



Criterio: Social



Cemefi



Empresa Socialmente Responsable Cemefi

*Ficha de indicador*

# Prohibición de trato inhumano

Evodio Sánchez Rodríguez

Director de responsabilidad social empresarial de Cemefi





## Índice

1. Introducción.....	3
2. Indicadores relacionados con la prohibición del trabajo inhumano .....	4
3. Industrias donde es relevante desarrollar la prohibición de trabajo inhumano. ....	4
4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador .....	5
5. Factores que influyen en la prohibición del trabajo inhumano .....	6
6. Creación de un programa de RSE para fomentar la prohibición del trabajo inhumano	7
7. Beneficios empresariales de fomentar la prohibición del trabajo inhumano.....	8
8. Riesgos empresariales por no fomentar la prohibición del trabajo inhumano.....	9
9. Herramientas para fomentar la prohibición del trabajo inhumano .....	10
10. Mejores prácticas de la prohibición del trabajo inhumano dentro el Distintivo ESR®	11
11. propuesta de métricas de impacto para medir la prohibición del trabajo inhumano en empresas dentro del marco del Distintivo ESR® .....	12
11.1. Fase 1: Inicial .....	12
11.2. Fase 2: Desarrollo.....	12
11.3. Fase 3: Madurez .....	13
11.4. Desarrollo de las Métricas .....	13
12. Conclusión.....	14



## 1. Introducción

La prohibición del trabajo inhumano es un pilar fundamental para garantizar el respeto a los derechos humanos y promover condiciones laborales dignas. Este indicador dentro del marco del Distintivo ESR® busca orientar a las empresas en la implementación de políticas y prácticas que eliminen cualquier forma de explotación, abuso o condiciones degradantes en el entorno laboral.

El trabajo inhumano no solo representa una violación de principios éticos, sino que también tiene consecuencias legales, reputacionales y sociales negativas para las empresas que lo toleran. Adoptar un enfoque firme hacia la erradicación de estas prácticas no solo fortalece la cultura organizacional, sino que también refuerza la confianza entre empleados, clientes y socios estratégicos.

Esta ficha técnica detalla herramientas, métricas y estrategias para que las empresas puedan identificar, prevenir y corregir cualquier situación que atente contra la dignidad y los derechos de sus trabajadores. A través de la implementación de medidas concretas, las organizaciones pueden avanzar hacia la construcción de un entorno laboral justo, seguro y respetuoso, alineado con los principios de responsabilidad social empresarial.



## 2. Indicadores relacionados con la prohibición del trabajo inhumano

Indicadores	Ámbito	Descripción
<b>Cultura organizacional</b>	Derechos Laborales	Garantía de un entorno laboral seguro, con condiciones dignas que respeten la integridad física y mental de los empleados.
<b>Evaluación de desempeño</b>	Derechos Laborales	Herramienta para supervisar el cumplimiento de prácticas laborales éticas y dignas, evitando el trabajo inhumano.

## 3. Industrias donde es relevante desarrollar la prohibición de trabajo inhumano.

Industria	Importancia
<b>Industria manufacturera</b>	Es esencial para asegurar que se respeten condiciones laborales dignas en todas las etapas de producción y cadena de suministro.
<b>Agricultura, cría y explotación de animales</b>	Fundamental para garantizar que los trabajadores rurales tengan condiciones de trabajo justas y seguras.
<b>Minería</b>	Vital para evitar prácticas de explotación y trabajo inhumano, dadas las condiciones peligrosas de la industria.
<b>Construcción</b>	Importante para garantizar la seguridad y dignidad de los trabajadores en obras y proyectos de construcción.
<b>Servicios de salud y de asistencia social</b>	Crucial para proteger al personal de salud y asistencia social de condiciones de trabajo excesivas o inadecuadas.
<b>Servicios de alojamiento temporal y alimentos</b>	Necesario para evitar condiciones laborales desfavorables en la industria de la hospitalidad, especialmente en áreas de atención directa.
<b>Comercio al por mayor</b>	Importante para promover prácticas laborales éticas y seguras en la distribución y cadena de suministro.



