

INTRODUCCIÓN

A continuación, encontrará el capítulo actualizado sobre Trabajo Forzoso de la Guía de los Estándares Laborales Internacionales (ILS, por sus siglas en inglés). Esta Guía tiene la intención de dar mayor transparencia a los requisitos del Programa de ILS. Cada capítulo comienza con un principio rector, que establece la base para los indicadores, los ejemplos de violaciones y la categorización correspondiente. Esta Guía se lanzará por capítulos.

El capítulo de Trabajo Forzoso resalta:

- Requisitos de los indicadores y su categorización correspondiente
- Definiciones de términos clave y otras frases
- Orientación sobre tarifas de reclutamiento y gastos, incluyendo los requisitos de reembolso
- Medidas preventivas recomendadas

Este capítulo introduce la categorización de los indicadores por colores. Las definiciones para las tres categorías se muestran a continuación.

- **MCS (Estándar de Cumplimiento Mínimo)** se aplica a las violaciones que están por debajo del nivel de cumplimiento requerido del Código de Conducta de la Cadena de Valor de Disney ("Código").
- **No-MCS** se aplica a las violaciones que son menos graves que las categorías anteriores, pero que de igual manera deberían ser corregidas para que la fábrica cumpla plenamente con el Código.

Cuando los requisitos del Código se desvíen de los requisitos legales locales, se aplicará el estándar más estricto. Las categorías de las violaciones se revisan y se actualizan periódicamente. Por favor tenga en cuenta que los ejemplos de violaciones que aparecen en esta Guía son enumerativos y no taxativos. Disney se reserva el derecho de hacer cambios a las violaciones y a las categorías correspondientes, a su discreción, tomando en cuenta que algunas cuestiones deben ser consideradas caso por caso.

TRABAJO FORZOSO

PRINCIPIO RECTOR

Los trabajadores deberán tener la opción de acceder a un empleo, circular libremente mientras estén empleados, buscar empleo sin estar sujetos a prácticas de contratación abusivas y renunciar a su empleo sin ser sancionados. El objetivo es un lugar de trabajo que no imponga restricciones a la capacidad de los trabajadores de acceder libremente al empleo. ¹

CÓDIGO DE DISNEY

Los proveedores no deben utilizar ningún tipo de trabajo forzoso o involuntario. El trabajo forzoso o involuntario incluye el trabajo realizado por cualquier persona que se encuentre bajo la amenaza de pena o coacción, o el trabajo para el que cualquier persona no se haya ofrecido voluntariamente. Los ejemplos incluyen, entre otros, el trabajo en prisión, en régimen de servidumbre, impuesto o por coacción. El trabajo forzoso puede incluir el abuso por vulnerabilidad, engaño, restricción de circulación, aislamiento, violencia física o sexual, intimidación y amenazas, retención de documentos de identidad, retención de salarios, servidumbre por deudas (incluido el pago de tarifas de reclutamiento o condiciones abusivas de trabajo o de vida), u horas extras forzadas o excesivas. Los proveedores que emplean a trabajadores migrantes deben asegurarse de que los mismos no sean contratados mediante prácticas fraudulentas ni paguen tarifas de reclutamiento.



Definiciones útiles

Trabajo Forzoso (Trabajo Involuntario): Trabajo realizado por una persona de manera no voluntaria, como resultado de engaño o coacción, o bajo amenaza de algún tipo de sanción.

Servidumbre por deudas: Se refiere a la situación en la que un trabajador no puede dejar un trabajo debido a una deuda monetaria con el empleador o con un agente laboral por las comisiones y/o gastos pagados para obtener el trabajo o por gastos tales como multas, herramientas, uniformes o gastos de manutención.

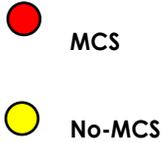
Nota: En caso de que se identifique Trabajo Forzoso en una fábrica, Disney puede exigir que se suspenda la manufactura de productos con la marca Disney en la misma hasta que se complete la remediación.

¹ Las referencias en este documento a "empleador", "empleo" y términos relacionados se refieren al fabricante y/o agente laboral (dependiendo quién establezca el contrato de trabajo con el trabajador) y al trabajo realizado para la manufactura de productos con la marca Disney.

Con respecto a las referencias en este documento a que el "empleador" deberá reembolsar las tarifas a los trabajadores, dicho reembolso puede ser llevado a cabo por el fabricante, el agente laboral, el licenciario, el proveedor, o cualquier combinación de los mismos, según lo acordado por las partes.

