

# TRABAJO NO VOLUNTARIO

## 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.<sup>1</sup>

## CÓDIGO DE DISNEY

Los fabricantes no emplearán ninguna mano de obra forzada o involuntaria, ya sean prisioneros, personas libres bajo fianza, con contratos de aprendizaje o de cualquier otra índole.

## INDICADORES CLAVE PARA EL CUMPLIMIENTO

### TRABAJO NO VOLUNTARIO

- Los trabajadores deben ser pagados por todo trabajo realizado.
- La fábrica, los agentes laborales y los contratistas no deben retener – ni siquiera con el consentimiento del trabajador – ningún documento de identificación personal original, depósitos monetarios o cualquier otra garantía o aval como condición para el empleo o la continuación del mismo.
- Cuando exista un contrato colectivo de trabajo<sup>2</sup> (CCT) legalmente vinculante entre la gerencia y los trabajadores, la fábrica debe cumplir con las disposiciones laborales específicas del CCT, que prevalecen por encima de los requisitos legales establecidos y el Código de Disney.

### TARIFAS

- No podrá cobrarse a los trabajadores ningún tipo de comisión de contratación, 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)

### Definiciones útiles

**Trabajo no voluntario (trabajo forzoso):** trabajo realizado por una persona de manera no voluntaria, como resultado de engaño o coerción, o bajo amenaza de algún tipo de sanción.

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

**Trabajo penitenciario:** trabajo no voluntario 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 no voluntario, puesto que los prisioneros no pueden rehusarse a trabajar.

**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 costos pagados para obtener el trabajo o por gastos tales como multas, herramientas, uniformes o gastos de manutención.

**Contrato laboral (contrato de trabajo):** es el documento que atribuye derechos y responsabilidades entre el trabajador y el empleador. El contrato debe incluir todos los detalles requeridos (por ejemplo, salarios, horas de trabajo, firma del trabajador, etc.), y cumplir con la ley local.

<sup>1</sup> 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 comisiones a los trabajadores, dicho reembolso puede ser llevado a cabo por el fabricante, el agente laboral, el licenciatario, el proveedor, o cualquier combinación de los mismos, según lo acordado por las partes.

<sup>2</sup> También llamado convenio colectivo de trabajo.



- 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 CIRCULACIÓN

- El empleador 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 las instalaciones sanitarias. 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.

### TRABAJO PENITENCIARIO

- El empleador tiene prohibido recurrir a cualquier forma de trabajo penitenciario, ya sea directa o indirectamente, a través de un agente laboral o como parte de un programa de rehabilitación aprobado por el gobierno.

### 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 (por ejemplo, pasaporte, documento nacional de identidad, certificado escolar, permiso de trabajo, etc.).
- Si se proporcionan casilleros individuales para que los trabajadores guarden sus artículos personales, se debe permitir a cada persona mantener el pleno control y el acceso privado a su propio casillero en todo momento. La gerencia de la fábrica no debe limitar el acceso a los casilleros, por ejemplo: 1) permitiendo que el casillero sea accesible sólo en un día u hora específicos o con la aprobación de la gerencia/supervisor, o 2) exigiendo documentación o registros de entrada/salida.

### CONTRATOS DE TRABAJO

- Todos los términos y condiciones de empleo deben figurar en el contrato de trabajo y deben 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.
- El contrato de trabajo debe estar en un idioma que los trabajadores entiendan y debe explicarse verbalmente a las personas que no sepan leer.
- 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.
- Todos los trabajadores deben tener la posibilidad de renunciar o rescindir su contrato laboral, sujeto a los términos de ese contrato y conforme a la ley local.
- Si el trabajador no presenta el preaviso requerido por la ley para terminar su relación laboral, cualquier gasto en que incurra el empleador en relación a la extinción del contrato podrá ser cobrado al trabajador. Este importe no podrá exceder la cantidad permitida por la ley local o el 60% del salario base mensual bruto, cualquiera que sea menor.

