



**avi-paz**.ec  
el *mejor* alimento

# POLÍTICA PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

Dpto. Gestión Humana / Social

---

Vigencia: 30/01/2026

## 1. INTRODUCCIÓN

En AVIPAZ CÍA. LTDA, reconocemos que el respeto a los derechos humanos es fundamental para nuestra operatividad y reputación. El trabajo forzoso es una violación grave de la dignidad humana y una libertad fundamental. Esta política reafirma nuestro compromiso ético de asegurar que todas las personas que laboran en nuestra cadena de valor lo hagan de forma voluntaria.

Por ello AVIPAZ CÍA. LTDA, está comprometida con un entorno de trabajo libre de tráfico humano y de esclavitud alineados a las regulaciones y estipulaciones establecidas en el Código de Trabajo y la Constitución del Ecuador, términos que para los fines de esta política, incluyen el trabajo forzoso, por tal razón AVIPAZ CÍA. LTDA, garantiza que todas las personas que se encuentran vinculadas laboralmente y quienes se encuentran en busca de trabajo lo hagan de forma voluntaria y no sean obligados o forzados por otras personas. Con el propósito de verificar que los/las colaboradores/as de la empresa gocen de un ambiente libre de coacción y que la prohibición del trabajo forzado se cumpla, se debe cumplir con los siguientes lineamientos:

- Todos los procesos de reclutamiento, selección y contratación del personal se realizarán de manera abierta bajo los lineamientos estipulados en la ley, con el objetivo de evitar el empleo de prácticas engañosas o fraudulentas durante la contratación de candidatos/as o la oferta de puestos de empleo/contratos; como por ejemplo, no proporcionar en un formato e idioma accesibles al candidato potencial la información básica, o realizar tergiversaciones materiales durante la contratación de los/las candidatos/as sobre los términos y condiciones clave de trabajo, incluidos salarios y beneficios adicionales, la ubicación del trabajo, las condiciones de vida, el alojamiento y sus costos asociados (si fueran a ser proporcionados por AVIPAZ CÍA. LTDA);
- No se debe usar ningún mecanismo de trabajo forzoso como medida disciplinaria, discriminatoria por raza, estrato, procedencia o religión;
- Todos los trabajadores accederán a las oportunidades laborales de manera libre y voluntaria;
- Se hará explícito frente a contratistas y proveedores el compromiso con el respeto del Convenio 29 de la OIT sobre Trabajo Forzoso y a la legislación nacional en materia de explotación laboral y trata de personas. Se velará por las condiciones de trabajo dignas de poblaciones vulnerables, étnicas, extranjeras y mujeres. La supervisión de la presente política es responsabilidad del área de Gestión Humana, quien tiene el deber de adoptar, difundir y monitorear el cumplimiento de esta política.

## 2. OBJETIVO:

Implementar un sistema de gestión integral para garantizar la erradicación del trabajo forzoso, la trata de personas y la esclavitud moderna en todas las operaciones, asegurando el estricto cumplimiento de la legislación nacional y los convenios internacionales de la OIT (29, 95, 105) mediante directrices claras de detección, prevención y mitigación de riesgos laborales.

## 3. ALCANCE:

Esta política es de cumplimiento obligatorio para todos los/las colaboradores/as de **Avipaz** (directivos, administrativos y operativos), Proveedores, contratistas y socios comerciales, Agencias de reclutamiento y servicios de outsourcing.



#### 4. DEFINICIONES:

**Trabajo Forzoso:** Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

**Trata de Personas:** Captación, transporte o acogida de personas mediante amenaza o fuerza para fines de explotación.

**Retención de Documentos:** Acción ilícita de conservar pasaportes o documentos de identidad para impedir la movilidad del/la colaborador/a.

**Definición de Salario:** Se refiere a la remuneración evaluable en efectivo, fijada por ley o acuerdo, debida por un empleador a un trabajador.

**Forma de Pago:** Debe ser en moneda de curso legal, prohibiendo pagarés o vales, aunque se permite el cheque bancario si es habitual o consentido.

**Libertad de Disposición:** Los empleadores no pueden limitar la libertad del trabajador para usar su salario.

**Pagos en Especie (Prestaciones):** Si se pagan prestaciones en especie, su valor debe ser justo y razonable, y no deben usarse para bebidas alcohólicas o drogas.

**Prohibición de Descuentos para Obtener Empleo:** Se prohíbe descontar el salario para que el trabajador pague al empleador o intermediario para conseguir o conservar un puesto.

**Protección contra Embargos y Cesiones:** El salario debe protegerse contra embargos y cesiones en la medida necesaria para el sustento del trabajador y su familia, dentro de los límites de la ley nacional.

**Información al Trabajador:** Se deben comunicar anticipadamente las deducciones permitidas y sus motivos, preferiblemente en el contrato de trabajo.

**Aplicación:** Abarca a todas las personas remuneradas, con posibles exclusiones para ciertas categorías laborales si se justifica.

#### 5. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

##### 5.1. Tolerancia Cero

No se permitirá ninguna forma de trabajo forzoso, incluyendo el trabajo bajo servidumbre por deuda o el trabajo penitenciario no voluntario.

##### 5.2. Transparencia y Honestidad

Toda relación laboral debe basarse en contratos claros, escritos en el idioma del trabajador, detallando salario, horas y condiciones sin cláusulas engañosas.

##### 5.3. Conflicto de Interés

Ningún colaborador debe obtener beneficios personales de la contratación de personal o servicios de proveedores que utilicen prácticas abusivas.

##### 5.4. Responsabilidad

Cada jefe de área es responsable de supervisar que las jornadas y condiciones de su equipo respeten la voluntad del trabajador.