## 4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador

Categoría	Norma, Certificación o Ley	Descripción / Apartado Específico	Relevancia para el indicador
Norma	ISO 26000	Guía para responsabilidad social, incluye la prevención y erradicación del trabajo inhumano.	Alta
Norma	UN Guiding Principles on Business and Human Rights	Principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, destacan la importancia de eliminar el trabajo inhumano.	Alta
Certificación	SA 8000	Certificación en estándares laborales, asegura la adherencia a normativas internacionales contra el trabajo inhumano.	Alta
Certificación	GRI (Global Reporting Initiative)	Marco de reportes de sostenibilidad, indicadores relacionados con la erradicación de condiciones laborales inhumanas.	Alta
Certificación	Ecovadis	Evalúa sostenibilidad empresarial, incluye prácticas que aseguren condiciones laborales dignas y humanas.	Alta
ODS	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	Promueve el trabajo decente mediante la eliminación de condiciones	Alta



		laborales inhumanas.	
<b>ODS</b>	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	Fomenta instituciones responsables que garanticen el respeto a los derechos laborales básicos.	Alta
<b>Ley</b>	Ley Federal del Trabajo (LFT)	Regula y sanciona prácticas laborales inhumanas en México, garantizando el respeto a los derechos laborales.	Alta
<b>Ley</b>	Convenio 29 de la OIT sobre trabajo forzoso	Establece lineamientos internacionales para erradicar el trabajo forzoso y las condiciones inhumanas.	Alta
<b>Buena Práctica</b>	Implementación de políticas internas para prevenir y erradicar el trabajo inhumano	Creación de mecanismos internos para garantizar condiciones laborales dignas y prevenir el trabajo inhumano.	Alta

## 5. Factores que influyen en la prohibición del trabajo inhumano

- **Marco legal y normativo:** El cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales que regulan los derechos laborales, como las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es fundamental para garantizar la prohibición del trabajo inhumano. La falta de supervisión o aplicación rigurosa de estas normativas puede facilitar su perpetuación.
- **Cultura organizacional:** Los valores y principios promovidos por la empresa tienen un impacto directo en la erradicación del trabajo inhumano. Una cultura que priorice la ética, el respeto y la dignidad humana contribuye a establecer prácticas laborales justas y seguras.
- **Supervisión en la cadena de suministro:** El monitoreo de las condiciones laborales en las cadenas de suministro es crucial, ya que los riesgos de trabajo inhumano suelen ser





más altos entre proveedores y contratistas. La implementación de auditorías regulares ayuda a garantizar el cumplimiento de estándares éticos.

- **Conciencia y capacitación:** La sensibilización de empleados, líderes y socios estratégicos sobre los riesgos y consecuencias del trabajo inhumano es esencial. Programas de capacitación fortalecen el entendimiento de las normativas y fomentan el compromiso con prácticas responsables.
- **Condiciones económicas:** La presión por reducir costos puede aumentar el riesgo de prácticas laborales inhumanas, especialmente en sectores con alta competencia o márgenes reducidos. Una gestión responsable asegura que las condiciones económicas no comprometan los derechos laborales.
- **Mecanismos de denuncia:** La existencia de canales de denuncia accesibles y confidenciales permite a los trabajadores reportar prácticas laborales inhumanas sin temor a represalias. Esto fomenta la transparencia y la acción correctiva en caso de irregularidades.
- **Participación de los stakeholders:** La colaboración con sindicatos, organizaciones no gubernamentales y otros grupos de interés impulsa la implementación de políticas robustas y crea presión para erradicar el trabajo inhumano en toda la industria.
- **Recursos y capacidades internas:** La disponibilidad de recursos financieros, humanos y tecnológicos influye en la capacidad de la empresa para implementar políticas y prácticas efectivas contra el trabajo inhumano.

## 6. Creación de un programa de RSE para fomentar la prohibición del trabajo inhumano

- **Diagnóstico inicial y evaluación de riesgos:** Realizar un análisis exhaustivo de las prácticas laborales internas y en la cadena de suministro para identificar riesgos de trabajo inhumano. Este diagnóstico debe incluir auditorías, encuestas a empleados y revisiones de políticas existentes.
- **Definición de políticas claras:** Establecer políticas internas que prohíban explícitamente cualquier forma de trabajo inhumano. Estas políticas deben alinearse con estándares internacionales como las normas de la OIT y ser comunicadas a todos los niveles de la organización y la cadena de suministro.
- **Capacitación y sensibilización:** Desarrollar programas de capacitación para empleados, líderes y socios estratégicos, enfocados en los derechos laborales, la detección de prácticas laborales inhumanas y la importancia de la ética en el trabajo.
- **Supervisión en la cadena de suministro:** Establecer mecanismos de monitoreo y auditorías regulares para garantizar que los proveedores y contratistas cumplan con los estándares laborales de la empresa. Los contratos deben incluir cláusulas específicas sobre la prohibición del trabajo inhumano.