**Trabajador migrante:** persona que migra dentro del país de origen (migración interna) o fuera de éste (cruzando una frontera internacional) con el fin de conseguir un empleo.

**Trabajador migrante indocumentado:** un trabajador migrante que no está autorizada a entrar, permanecer o emplearse en el país en el que se encuentra trabajando.

**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 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.

**Agentes laborales:** agentes de reclutamiento y contratación, también llamados agentes de empleo, contratistas, agentes de reclutamiento, intermediarios laborales, y sub-agentes, incluyendo aquellos operados y no operados por empleadores. Los agentes laborales están involucrados en la ubicación de un trabajador (proveniente de un país de origen o envío) para realizar una actividad 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 ubicación también ocurre entre regiones del mismo país.



## REPRESALIAS

- Los trabajadores no podrán ser objeto de represalias por proporcionar información sobre prácticas laborales que puedan indicar trabajo no voluntario. Esto incluye, de manera no taxativa, prácticas como el engaño en la contratación, amenazas, sanciones monetarias, retención de pasaportes y el cobro de tarifas y gastos de contratación.

## ORIENTACIÓN SOBRE TARIFAS DE RECLUTAMIENTO Y GASTOS

### TARIFAS DE RECLUTAMIENTO Y GASTOS<sup>3</sup>

#### TARIFAS NO ADMISIBLES

Las tarifas de reclutamiento y de servicios no deben ser cobradas a 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 ejemplos – con carácter enumerativo – de tarifas y gastos no admisibles que suelen ser pagados por los trabajadores:

1. Reclutamiento y servicios relacionados
  - a. Solicitud, recomendación, reclutamiento, entrevista, contratación, 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 policiales
  - f. Costo de la partida o acta de nacimiento
  - g. Costo por certificados de buena conducta
3. Médico
  - a. Exámenes médicos y de exploración 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. 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
6. Transporte y alojamiento en tránsito (incluyendo todos los impuestos y tarifas)
  - a. Para trabajadores migrantes extranjeros:

**Tarifas de reclutamiento:** según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este término se refiere a las comisiones o gastos incurridos en el proceso de contratación para asegurar el empleo o la ubicación 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 conexos, ya sea directa o indirectamente (por ejemplo, mediante deducciones de los salarios y beneficios).

<sup>3</sup> 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.

## POLÍTICA DE TRABAJO NO VOLUNTARIO

- 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, de manera no taxativa, 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. 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 sus 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

### TARIFAS ADMISIBLES

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
2. Gastos para cumplir con los requisitos mínimos para solicitar el empleo, como títulos o certificados de formación continua
3. Gastos de reemplazo de pasaporte por extravío o culpa del trabajador, incluyendo fotos, fotocopias o presentación de documentos, etc
4. Alojamiento y comidas (deben cobrarse al valor razonable de mercado y cumplir con los estándares de salud y seguridad aplicables)

### REEMBOLSO DE TARIFAS Y GASTOS

El requisito de que se reembolse 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 los costos 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



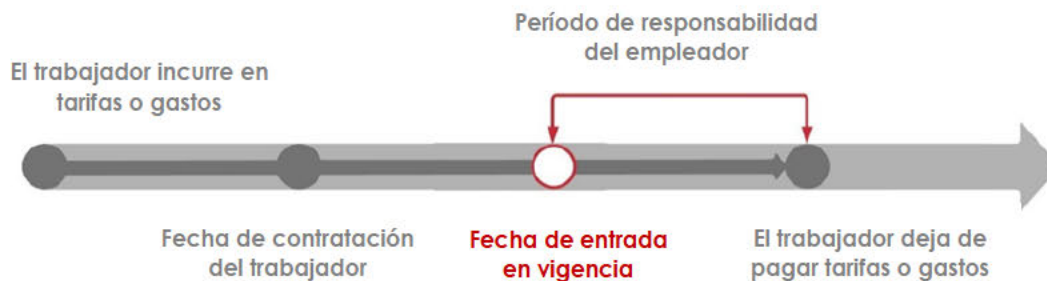
pagado, a partir de la fecha de entrada en vigencia inclusive, tarifas de reclutamiento y gastos relacionados que deba pagar el empleador, éste reembolsará dichas tarifas y gastos al trabajador a más tardar en la fecha de contratación.