Algunos indicadores de Trabajo Forzoso pueden incluir: prácticas previas a la contratación y prácticas de empleo que impliquen algún nivel de explotación de los trabajadores en forma de engaño, aislamiento, violencia física/sexual, intimidación/amenazas, retención de salarios, condiciones de vida y de trabajo abusivas, y horas extras obligatorias o excesivas.²

La categorización de los indicadores se muestra con los siguientes símbolos:



INDICADORES CLAVE PARA EL CUMPLIMIENTO

Nota: Los indicadores clave No-MCS que se indican a continuación se pueden clasificar como violaciones MCS si se presentan ciertas combinaciones de indicadores de Trabajo Forzoso.

REMUNERACIÓN Y HORAS DE TRABAJO

- Los trabajadores deben ser pagados por todo trabajo realizado.
- Todas las horas extra deben ser voluntarias.
- No se debe sancionar a los trabajadores por negarse a hacer horas extra.
- Cuando los trabajadores no presentan el preaviso requerido por la ley para renunciar al empleo, los gastos en los que incurra el empleador relacionado con la renuncia se pueden cobrar a los trabajadores con las limitaciones de la legislación local, o el 60% del salario mensual base bruto del trabajador, lo que sea menor.
- Los salarios se deben pagar puntual en el plazo exigido por las leyes y normas aplicables.

² De los Indicadores de Trabajo Forzoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

TARIFAS

- No podrá cobrarse a los trabajadores ningún tipo de **tarifa de reclutamiento**, gastos u otros costos por obtener un empleo. Todos los gastos relacionados con la obtención del empleo deberán ser cubiertos por el empleador y los trabajadores deben ser reembolsados si han incurrido en alguno de estos gastos (ver [Reembolso de Tarifas y Gastos](#) para más detalles).
- Los gastos de manutención (tales como alimentos, vivienda, servicios, equipo o transporte) que no estén descritos en el contrato de trabajo, no deben deducirse de los salarios ganados ni acumularse en forma de deuda.

LIBERTAD DE CIRCULACIÓN³

- Se debe permitir que los trabajadores circulen libremente dentro de sus áreas designadas durante las horas de trabajo, permitiendo también el acceso a agua potable y a los sanitarios. Los empleados deben poder salir de la fábrica durante los períodos de comida y después de las horas de trabajo.
- En los casos en que se disponga de viviendas proporcionadas por el empleador, no se podrá imponer toques de queda a los trabajadores, y el acceso de entrada y salida no se puede restringir.
- Los trabajadores deben poder renunciar libremente de acuerdo con las leyes y normas aplicables.
- En el momento de la renuncia o de la finalización del contrato laboral, los trabajadores deben recibir todos los salarios devengados y cualquier indemnización que se les deba, de acuerdo con las leyes y normas aplicables. No se debe exigir ni obligar a los trabajadores para que renuncien a sus salarios antes de tomar la decisión.
- La fábrica, los **agentes laborales** y contratistas, no deben retener, ni obtener consentimiento de un trabajador para retener, ningún documento de identificación personal original, depósitos monetarios o cualquier otra garantía o aval como condición para el empleo o la continuación del mismo.



Definiciones útiles

Tarifas de reclutamiento: Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este término se refiere a las tarifas o gastos incurridos en el proceso de contratación para asegurar el empleo o la asignación de los trabajadores, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro. Estas tarifas no deben ser cobradas a los trabajadores por un empleador, sus subsidiarios, agentes laborales u otros terceros que presten servicios relacionados, ya sea directa o indirectamente (p. ej., mediante deducciones de salarios y beneficios).

Agentes Laborales: Agentes de reclutamiento y contratación, también llamados agentes de empleo, contratistas, intermediarios laborales, y sub-agentes, incluyendo aquellos operados y no operados por empleadores. Los agentes laborales están involucrados en la asignación de un trabajador (proveniente de un país de origen o envío) para trabajar en otro país (país de destino). Los agentes laborales son comúnmente contratados por el empleador en el país de destino. A veces los agentes laborales también trabajan con intermediarios laborales o sub-agentes para identificar personas que buscan empleo. Es común que los agentes laborales recurran a varias fuentes integradas en la cadena de valor laboral. El reclutamiento y asignación también ocurre entre regiones del mismo país.