- **Implementación de canales de denuncia:** Crear sistemas accesibles y confidenciales para que los empleados y terceros puedan reportar prácticas laborales inhumanas sin temor a represalias. Esto puede incluir líneas telefónicas, buzones digitales o contactos designados.
- **Desarrollo de planes de acción correctiva:** Definir procedimientos claros para abordar cualquier incidente relacionado con el trabajo inhumano. Esto incluye medidas correctivas inmediatas, acciones disciplinarias y planes para evitar que estas situaciones se repitan.
- **Colaboración con organizaciones externas:** Establecer alianzas con sindicatos, ONG y otras instituciones para fortalecer las políticas internas, acceder a mejores prácticas y garantizar un enfoque integral en la erradicación del trabajo inhumano.
- **Evaluación y mejora continua:** Medir regularmente el impacto del programa mediante métricas claras, como el número de auditorías realizadas, las acciones correctivas implementadas y los casos denunciados. Los resultados deben ser revisados para ajustar estrategias y mejorar la efectividad del programa.
- **Publicación de reportes de sostenibilidad:** Incluir en los informes corporativos datos sobre las iniciativas y resultados del programa, demostrando el compromiso de la empresa con la erradicación del trabajo inhumano y promoviendo la transparencia ante los stakeholders.
- **Promoción de iniciativas comunitarias:** Implementar programas en las comunidades donde opera la empresa para abordar las causas subyacentes del trabajo inhumano, como la falta de acceso a educación o empleo digno, y generar un impacto positivo a nivel local.

## 7. Beneficios empresariales de fomentar la prohibición del trabajo inhumano

- **Mejora en la reputación corporativa:** Adoptar políticas claras contra el trabajo inhumano refuerza la imagen de la empresa como una organización ética y responsable, lo que atrae a clientes, inversionistas y socios estratégicos.
- **Cumplimiento normativo y reducción de riesgos legales:** Al eliminar prácticas laborales inhumanas, la empresa evita sanciones legales y regulatorias, cumpliendo con leyes nacionales e internacionales de derechos laborales.
- **Incremento en la confianza y lealtad de los empleados:** Los empleados se sienten valorados y respetados en un entorno que garantiza condiciones de trabajo dignas, lo que mejora la moral, el compromiso y la retención del talento.
- **Mejora en la productividad:** Un ambiente laboral que respeta los derechos humanos crea empleados más motivados y saludables, lo que se traduce en un incremento en la eficiencia y la calidad del trabajo.





- **Acceso a nuevos mercados y oportunidades de negocio:** Las empresas que cumplen con altos estándares laborales tienen más posibilidades de colaborar con clientes y socios internacionales que priorizan cadenas de suministro éticas.
- **Reducción de conflictos laborales:** Garantizar condiciones dignas y éticas disminuye la probabilidad de que ocurran conflictos internos o sindicales, mejorando la estabilidad organizacional.
- **Promoción de una cadena de suministro ética:** Al exigir prácticas responsables a los proveedores, la empresa contribuye a generar un impacto positivo en toda la industria, fortaleciendo su posición como líder en sostenibilidad.
- **Incremento en la preferencia del consumidor:** Los clientes actuales valoran las marcas que demuestran un compromiso con la ética y la sostenibilidad, favoreciendo productos y servicios de empresas que prohíben el trabajo inhumano.