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 estos costos 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) para dicha violación**; de lo contrario, se podrá incurrir en la Pérdida de Autorización para la Producción en la Fábrica (FLOPA, por sus siglas en inglés).

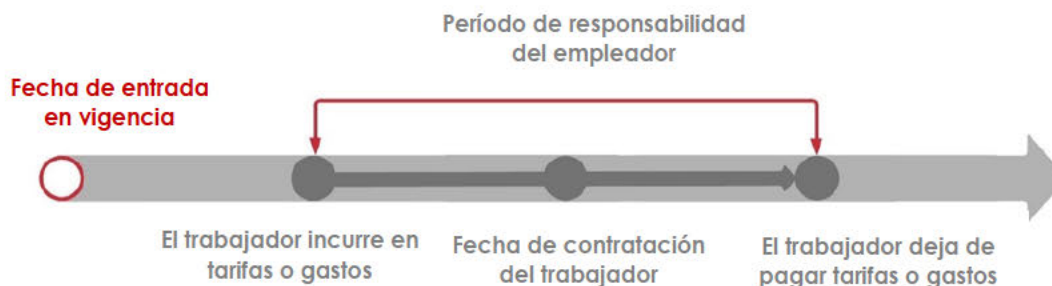
- Disney puede exigir que se suspenda la manufactura de productos con la marca Disney en la fábrica hasta que se haya subsanado la situación por completo.
- La terminación del contrato de los trabajadores a los que se les debe un reembolso para evitar el mismo no está permitido y es una violación al MCS.

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

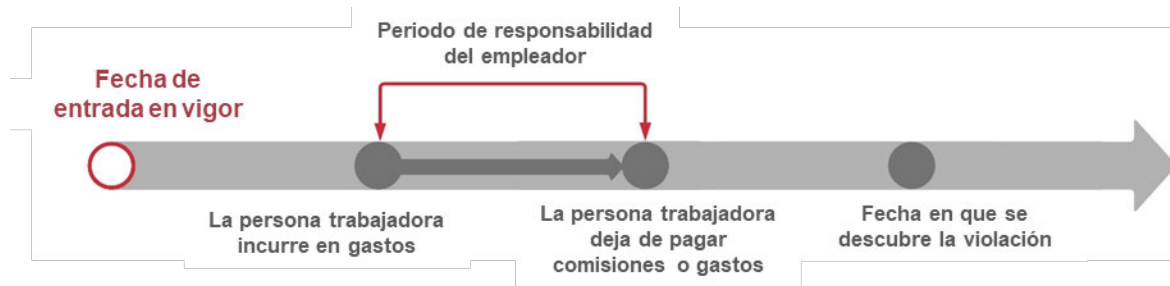
**Escenario 1:** un trabajador pagó tarifas *antes* de la fecha de entrada en vigencia y continuó pagándolas después de la fecha de entrada en vigencia hasta que fue descubierto por el empleador o a través de una auditoría. El empleador debe detener inmediatamente el cobro de cualquier tarifa al trabajador. El empleador es responsable de reembolsar todas las tarifas que fueron abonadas 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 abonadas 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 abonadas 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 no voluntario, 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.<sup>4</sup> Los trabajadores deben ser reembolsados por el monto real de las tarifas pagadas siempre que sea posible.

En la medida que sea factible, los trabajadores deberían presentar pruebas de las tarifas pagadas para facilitar su reembolso, pero no siempre deberá exigírseles que lo hagan 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 las contribuciones 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, por sus siglas en inglés) 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.

### 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 licenciatario o proveedor puede llegar a un acuerdo para que el empleador amortice los reembolsos durante el resto del contrato del trabajador.