³ Los empleadores podrán aplicar medidas de seguridad razonables para garantizar la seguridad y la privacidad de trabajadores y bienes.

TRABAJO PENITENCIARIO

- El empleador tiene prohibido utilizar cualquier forma de **trabajo penitenciario**.

RETENCIÓN Y ALMACENAMIENTO DE DOCUMENTOS

- Salvo por el breve período de tiempo necesario para la tramitación de visados, permisos de trabajo u otros fines legalmente exigidos, se debe permitir a todos los trabajadores que conserven en todo momento la plena posesión y el control de sus documentos de identificación personal originales (p. ej., pasaporte, documento nacional de identidad, certificado escolar, permiso de trabajo, etc.).
- Si se proporcionan casilleros individuales para que los trabajadores guarden sus artículos personales, cada persona deberá mantener pleno control y acceso privado a su propio casillero en todo momento. La gerencia de la fábrica no debe restringir el acceso a los casilleros, como p. ej. (1) limitar el acceso a un día u hora específicos, (2) requerir la aprobación de la gerencia/supervisor, o documentación, o (3) implementar registros de entrada/salida.

CONTRATOS DE TRABAJO

- Todos los términos y condiciones de empleo deben figurar en el **contrato de trabajo** y ser aceptados voluntariamente por los trabajadores antes de comenzar el empleo o, en el caso de los **trabajadores migrantes**, antes de la salida de sus puntos de origen.
- Los contratos de trabajo no pueden modificarse de manera unilateral una vez firmados para proporcionar a los trabajadores salario, prestaciones y/o condiciones de trabajo menos favorables.
- En caso de que exista un contrato/convenio colectivo de trabajo (CCT) vinculante entre la gerencia y los trabajadores, la fábrica debe cumplir con las disposiciones específicas del CCT.
- Si existe un contrato de trabajo, todos los términos y condiciones del empleo deberán indicarse en el mismo.
- El contrato de trabajo debe estar en un idioma que los trabajadores entiendan y debe explicarse verbalmente a las personas que no puedan leer.
- Se les debe entregar una copia del contrato de trabajo (o una grabación de audio si los empleados no pueden leer) explicando los términos del empleo en el lenguaje del trabajador antes de comenzar el empleo.



Definiciones útiles

Trabajo Penitenciario: Trabajo Forzoso realizado por prisioneros. Bajo ciertos acuerdos de trabajo penitenciario, los prisioneros pueden ser trasladados a las fábricas, o la producción puede realizarse en la prisión misma. Aún si se les paga, esto se considera una forma de trabajo forzoso, puesto que los prisioneros no pueden rehusarse a trabajar.

Contrato de trabajo: Documento que atribuye derechos y responsabilidades entre el trabajador y el empleador. El contrato debe incluir todos los detalles requeridos (p. ej., salarios, horas de trabajo, firma del trabajador, etc.), y cumplir con la ley local.

Trabajador Migrante: Persona que migra dentro del país de origen (migración interna) o fuera de éste (cruzando una frontera internacional) para conseguir un empleo.

- Todos los trabajadores deben tener la posibilidad de renunciar o rescindir su contrato de trabajo, sujeto a los términos de ese contrato y de acuerdo con la ley local.

REPRESALIAS

- Los trabajadores no deberán estar sujetos a represalias por proporcionar información sobre prácticas laborales que pudieran indicar trabajo forzoso. Esto incluye, entre otros, prácticas como el engaño en la contratación, amenazas, sanciones monetarias, retención de pasaportes y el cobro de tarifas y gastos de reclutamiento.

ORIENTACIÓN SOBRE TARIFAS DE RECLUTAMIENTO Y GASTOS

TARIFAS Y GASTOS DE RECLUTAMIENTO ⁴

TARIFAS NO PERMITIDAS

Las tarifas de reclutamiento y de servicios no deben ser cobradas o abonadas por el trabajador. Esto incluye a los trabajadores temporales, migrantes, estudiantes, empleados por contrato, empleados de forma directa u otro tipo de trabajadores.