### 5.5. Comunicación

La política será difundida a través de inducciones, carteleras informativas y canales digitales para asegurar el conocimiento total de los derechos laborales.

### 5.6. Contratación de Personal

El trabajador no debe pagar ninguna tarifa o tasa para obtener un empleo ("El empleador paga"). No se permiten depósitos de seguridad para ingresar a trabajar.

### 5.7. Debida Diligencia

Se realizarán auditorías periódicas y evaluaciones de riesgo en la cadena de suministro para identificar focos de vulnerabilidad.

### 5.8. Denuncias

Se pone a disposición el **Canal Ético de Avipaz**. Las denuncias pueden ser anónimas y se garantiza la no confidencialidad y la protección contra represalias.

### 5.9. Sanciones

Cualquier incumplimiento resultará en medidas disciplinarias que pueden incluir la terminación del contrato laboral o la rescisión inmediata de contratos con proveedores.

### 5.10. Compromiso de la Alta Dirección

AVIPAZ LTDA, Reitera su compromiso con los trabajadores considerando los siguientes criterios citados el respecto siendo estos:

- Esclavitud heredada por nacimiento o descendencia, que somete a generaciones a condiciones de servidumbre.
- Servidumbre por deudas, en la que personas adultas o menores trabajan para saldar sus propias deudas o las de sus familiares.
- Trabajo infantil en condiciones especialmente abusivas en el que el o la menor no tiene ninguna posibilidad de elección sobre la actividad.
- Bajo secuestro.
- Venta de una persona como propiedad de otra.
- Confinamiento físico en el lugar de trabajo.
- Trabajo o servicio suministrado por reclusos a disposición de particulares, empresas o asociaciones involuntariamente y sin la supervisión de las autoridades públicas.
- Trabajo que permite sancionar opiniones ideológicas opuestas al sistema político, social o económico establecido.
- Prácticas de explotación, tales como horas extraordinarias obligatorias.
- Confiscación de documentos personales.
- Violencia física o psicológica, incluyendo amenazas a familiares.
- Restricciones totales o parciales a la libertad de circulación.
- Retención e impago de salarios, a menudo vinculados a mecanismos de endeudamiento manipulados, situaciones de explotación y otras formas de extorsión.
- Privación de alimento, vivienda y otras necesidades.
- Engaños sobre los términos o tipos de trabajo.
- Engaño o falsas promesas sobre términos y tipos de trabajo
- Endeudamiento inducido (mediante la falsificación de cuentas, la imposición de precios inflados, reducción del valor de los bienes o servicios producidos, los cargos de interés excesivos, etc.).
- Amenazas con denunciar a personas trabajadoras en situación irregular a las autoridades.



Áreas que requieren debido cuidado

Se prestará especial atención a:

- Contratación de trabajadores migrantes o extranjeros.
- Servicios de seguridad privada, limpieza tercerizada y catering de alimentación.
- Proveedores de materias primas en zonas de alto riesgo geográfico.

La empresa y sus proveedores y contratistas no deberán utilizar o promover a sabiendas o intencionalmente el uso de trabajo forzoso en condiciones de servidumbre o tráfico de personas y deberán adoptar medidas adecuadas para evitar el uso de este tipo de trabajo en relación con sus actividades.

## 5.11. Remediación

### Detección y Protección Inmediata

- **Aislamiento del riesgo:** Una vez detectado el caso (vía auditoría o denuncia), se debe cesar de inmediato la situación de explotación sin despedir al trabajador.
- **Seguridad física y emocional:** Evaluar si el trabajador corre peligro. Si es necesario, se debe facilitar un entorno seguro o refugio.
- **Confidencialidad:** Mantener el anonimato de la víctima para evitar represalias de supervisores o agencias de contratación.

### Investigación y Diagnóstico

- **Entrevistas especializadas:** Realizar entrevistas con traductores independientes (si es necesario) para entender la raíz del problema (ej. ¿le deben dinero?, ¿le quitaron el pasaporte?).
- **Cálculo de daños:** Determinar montos exactos si hay retención de salarios o si el trabajador pagó cuotas ilegales de reclutamiento.

### Acción Correctiva (La Restitución)

- **Devolución de documentos:** Entrega inmediata de pasaportes o visas retenidas.
- **Reembolso de costos:** La empresa (o el proveedor responsable) debe devolver en menos de 30 días cualquier tarifa de contratación pagada por el trabajador.
- **Regularización de pagos:** Liquidación inmediata de salarios devengados y no pagados, incluyendo horas extra.

### Apoyo al Retorno o Continuidad

- **Opción de Repatriación:** Si el trabajador es migrante y desea volver a su país, la empresa debe cubrir todos los gastos de viaje de forma digna.
- **Opción de Continuidad:** Si desea quedarse, se debe garantizar un contrato legal, voluntario y en condiciones de trabajo decente, eliminando al intermediario abusivo si lo hubiera.

### Prevención de Recurrencia y Seguimiento

- **Sanciones:** Aplicar medidas disciplinarias al responsable directo o terminar la relación comercial con el proveedor si no coopera con la remediación.
- **Monitoreo:** Realizar visitas de seguimiento a los 3 y 6 meses para asegurar que el trabajador no ha sufrido represalias y que la situación no se ha repetido.



**6. POLÍTICAS CONEXAS DE AVIPAZ VINCULADAS A ESTA DIRETRIZ**

- ✓ Código de Ética y Conducta.
- ✓ Procedimiento de Selección y Reclutamiento.
- ✓ Reglamento Interno de Trabajo.
- ✓ Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (No 29).
- ✓ Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (No 105).
- ✓ Convenio de la OIT sobre la protección del salario, 1949 (No 95).