<sup>4</sup> Disney se reserva el derecho de recuperar el costo de esta auditoría por parte de los licenciatarios y proveedores.

## POLÍTICA DE TRABAJO NO VOLUNTARIO

Si se utiliza un plan de reembolso escalonado, 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 respaldo por parte de la gerencia de la fábrica de las siguientes políticas formales y escritas:

- Las siguientes formas de trabajo quedan estrictamente prohibidas: la servidumbre por deudas, el trabajo impuesto, no voluntario, penitenciario o forzoso, incluyendo la esclavitud y la trata de personas.
- Únicamente podrán involucrarse agentes laborales que sean capaces de cumplir los estándares del empleador y los requisitos legales relativos al trabajo no voluntario, y que se comprometan contractualmente a ello.
- A los trabajadores no se les cobrará tarifas de reclutamiento o ubicación 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 empleo que no beneficien al trabajador.
- No habrá deducciones salariales por tarifas o gastos que no estén descritos en el contrato de trabajo ni exigidos por la ley.
- 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 esté 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, 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.

## POLÍTICA DE TRABAJO NO VOLUNTARIO

- 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 no voluntario 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 al personal si se descubre que han pagado alguna tarifa no admisible.
- Otorguen a los trabajadores el acceso seguro y sin restricciones a sus documentos de identidad personal (por ejemplo, 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 (por ejemplo, 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 la gerencia de la fábrica la responsabilidad del logro de los objetivos de la política y la implementación efectiva de los procedimientos.

---

## CAPACITACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Proporcionar talleres de orientación a todas las trabajadoras, así como a los terceros proveedores de servicios, sobre las políticas y procedimientos de trabajo no voluntario 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 capacitación previo a la partida de los trabajadores migrantes extranjeros recién contratados sobre sus derechos legales, los términos del contrato de trabajo, las políticas de trabajo no voluntario del empleador y la forma en que los trabajadores pueden plantear inquietudes o presentar una queja.





- Publicar y colocar en un lugar visible en el lugar de trabajo las políticas, las leyes y reglamentos locales relativos al trabajo no voluntario 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 los agentes laborales 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 no voluntario y cualquier violación del Código o de la ley local que prohíba el trabajo no voluntario.
- 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

---

### Consumer Goods Forum

- [Orientación sobre los principios prioritarios de la industria \(Guidance on the Priority Industry Principles\)](#)

### International Labour Organization (ILO)

- [Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos](#)
- [Red mundial de negocios sobre trabajo forzoso \(Global Business Network on Forced Labor\)](#)
- [Indicadores de Trabajo Forzoso](#)
- [Estándares Internacionales sobre Trabajo Forzoso](#)
  - C029: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
  - C105: Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

### International Organization for Migration (IOM)

- [Sistema Internacional de Integridad de Reclutamiento \(International Recruitment Integrity System \[IRIS\]\)](#)

### Issara Institute

- [Reclutamiento ético \(Ethical Recruitment\)](#)

### Leadership Group for Responsible Recruitment

- [Seis pasos para el reclutamiento responsable \(Six Steps to Responsible Recruitment\)](#)

### Responsible Business Alliance

- [Guía práctica de debida diligencia sobre las tarifas de contratación en las cadenas de suministro internacionales \(Practical Guide to Due Diligence on Recruitment Fees in International Supply Chains\)](#)
- [Iniciativa laboral responsable \(Responsible Labor Initiative\)](#)

### UK Modern Slavery Act 2015

- [UK Modern Slavery Act 2015](#)

### U.S. Customs and Border Protection

- [Trabajo forzoso \(Forced Labor\)](#)
- [Guía de cuidados razonables \(Reasonable Care Guide\)](#)

### U.S. Department of State

- [Herramienta de abastecimiento responsable \(Responsible Sourcing Tool\)](#)

### Verité

- [Se busca ayuda con el kit de herramientas de contratación justa \(Help Wanted with Fair Hiring Toolkit\)](#)