Los siguientes son algunos ejemplos de tarifas y gastos no permitidos que suelen ser pagados por los trabajadores:

1. Reclutamiento y servicios relacionados
 - a. Solicitud, recomendación, reclutamiento, entrevista, contratación, interpretación de idiomas, traducción, ubicación y gastos de procesamiento de cualquier tipo en cualquier etapa del proceso de reclutamiento y contratación
 - b. Honorarios de agentes laborales, abogados, notarios u otros honorarios legales
 - c. Otros requisitos de pago para acceder a la oportunidad de trabajo
2. Documentación y permisos (incluidas las renovaciones)
 - a. Pasaporte/documentos de identidad necesarios para obtener un empleo
 - b. Visados
 - c. Fotos para pasaportes o visados
 - d. Permisos de trabajo o residencia temporales
 - e. Costo del certificado de antecedentes penales
 - f. Costo de la partida o acta de nacimiento
 - g. Costo por certificados de buena conducta
3. Temas médicos
 - a. Exámenes y revisiones médicas, si los requiere el empleador o la ley
 - b. Vacunas, si lo exige el empleador o la ley
4. Habilidades y títulos
 - a. Verificación de antecedentes y referencias
 - b. Pruebas de habilidad
 - c. Certificaciones adicionales después de que la oferta de empleo haya sido realizada y aceptada
5. Capacitación y orientación
 - a. Capacitación u orientación previos a la salida
 - b. Capacitación u orientación para nuevas contrataciones

⁴ Disney es miembro de la Iniciativa de Trabajo Responsable de la Alianza de Empresas Responsables (RBA, por sus siglas en inglés), que se centra en la armonización de las prácticas de reclutamiento responsable en múltiples industrias. Disney apoya la [guía de la RBA sobre la Definición de Tarifas](#) ("RBA's Definition of Fees") como se refleja en esta sección.

6. Transporte y alojamiento en tránsito (incluyendo todos los impuestos y tarifas)
 - a. Para trabajadores migrantes extranjeros:
 - i. Transporte y alojamiento en tránsito una vez hecha y aceptada la oferta de empleo, desde el lugar de residencia habitual del trabajador en su país de origen hasta el puerto de salida
 - ii. Transporte desde el puerto de salida del país de origen del trabajador hasta el puerto de entrada del país de empleo, incluyendo, entre otros, el precio del billete de avión, los gastos de otros medios de transporte, las tasas e impuestos de viaje
 - iii. Transporte desde el puerto de entrada del país de empleo hasta la fábrica del empleador o el alojamiento proporcionado
 - iv. Tasas por cruce de fronteras
 - v. Gastos de reubicación, si se pide a la persona que se traslade una vez que el empleo ha comenzado
 - vi. Transporte para que el trabajador regrese a su lugar de residencia habitual en su país de origen al término de su empleo
 - b. Para los **trabajadores migrantes internos**:
 - i. Gastos de transporte y alojamiento en tránsito, una vez hecha y aceptada la oferta de empleo, desde su lugar de residencia habitual hasta el lugar de trabajo
 - ii. Gastos de reubicación, si se pide a la persona que se traslade una vez que el empleo ha comenzado
7. Rescisión del contrato y renuncia anticipada
 - a. Si el trabajador ha proporcionado el período de preaviso requerido según su contrato o la ley local, no se deben cobrar tarifas relacionadas con su salida del empleo.
 - b. Si el trabajador no ha proporcionado el período de preaviso requerido:
 - i. No se le debe requerir al trabajador pagar más de la cantidad permitida por la ley local o el 60% del salario mensual base bruto del trabajador, lo que sea menor
 - ii. El empleador no deberá exigir al trabajador el pago de ninguna tarifa si este abandona la empresa debido a un abuso o a una amenaza para su seguridad, sin haber proporcionado el período de preaviso requerido
8. Otros gastos requeridos por la ley
 - a. Depósitos y/o bonos (incluidos los no regulados)
 - b. Impuestos a las personas migrantes establecidos por los gobiernos y fondos de bienestar social relacionados con el empleo de **trabajadores migrantes extranjeros**
 - c. Tarifas y/o gastos relacionados asociados con la regularización de **trabajadores migrantes indocumentados** con el fin de emplearlos a través de programas autorizados por el gobierno
 - d. Obtención de certificaciones laborales permanentes o temporales



Definiciones útiles

Trabajador Migrante Interno:

Persona que es reclutada y migra de su lugar de residencia habitual hacia otro estado o provincia dentro del mismo país del cual es residente permanente, con el propósito específico de trabajar.

Trabajador Migrante Extranjero:

Persona que es reclutada y migra desde su país de origen hacia otro país del cual no es residente permanente, con el propósito específico de trabajar.

Trabajador Migrante

Indocumentado: Un trabajador migrante que no está autorizado a entrar, permanecer o emplearse en el país en el que se encuentra trabajando.

