infraestructuras impulsados por el Estado del país, en el que participan importantes empresas constructoras internacionales, deberían servir de advertencia para todos los megaproyectos actuales y futuros, especialmente ahora que la construcción continúa a buen ritmo con vistas a la Copa Mundial de la FIFA 2034.

A la luz de estas conclusiones, y con el objetivo de seguir mejorando los derechos del personal migrante en Arabia Saudí, especialmente de quienes trabajan en el sector de la construcción, Amnistía Internacional formula las siguientes recomendaciones clave:

AL GOBIERNO DE ARABIA SAUDÍ

Investigaciones

- Llevar a cabo una investigación independiente e imparcial sobre los abusos detallados en este informe, garantizar la reparación a las víctimas, exigir responsabilidades a los perpetradores e informar públicamente sobre las conclusiones.

Sistema de migración laboral

- Desmantelar por completo el sistema de patrocinio de *kafala*, lo que incluye eliminar el control de los empleadores y empleadoras sobre la capacidad de los trabajadores y trabajadoras migrantes para cambiar de empleo o salir del país, y reducir la manera en que los trabajadores dependen de los empleadores en lo que respecta a su situación legal.
 - Tomar medidas para sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras migrantes, en idiomas que puedan comprender, sobre sus derechos en el país, las recientes reformas laborales y la forma de acceder a los mecanismos de reparación disponibles si sufren abusos.

Comisiones de contratación

- Aplicar estrictamente la prohibición de las comisiones de contratación pagadas por el trabajador o trabajadora, investigando y procesando activamente a las agencias de contratación y a los empleadores con sede en Arabia Saudí que violen la ley.
 - Exigir a las empresas que aporten pruebas de que han cubierto el coste total de la contratación del personal migrante y sancionar a aquellas que no lo hagan.
 - Exigir a las empresas que presenten presupuestos de los costes de contratación a lo largo de toda su cadena de contratación en todos los procesos de licitación de contratos públicos.

Seguridad e higiene

- Garantizar condiciones seguras de trabajo para todas las personas, lo que incluye adoptar un planteamiento basado en los riesgos con respecto a la protección contra el calor.
- Obligar a todos los empleadores y empleadoras a proporcionar a quienes trabajen al aire libre descansos de una duración adecuada, en zonas frescas y sombreadas, cuando exista riesgo laboral de golpes de calor; los tiempos de descanso obligatorios deben tener en cuenta los riesgos ambientales de golpes de calor junto con la naturaleza extenuante del trabajo que se realiza.

Salarios

- Establecer y hacer cumplir un salario mínimo universal suficiente para garantizar un nivel de vida digno a todos los trabajadores y trabajadoras y sus familias, sin discriminación por motivos de raza, nacionalidad o condición migratoria.

Discriminación

- Adoptar medidas proactivas para prevenir los efectos desproporcionados de la percepción de salarios más bajos sobre las personas racializadas y eliminar la discriminación racial indirecta.
- Recopilar y publicar estadísticas exhaustivas y actualizadas sobre la composición demográfica del país, basadas en el principio de la autoidentificación y desglosadas por raza, origen nacional o étnico, condición migratoria y sector de empleo.

“NADIE ELIGE TRABAJAR EN ESTAS CONDICIONES”

UN DECENIO DE EXPLOTACIÓN EN EL PROYECTO DEL METRO DE RIAD

Amnistía Internacional

- Llevar a cabo investigaciones y recopilar datos para comprender y abordar los daños discriminatorios que causan las leyes, las políticas y las prácticas —incluido el sistema de patrocinio de *kafala*— a las personas racializadas.

Inspecciones laborales

- Hacer cumplir de manera efectiva las leyes y normativas laborales y, a tal efecto —entre otras medidas— llevar a cabo inspecciones periódicas y sin previo aviso de los lugares de trabajo y alojamiento de los trabajadores, e investigar y procesar a los empleadores y empleadoras que las incumplan.
 - Garantizar que las sanciones sean lo suficientemente estrictas como para disuadir de la infracción y reflejen la naturaleza y la gravedad de ésta.

Acceso a la justicia

- Garantizar mecanismos accesibles, eficaces e independientes para que los trabajadores puedan obtener justicia y reparación oportunas sin temor a represalias.

Transparencia

- Recopilar y hacer públicos datos detallados sobre:
 - La aplicación de los aspectos clave de la iniciativa sobre reformas laborales, incluidos los cambios en el régimen de permisos de salida y de cambio de empleador, desglosados por nacionalidad, género y sector.
 - Las inspecciones laborales y las sanciones, desglosadas por nacionalidad, sector, si son anunciadas o no, y si son proactivas o están relacionadas con una denuncia laboral.
 - Los salarios, desglosados por nacionalidad, género, sector y cargo.

Obligaciones internacionales

- Ratificar los convenios básicos pendientes en materia de derechos humanos y trabajo, incluidos el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus Protocolos Facultativos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su Protocolo Facultativo, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, y todos los convenios fundamentales y pertinentes de la OIT.