#### 8. Riesgos empresariales por no fomentar la prohibición del trabajo inhumano

- **Daño a la reputación corporativa:** La falta de medidas claras contra el trabajo inhumano puede resultar en escándalos mediáticos y pérdida de confianza por parte de clientes, socios e inversionistas, afectando la imagen pública de la empresa.
- **Sanciones legales y regulatorias:** El incumplimiento de normativas nacionales e internacionales relacionadas con derechos laborales puede llevar a multas, demandas y restricciones operativas que afectan financieramente a la empresa.
- **Pérdida de talento:** Los empleados son menos propensos a trabajar en una organización que no respeta los derechos laborales, lo que incrementa la rotación de personal y dificulta la atracción de talento calificado.
- **Conflictos internos y sindicales:** La falta de políticas para erradicar el trabajo inhumano puede generar tensiones laborales, conflictos con sindicatos y un deterioro general del clima organizacional.
- **Exclusión de mercados internacionales:** Muchas empresas globales exigen estándares éticos estrictos a sus proveedores. No implementar medidas contra el trabajo inhumano puede llevar a la exclusión de estas cadenas de suministro y limitar oportunidades de negocio.
- **Incremento en riesgos operativos:** El trabajo inhumano está asociado a ambientes laborales inseguros, lo que aumenta el riesgo de accidentes, enfermedades y problemas de productividad, afectando el desempeño general de la empresa.
- **Dificultad para establecer alianzas estratégicas:** Empresas que no demuestran un compromiso con la ética y los derechos laborales enfrentan barreras para formar alianzas con organizaciones responsables y sostenibles.



- **Impacto negativo en la moral de los empleados:** El conocimiento o percepción de prácticas laborales inhumanas puede disminuir la motivación y el compromiso de los empleados, afectando su desempeño y el ambiente laboral.

## 9. Herramientas para fomentar la prohibición del trabajo inhumano

**1. Código de Ética y Conducta:** Establecer un documento formal que defina claramente los valores y estándares éticos de la empresa, incluyendo la prohibición explícita del trabajo inhumano en todas las operaciones y cadenas de suministro.

**2. Auditorías laborales y de la cadena de suministro:** Implementar auditorías regulares para identificar prácticas laborales inhumanas. Estas revisiones deben incluir evaluaciones internas y de los proveedores para asegurar el cumplimiento de las políticas corporativas.

**3. Capacitación en derechos laborales:** Desarrollar programas de formación para empleados, líderes y proveedores, centrados en los derechos humanos y laborales. Esto ayuda a identificar y prevenir prácticas inhumanas, mientras refuerza el compromiso ético de la organización.

**4. Sistemas de denuncia confidenciales:** Establecer canales accesibles y seguros para que los empleados y otros stakeholders reporten prácticas laborales inhumanas. Estos sistemas deben garantizar la confidencialidad y la protección contra represalias.

**5. Contratos con cláusulas laborales éticas:** Incorporar cláusulas específicas en los acuerdos con proveedores y contratistas que prohíban explícitamente el trabajo inhumano, con consecuencias claras por incumplimiento.

**6. Certificaciones internacionales:** Obtener certificaciones como SA8000, ISO 45001 o Fair Trade, que garantizan el cumplimiento de estándares laborales y el compromiso de la empresa con condiciones de trabajo dignas y éticas.

**7. Indicadores clave de desempeño (KPI):** Establecer métricas específicas para monitorear el cumplimiento de las políticas laborales, como el número de auditorías realizadas, las acciones correctivas implementadas y la percepción de los empleados sobre las condiciones laborales.

**8. Colaboración con organizaciones externas:** Trabajar con sindicatos, ONG y organismos internacionales para fortalecer las políticas internas, acceder a mejores prácticas y abordar las causas subyacentes del trabajo inhumano.