TARIFAS PERMITIDAS

Los siguientes gastos pueden ser pagados por los trabajadores si el costo y las cantidades se indican de forma explícita en su contrato de trabajo y se proporciona un recibo o registro de pago. Las cantidades pagadas deben ser tarifas/gastos reales sin margen de beneficio para el empleador, agente laboral, etc.

1. Los gastos básicos para prepararse para las entrevistas, como las copias de los CV, las copias de los documentos y certificados existentes y los gastos imprevistos
9. Gastos para cumplir con los requisitos mínimos para solicitar el empleo, como títulos o certificados de formación continua
10. Gastos de reemplazo de pasaporte por extravío o culpa del trabajador, incluyendo fotos, fotocopias o presentación de documentos, etc.
11. Alojamiento y comidas (deben cobrarse al valor razonable del mercado y cumplir con los estándares de salud y seguridad aplicables)

REEMBOLSO DE TARIFAS Y GASTOS

El requisito de reembolsar a los trabajadores las tarifas de reclutamiento y gastos de contratación aplica únicamente a las personas que trabajen en la fábrica a partir del 1° de noviembre de 2020 ("fecha de entrada en vigencia"), independientemente de cuándo se descubra el pago de las tarifas, y únicamente con respecto a las tarifas en que se haya incurrido a partir de la fecha de entrada en vigencia, inclusive.

No es necesario que los trabajadores proporcionen documentación de respaldo del pago de tarifas de reclutamiento y gastos relacionados para que los empleadores sean responsables de realizar el reembolso.

Cuando un trabajador haya pagado tarifas de reclutamiento y gastos relacionados que deba pagar el empleador, a partir de la fecha de entrada en vigencia inclusive, éste reembolsará dichas tarifas y gastos al trabajador a más tardar en la fecha de contratación.

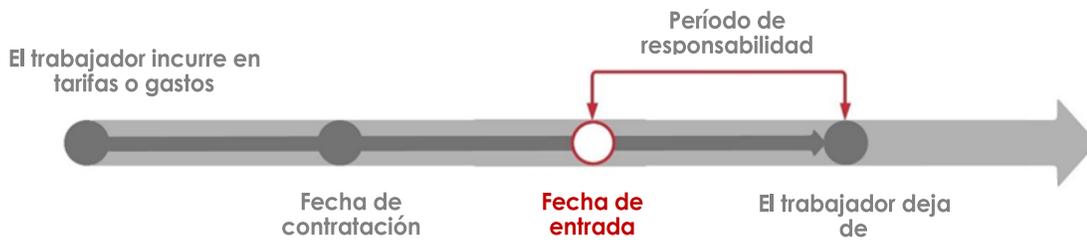
El hecho de no reembolsar completamente a los trabajadores dichas tarifas y gastos después de la fecha de entrada en vigencia constituye una violación al Estándar de Cumplimiento Mínimo (MCS, por sus siglas en inglés), incluso si las tarifas han sido reembolsadas de forma parcial. Si tal violación es identificada por el empleador o a través de una auditoría, el empleador debe detener inmediatamente la práctica de deducir estas tarifas de reclutamiento y gastos a través del salario u otros medios. El empleador deberá subsanar la violación **dentro de los 120 días de la fecha de emisión del plan de acción correctiva (CAP, por sus siglas en inglés)**; de lo contrario, podría existir la Pérdida de Autorización para la Producción en la Fábrica (FLOPA, por sus siglas en inglés).

- Disney puede exigir que se suspenda la manufactura de productos con la marca Disney en la fábrica hasta que se haya subsanado la situación por completo.

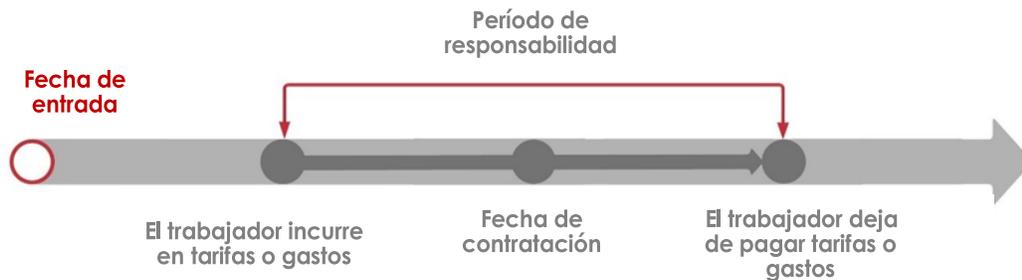
- La terminación del contrato de los trabajadores para evitar reembolsos, no está permitida y es una violación al MCS.