A LAS EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN QUE OPERAN EN ARABIA SAUDÍ, INCLUIDAS LAS QUE PARTICIPAN EN EL PROYECTO DEL METRO DE RYAD

- Aplicar procesos exhaustivos de diligencia debida en materia de derechos humanos en todas las operaciones y la cadena de valor, y para ello:
 - realizar evaluaciones exhaustivas de los riesgos para los derechos humanos, prestando especial atención a los derechos de los trabajadores migrantes y a las normas de higiene y seguridad;
 - establecer mecanismos de denuncia sólidos, accesibles, confidenciales y efectivos, de modo que el personal pueda denunciar los abusos sin temor a represalias;
 - aplicar mecanismos de supervisión e inspección rigurosos y periódicos, con especial atención a los subcontratistas y los proveedores de mano de obra, para garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de derechos humanos en cuestiones como los salarios, las horas extraordinarias y las condiciones de vida y de trabajo.
- En los casos en que no se pueda ejercer una diligencia debida adecuada, los riesgos no se puedan mitigar de manera efectiva o las empresas no estén dispuestas a hacerlo, se deberá considerar el cese de las operaciones y la finalización de la relación empresarial.
- Desempeñar un papel activo y directo en la contratación de personal, garantizando que todos los trabajadores y trabajadoras conozcan perfectamente los términos y condiciones de sus trabajos y que no se les cobren comisiones de contratación ni costes conexos.
- En los casos en que se concluya que una empresa ha causado abusos contra los derechos humanos en su cadena de valor o ha contribuido a ellos, garantizar que dichos abusos se reparen de manera eficaz y oportuna, con medidas que incluyan indemnizaciones y garantías de no repetición.
- Aplicar medidas sólidas de higiene y seguridad en el trabajo: garantizar el pleno cumplimiento de las leyes y normativas de Arabia Saudí en materia de protección contra el calor y facultar al personal para que tome

“NADIE ELIGE TRABAJAR EN ESTAS CONDICIONES”

UN DECENIO DE EXPLOTACIÓN EN EL PROYECTO DEL METRO DE RYAD

descansos adecuados y adopte otras medidas para mitigar el riesgo de golpes de calor; proporcionar al personal una vivienda adecuada, acceso a la atención sanitaria y alimentos nutritivos para garantizar que se respete su derecho a la salud.

- Divulgar públicamente las políticas de derechos humanos, los procesos de diligencia debida y los resultados de las auditorías e investigaciones, explicando asimismo cómo éstos han sido diseñados para hacer frente a los riesgos específicos del contexto en cuestión.

A LOS GOBIERNOS DE LOS PAÍSES DE ORIGEN DE LOS TRABAJADORES, ENTRE ELLOS BANGLADESH, INDIA Y NEPAL

- Armonizar las leyes y políticas sobre contratación con las normas internacionales y, a tal efecto, prohibir por ley que se repercutan al trabajador o trabajadora las comisiones de contratación y los costes conexos.
 - En los casos en que existan ya leyes vigentes, garantizar su plena aplicación, reforzar los mecanismos de supervisión, sancionar las infracciones y proporcionar reparaciones accesibles a los trabajadores migrantes.
- Supervisar, investigar y sancionar las conductas ilegales de las empresas de contratación y los agentes locales —y, en concreto, de los que cobren comisiones de contratación o incurran en prácticas engañosas—, y garantizar que quienes incumplan la normativa se enfrenten a sanciones adecuadas.
- Aumentar la capacidad de las embajadas para supervisar el trato que reciben los trabajadores migrantes y proporcionar asistencia jurídica y de otro tipo a quienes sufran abusos en el extranjero.
- Garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras migrantes tengan acceso a un mecanismo de denuncia eficaz a través del cual ellos o sus familias puedan solicitar reparación si se han visto obligados a trabajar en condiciones de explotación.
- Reforzar los acuerdos laborales bilaterales existentes con Arabia Saudí y supervisar de manera efectiva su cumplimiento, colaborando con las autoridades saudíes para garantizar que los trabajadores y trabajadoras estén protegidos contra la explotación y disfruten de un trabajo y un salario dignos.



**AMNISTIA INTERNACIONAL
ES UN MOVIMIENTO GLOBAL
DE DERECHOS HUMANOS.
LAS INJUSTICIAS QUE
AFECTAN A UNA SOLA
PERSONA NOS AFECTAN A
TODAS LAS DEMÁS.**

“NADIE ELIGE TRABAJAR EN ESTAS CONDICIONES”

UN DECENIO DE EXPLOTACIÓN EN EL PROYECTO DEL METRO DE RIAD

Tras la deslumbrante fachada del recién inaugurado metro de Riad se esconde un decenio de explotación laboral. Este informe documenta las experiencias de algunos de los trabajadores migrantes que intervinieron en uno de los proyectos emblemáticos de infraestructura de Arabia Saudí. A través de entrevistas y análisis jurídicos, Amnistía Internacional revela cómo los trabajadores de Bangladesh, India y Nepal soportaban tasas de contratación excesivas, salarios bajos y discriminatorios, condiciones inseguras en situaciones de calor extremo y viviendas inadecuadas, a lo que se sumaba el control permanente que sufrían en virtud del sistema de patrocinio de *kafala*.

A pesar de las limitadas reformas, los empleadores conservan amplio poder sobre la situación jurídica y la movilidad de los trabajadores, lo que da lugar a abusos. Este informe denuncia la pasividad del gobierno saudí a la hora de proteger a la mano de obra migrante, y resalta una serie de peligros graves en materia de derechos humanos que incumben a las empresas del sector de la construcción.

Ahora que Arabia Saudí se prepara para acoger la Copa Mundial de la FIFA en 2034 y el sector de la construcción prolifera con sus megaproyectos, Amnistía pide que se emprendan acciones urgentes para dismantelar sistemas laborales abusivos y hacer cumplir la legislación de manera efectiva, a fin de erradicar la cultura de impunidad que permite que florezca la explotación.