## 10. Mejores prácticas de la prohibición del trabajo inhumano dentro el Distintivo ESR®

- **Definición e implementación de políticas laborales éticas:** Establecer políticas internas claras y detalladas que prohíban cualquier forma de trabajo inhumano, alineadas con estándares internacionales como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU.
- **Monitoreo regular de la cadena de suministro:** Realizar auditorías periódicas a proveedores y contratistas para asegurar que cumplen con los estándares laborales establecidos. Incorporar cláusulas contractuales que prohíban prácticas laborales inhumanas y exijan la implementación de medidas correctivas cuando sea necesario.
- **Capacitación continua:** Ofrecer programas de formación a empleados, líderes y socios estratégicos sobre derechos laborales, detección de prácticas inhumanas y el impacto ético y legal de estas acciones. Esto refuerza el compromiso y fomenta la prevención.
- **Establecimiento de mecanismos de denuncia:** Implementar canales accesibles, seguros y confidenciales para que empleados y otros stakeholders reporten posibles violaciones laborales. Asegurar la rápida respuesta a estos reportes y proteger a los denunciantes contra represalias.
- **Alianzas con organizaciones externas:** Colaborar con ONG, sindicatos y otros organismos especializados para fortalecer las políticas laborales, acceder a mejores prácticas y generar un impacto más amplio en la erradicación del trabajo inhumano.
- **Promoción de condiciones laborales dignas:** Asegurar que todos los empleados y trabajadores de la cadena de suministro operen en entornos laborales seguros, con salarios justos, horarios adecuados y acceso a beneficios como seguro médico y tiempo libre remunerado.
- **Inclusión de certificaciones laborales:** Obtener certificaciones reconocidas internacionalmente, como SA8000, ISO 45001 o Fair Trade, que garanticen el cumplimiento de estándares éticos y laborales en todas las operaciones de la empresa.
- **Publicación de reportes de sostenibilidad:** Divulgar de manera transparente los avances en la implementación de políticas laborales éticas y las acciones tomadas para erradicar el trabajo inhumano, generando confianza y fortaleciendo la reputación corporativa.
- **Participación activa de los empleados:** Involucrar a los empleados en la creación y revisión de políticas laborales, fomentando su sentido de pertenencia y compromiso con los valores éticos de la empresa.
- **Innovación en la prevención:** Desarrollar e implementar tecnologías y sistemas que faciliten la supervisión de condiciones laborales, la detección de riesgos y la mejora continua en los procesos relacionados con los derechos humanos.



## 11. propuesta de métricas de impacto para medir la prohibición del trabajo inhumano en empresas dentro del marco del Distintivo ESR®

El desarrollo de un conjunto sólido de métricas de impacto es crucial para medir de manera efectiva la prohibición del trabajo inhumano dentro de las empresas que buscan obtener o mantener el Distintivo ESR®. Las siguientes métricas están diseñadas para adaptarse a diferentes etapas de madurez empresarial: inicial, en desarrollo y madurez, y tienen en cuenta tanto el tamaño de la empresa como los recursos disponibles.

### 11.1. Fase 1: Inicial

- **Porcentaje de empleados capacitados en derechos laborales y ética empresarial:** Mide el porcentaje de empleados que han participado en programas de capacitación sobre derechos laborales y la prohibición del trabajo inhumano respecto al total de empleados.
- **Número de proveedores auditados por cumplimiento laboral:** Cantidad de proveedores y contratistas evaluados para asegurar que cumplen con las políticas de la empresa en términos de condiciones laborales éticas.
- **Existencia de una política interna formal:** Verificación de si la empresa cuenta con un documento oficial que prohíba explícitamente el trabajo inhumano y sea accesible para todos los empleados y socios estratégicos.
- **Porcentaje de denuncias relacionadas con trabajo inhumano atendidas:** Proporción de denuncias de prácticas laborales inhumanas que han sido investigadas y resueltas frente al total recibido.

### 11.2. Fase 2: Desarrollo

- **Porcentaje de cumplimiento de los proveedores con auditorías laborales:** Mide el porcentaje de proveedores que cumplen con las normativas laborales después de ser auditados.
- **Número de mejoras implementadas tras auditorías:** Cantidad de acciones correctivas realizadas como resultado de auditorías internas y externas relacionadas con prácticas laborales inhumanas.
- **Tasa de participación de líderes en programas de concienciación:** Proporción de líderes organizacionales que participan en programas de formación para identificar y erradicar riesgos de trabajo inhumano.
- **Porcentaje de cláusulas laborales éticas en contratos:** Mide el porcentaje de contratos con proveedores que incluyen cláusulas específicas contra el trabajo inhumano.



### 11.3. Fase 3: Madurez

- **Impacto en la cadena de suministro:** Porcentaje de proveedores que han mejorado sus prácticas laborales tras la implementación de políticas y auditorías de la empresa.
- **Tasa de incidentes relacionados con trabajo inhumano:** Cantidad de incidentes reportados relacionados con trabajo inhumano por cada 1,000 empleados o proveedores. El objetivo es que esta tasa se acerque a cero.
- **Satisfacción de empleados sobre las condiciones laborales:** Medición del nivel de satisfacción de los empleados respecto a las políticas laborales implementadas, obtenida a través de encuestas internas.