A continuación, incluimos ejemplos de los escenarios en los que se requiere realizar un reembolso:

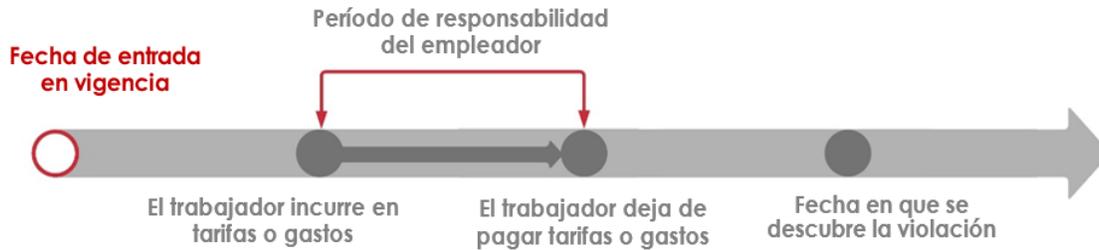
Escenario 1: un trabajador pagó tarifas antes de la fecha de entrada en vigencia y continuó pagándolas después de la fecha de entrada en vigencia hasta que fue descubierto por el empleador o a través de una auditoría. El empleador debe detener inmediatamente el cobro de cualquier tarifa al trabajador. El empleador es responsable de reembolsar todas las tarifas que fueron pagadas por el trabajador después de la fecha de entrada en vigencia, dentro de los 120 días de la emisión del CAP.



Escenario 2: un trabajador pagó tarifas *después* de la fecha de entrada en vigencia, y continuó pagándolas hasta que fue descubierto por el empleador o a través de una auditoría. El empleador debe detener inmediatamente el cobro de cualquier tarifa al trabajador. El empleador es responsable de reembolsar todas las tarifas pagadas por el trabajador dentro de los 120 días de la emisión del CAP.



Escenario 3: un trabajador pagó tarifas *después* de la fecha de entrada en vigencia, pero dejó de pagarlas en el momento en que se realizó la auditoría. El empleador está obligado a reembolsar todas las tarifas pagadas por el trabajador dentro de los 120 días de la emisión del CAP.



DETERMINAR EL MONTO A REEMBOLSAR

Cuando una auditoría resulte en un hallazgo de Trabajo Forzoso, donde los trabajadores han pagado tarifas de reclutamiento a partir de la fecha de entrada en vigencia inclusive, Disney puede requerir una auditoría posterior para investigar el monto de las tarifas que han sido abonadas por los trabajadores.⁵ Los trabajadores deben ser reembolsados por el monto real de las tarifas pagadas siempre que sea posible.

En la medida que sea posible, los trabajadores deberían presentar pruebas de las tarifas pagadas para facilitar su reembolso, pero no siempre deberá ser exigido para que esos montos sean devueltos. En ausencia de documentos de prueba, los empleadores pueden utilizar una estimación siempre que se base en hechos creíbles, en todos los datos disponibles y en los comentarios de los trabajadores.

El empleador debe poder mostrar su modelo de cálculo, incluidas las fuentes de datos y los supuestos utilizados para estimar el monto del reembolso.

Los auditores pueden utilizar las buenas prácticas establecidas por la Alianza de Empresas Responsables (RBA) para determinar las tarifas promedio que han pagado los trabajadores.

PRUEBA DE REEMBOLSO

El empleador es responsable de demostrar que todas las tarifas de reclutamiento y gastos relacionados reembolsables han sido pagados por él.

⁵ Disney se reserva el derecho de recuperar el costo de esta auditoría por parte de los licenciatarios y proveedores.

PLANES DE REEMBOLSO

Se espera que el reembolso de tarifas y gastos no admisibles se realice lo antes posible. Sin embargo, la subsanación puede ser complicada por desafíos, como la falta de pruebas de pago de los trabajadores y la contratación de personas a través de múltiples corredores migratorios en diferentes momentos. En estos escenarios complejos, el licenciario o proveedor puede solicitar un acuerdo para que el empleador amortice los reembolsos durante el resto del contrato del trabajador.

Si se utiliza un plan de reembolso gradual, se debe informar a los trabajadores sobre cómo, por qué y cuándo se les reembolsarán estas tarifas, incluyendo un calendario claro de cuándo se les reembolsará la totalidad de éstas. Los trabajadores deberían ser reembolsados en su totalidad antes de terminar la relación contractual, independientemente del plan de reembolso.

Las solicitudes para este tipo de acuerdos serán evaluadas caso por caso por el equipo de ILS de Disney.

MEDIDAS PREVENTIVAS RECOMENDADAS

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

POLÍTICAS

Desarrollar y asegurar el apoyo de las siguientes políticas formales y escritas por parte de la gerencia de la fábrica:

- Las siguientes formas de trabajo quedan estrictamente prohibidas: la servidumbre por deudas, el **trabajo impuesto**, involuntario, penitenciario o forzoso, incluyendo la esclavitud y la trata de personas.
- Únicamente podrán involucrarse agentes laborales que sean capaces de y que se comprometan contractualmente a cumplir los estándares del empleador y los requisitos legales relativos al trabajo forzoso.
- A los trabajadores no se les cobrará tarifas de reclutamiento o asignación para obtener un trabajo. Todas las tarifas y gastos serán pagados por el empleador, y si se descubre que los trabajadores han pagado, serán reembolsados.
- Los trabajadores deberán recibir los términos y condiciones de empleo completos y exactos antes de que se les pida firmar el contrato de trabajo.
- No habrá cambios unilaterales en las condiciones de trabajo que no beneficien al trabajador.
- No habrá deducciones salariales por tarifas o gastos que no estén descritos en el contrato de trabajo ni sean exigidos por la ley.



Definiciones útiles

Trabajo Impuesto: Trabajo realizado por una persona con o sin contrato laboral del que la persona no puede retirarse libremente.

- No se exigirá a los trabajadores que realicen depósitos monetarios o que participen en programas de ahorro obligatorios.
- No habrá restricciones injustificadas a la circulación de los trabajadores durante la jornada laboral, desde el lugar de trabajo o la vivienda cuando no estén trabajando.
- Los trabajadores mantendrán la posesión de sus pasaportes y otros documentos de identidad personal y se les proporcionará un espacio de almacenamiento individual, privado y seguro.
- Los trabajadores serán libres de rescindir su contrato laboral en cualquier momento sin sanción o amenaza de sanción, con previo aviso razonable al empleador o según lo exija la ley local, y el costo de su repatriación será cubierto por el empleador.

PROCEDIMIENTOS

Desarrollar e implementar procedimientos formales escritos que:

- Comuniquen claramente la política del empleador de "no pago de tarifas" en los anuncios de trabajo.
- Aseguren que los contratos de trabajo se comuniquen claramente a los trabajadores antes de firmarlos, que sean consistentes con – o proporcionen mejores condiciones al trabajador que – las cartas de oferta proporcionadas en el país de origen (como en el caso de los trabajadores migrantes) y que estén escritos en un idioma que estos entiendan. Se debe dar una descripción verbal a las personas que no sepan leer.
- Garanticen que los trabajadores no realicen depósitos, depositen fianzas o paguen cualquier otra tarifa prohibida para obtener el trabajo.
- Evalúen previamente y seleccionen a todos los agentes laborales en función de su compromiso con las prácticas éticas de reclutamiento y la habilidad de gestionar la adhesión a la Política de Trabajo Forzoso en su cadena de valor. Deberán incluir la política de "el empleador paga" en el acuerdo de servicio con el agente laboral, que debería enumerar todas las tarifas y gastos de reclutamiento que debe pagar el empleador.
- Reembolsen inmediatamente a los trabajadores si se descubre que han pagado alguna tarifa no permitida.
- Otorguen a los trabajadores el acceso seguro y sin restricciones a sus documentos de identidad personal (p. ej., proporcionando casilleros personales), excepto durante el breve tiempo necesario para obtener o renovar visados o permisos de trabajo.
- Garanticen que las horas extra sean voluntarias.
- Aseguren que no haya restricciones a la circulación de los trabajadores durante o después de las horas de trabajo (p. ej., toques de queda en los dormitorios, excepto en caso de preocupaciones razonables de seguridad) o a las libertades básicas, como los descansos para ir al baño o para beber agua, o el acceso a instalaciones médicas.

- Aseguren que no haya sanciones de ningún tipo por rescisión o renuncia con un preaviso razonable.