### 11.4. Desarrollo de las Métricas

1. **Establecer un marco de políticas claras y accesibles:** Asegurar que las políticas internas contra el trabajo inhumano estén documentadas, sean claras y estén alineadas con normativas nacionales e internacionales. Estas políticas deben ser comunicadas a todos los empleados y socios estratégicos mediante capacitaciones y herramientas de comunicación internas.
2. **Implementar sistemas de monitoreo y auditorías:** Diseñar e implementar procesos de monitoreo para evaluar las prácticas laborales internas y externas, especialmente en la cadena de suministro. Las auditorías regulares deben enfocarse en medir el cumplimiento de los proveedores y el progreso de las acciones correctivas implementadas.
3. **Utilizar herramientas de recolección de datos específicas:** Desarrollar sistemas para recopilar datos confiables y medibles relacionados con las métricas propuestas, como la tasa de cumplimiento con auditorías, la participación en capacitaciones y el número de denuncias atendidas.
4. **Invertir en capacitación continua:** Asegurar que todos los niveles organizacionales, incluidos los líderes y los proveedores, reciban capacitación regular sobre derechos laborales, detección de prácticas inhumanas y la importancia de la ética empresarial.
5. **Diseñar estrategias de mejora continua:** Analizar los resultados obtenidos de las métricas para identificar áreas de mejora. Esto incluye la implementación de medidas correctivas, el fortalecimiento de políticas internas y la adaptación a estándares internacionales para garantizar el progreso continuo. Agendar

La definición de las métricas debe considerar los siguientes aspectos:



- **Tamaño de Empresa:** El tamaño de la empresa influye directamente en la complejidad y alcance de las métricas. Las pequeñas empresas deben enfocarse en métricas básicas y accesibles, como la existencia de políticas internas y la sensibilización de sus empleados, mientras que las medianas pueden implementar sistemas de monitoreo más estructurados, como auditorías internas. Por su parte, las empresas grandes deben medir el impacto de las políticas en la cadena de suministro, el cumplimiento con estándares internacionales y su relación con la reputación corporativa.
- **Madurez de la Industria:** La madurez de la industria determina los estándares y expectativas asociados con la prohibición del trabajo inhumano. En industrias emergentes, las empresas deben priorizar la creación de políticas iniciales y programas de capacitación. Las industrias en desarrollo deben incorporar métricas relacionadas con auditorías regulares y supervisión de la cadena de suministro. Finalmente, las industrias maduras deben liderar con prácticas avanzadas, como la medición del cumplimiento de estándares internacionales y el impacto sostenible de sus políticas.
- **Recursos Disponibles:** La disponibilidad de recursos financieros, tecnológicos y humanos condiciona la implementación de métricas. Las empresas con recursos limitados deben priorizar herramientas básicas y accesibles, como encuestas internas y capacitaciones iniciales. Aquellas con recursos intermedios pueden incorporar sistemas de monitoreo y auditorías periódicas para medir el progreso. Por último, las empresas con recursos amplios tienen la capacidad de adoptar plataformas tecnológicas avanzadas, establecer sistemas de seguimiento continuo y obtener certificaciones que validen su compromiso con la ética laboral.

## 12. Conclusión

La implementación de políticas y prácticas que garanticen la prohibición del trabajo inhumano no solo es un imperativo ético, sino también una necesidad estratégica para las empresas comprometidas con la responsabilidad social y la sostenibilidad. Este indicador permite medir el impacto de las iniciativas organizacionales en la erradicación de prácticas laborales inaceptables, fortaleciendo la confianza y el compromiso de los empleados, socios estratégicos y la sociedad en general.

Considerar factores como el tamaño de la empresa, la madurez de la industria y los recursos disponibles permite desarrollar métricas efectivas y realistas, adaptadas a las necesidades y capacidades de cada organización. Las empresas que integran estas prácticas no solo cumplen con normativas legales, sino que también fortalecen su reputación, reducen riesgos operativos y contribuyen al desarrollo de un entorno laboral más justo y equitativo.





La erradicación del trabajo inhumano trasciende el cumplimiento legal, reflejando el compromiso de la empresa con la dignidad humana y el bienestar colectivo. Este enfoque promueve cadenas de suministro éticas, fomenta una cultura organizacional sólida y posiciona a las empresas como referentes en sostenibilidad y ética empresarial. La acción conjunta de políticas claras, auditorías continuas y colaboración con socios estratégicos es esencial para avanzar hacia un entorno empresarial libre de prácticas laborales inhumanas.