RENDICIÓN DE CUENTAS Y RESPONSABILIDAD

- Asignar a los directivos la responsabilidad del logro de los objetivos de la política, y a la gerencia de la fábrica y demás personal la responsabilidad de que los procedimientos se implementen de manera efectiva.

CAPACITACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Proporcionar talleres de orientación a todos los trabajadores, así como a los terceros proveedores de servicios, sobre las políticas y procedimientos de trabajo forzoso del empleador.
- Proporcionar talleres de capacitación técnica detallados para el personal responsable de llevar a cabo los procedimientos, incluyendo a los agentes laborales responsables de implementar la política de “no pago de tarifas” y las gestiones necesarias en la cadena de valor.
- Proporcionar capacitaciones previas a la partida de los trabajadores migrantes extranjeros recién contratados sobre sus derechos legales, los términos del contrato de trabajo, las políticas de trabajo forzoso del empleador y la forma en que los trabajadores pueden plantear inquietudes o presentar una queja.
- Publicar en el lugar de trabajo las políticas, leyes y reglamentos locales relativos al trabajo forzoso en idiomas que los trabajadores entiendan.

DOCUMENTACIÓN

- Mantener registros (o copias) de los contratos de trabajo individuales con los agentes laborales, incluidos los realizados tanto en el país de origen como en el de destino, cuando aplique, así como las cartas de oferta de empleo, según proceda.
- Mantener copias de los contratos de servicio con los agentes laborales y registros de los pagos a estos mismos por tarifas y gastos de los trabajadores, relacionados con la obtención de sus puestos de trabajo.
- Mantener registros de las encuestas al personal, los resultados de las entrevistas y los informes de quejas, incluyendo cómo se investigaron y resolvieron las mismas.

MONITOREO Y MEJORA CONTINUA

- Implementar un mecanismo de quejas confidencial que permita alertar de forma anónima sobre los problemas según sea necesario, e incluya medidas eficaces para responder a las denuncias de trabajo forzoso y cualquier violación del Código o de la ley local que prohíba el trabajo forzoso.

- Encuestar o entrevistar a los trabajadores migrantes recién contratados para supervisar el desempeño de los agentes laborales, las condiciones en las que fueron contratados y si se ha pagado alguna tarifa o gasto, o si han contraído alguna deuda relacionada con el empleo.
- Realizar un análisis de las causas fundamentales de cualquier problema descubierto durante la supervisión, establecer objetivos de mejora y desarrollar planes de acción tanto correctivos como preventivos (incluyendo procedimientos modificados) para abordar cada causa raíz identificada.
- Asignar responsables para cada tarea, metas principales y fecha de finalización de las medidas correctivas y preventivas.

FUENTES

FORO PARA LOS BIENES DE CONSUMO (CONSUMER GOODS FORUM)

- [Orientación sobre los principios prioritarios de la industria](#)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

- [Principios generales y directrices para la contratación justa y definición de las tarifas de reclutamiento y gastos relacionados](#)
- [Red mundial de negocios sobre Trabajo Forzoso](#)
- [Indicadores de Trabajo Forzoso](#)
- [Estándares Laborales Internacionales sobre Trabajo Forzoso](#)
 - C029: Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29)
 - C105: Convenio sobre la abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (OIM)

- [Sistema Internacional de Integridad de Reclutamiento \(IRIS, por sus siglas en inglés\)](#)

INSTITUTO ISSARA

- [Reclutamiento ético](#)

GRUPO DE LIDERAZGO PARA EL RECLUTAMIENTO RESPONSABLE (LEADERSHIP GROUP FOR RESPONSIBLE RECRUITMENT)

- [Seis pasos para el reclutamiento responsable](#)

ALIANZA DE EMPRESAS RESPONSABLES (RBA, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)

- [Guía práctica de gestiones necesarias sobre las tarifas de contratación en las cadenas de valor internacionales](#)
- [Iniciativa laboral responsable](#)

ACTA DE ESCLAVITUD MODERNA DE REINO UNIDO (2015)

- [Acta de esclavitud moderna de Reino Unido \(2015\)](#)

ADUANAS Y PROTECCIÓN DE FRONTERA DE LOS EE.UU.

- [Trabajo Forzoso](#)
- [Guía de cuidados razonables](#)

DEPARTAMENTO DE ESTADO DE LOS EE.UU.

- [Herramientas de abastecimiento responsable](#)

VERITÉ

- [Recursos para la contratación justa](#)