



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable®
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: *Social- Derechos laborales*

Indicador: *Prohibición de trabajo inhumano*





Índice.

1. Introducción.....	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®	2
3. Industrias con mayor relevancia	2
4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO	3
5. Factores que influyen en la implementación	3
6. Cómo crear un programa contra el trabajo forzoso	4
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar	4
9. Herramientas y recursos	5
10. Mejores prácticas.....	5
11. Métricas de impacto	5
11.1 Métricas de prevención	5
11.2 Métricas de corrección, control o mitigación	6
11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar	6
12. Conclusión.....	7



1. Introducción

El indicador de Prohibición de Trabajo Inhumano asegura que la empresa no someta a sus trabajadores a condiciones de trabajo forzoso, tratos degradantes, castigos, coerción o cualquier forma de trabajo análogo a la esclavitud.

México cuenta con la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y los Convenios 29 y 105 de la OIT sobre trabajo forzoso. Las empresas tienen la obligación legal y ética de garantizar condiciones dignas.

Esta ficha orienta a las organizaciones en la implementación de políticas contra el trabajo forzoso alineadas con el Distintivo ESR® y los Principios Rectores de la ONU.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Prohibición de trabajo infantil	Derechos Laborales	El trabajo infantil es frecuentemente una manifestación de trabajo forzoso.
Contratos de trabajo responsables	Derechos Laborales	Los contratos formales previenen condiciones de servidumbre por deuda.
Libertad de asociación	Derechos Laborales	La restricción sindical puede ser indicador de condiciones coercitivas.
Debida diligencia en DDHH	Derechos Humanos	El trabajo forzoso es violación grave que requiere debida diligencia prioritaria.
Prácticas laborales en cadena de valor	Cadena de Valor	La cadena de suministro es punto crítico de riesgo de trabajo forzoso.

3. Industrias con mayor relevancia

Industria/sector	Razón de relevancia
Agroindustria	Jornaleros migrantes en condiciones de vulnerabilidad y riesgo de servidumbre por deuda.
Construcción	Trabajadores migrantes en obras remotas con condiciones de aislamiento.
Manufactura	Maquilas con turnos excesivos y retención de documentos de trabajadores migrantes.
Pesca	Sector con incidencia documentada de trabajo forzoso a nivel internacional.
Minería	Condiciones de trabajo riesgosas con potencial de coerción en zonas remotas.
Servicios domésticos	Trabajadoras del hogar en condiciones de explotación y aislamiento.



4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Constitución	Arts. 1, 5, 123	Dignidad humana y libertad de trabajo	Prohíbe toda forma de servidumbre y garantiza la libertad laboral.
Ley	Ley contra Trata de Personas	Prevención y sanción de trata y trabajo forzoso	Responsabilidad penal para personas físicas y morales por trabajo forzoso.
Ley	LFT	Ley Federal del Trabajo	Prohíbe condiciones de trabajo degradantes y garantiza condiciones dignas.
Ley	Código Penal Federal	Delitos de trata y explotación laboral	Tipifica como delito el trabajo forzoso con penas de prisión.
Certificación	SA8000	Responsabilidad social	Requisito de cero trabajo forzoso con verificación independiente.
ODS	ODS 8 (meta 8.7)	Erradicación del trabajo forzoso	Meta global de eliminación del trabajo forzoso moderno.
Internacional	Convenios 29 y 105 OIT	Trabajo forzoso	Estándares internacionales vinculantes que prohíben todo trabajo forzoso.
Referencia	Principios Rectores ONU	Empresas y DDHH	Responsabilidad empresarial de respetar DDHH incluyendo libertad de trabajo.

5. Factores que influyen en la implementación

- Vulnerabilidad de trabajadores: migrantes, indígenas y personas en situación de pobreza son más susceptibles a condiciones de trabajo forzoso.
- Cadenas de suministro opacas: la subcontratación en múltiples niveles dificulta la visibilidad sobre condiciones laborales.
- Aislamiento geográfico: operaciones en zonas remotas pueden facilitar condiciones de coerción y servidumbre.
- Retención de documentos: la confiscación de documentos de identidad es indicador de trabajo forzoso.



- Servidumbre por deuda: adelantos de salario o cobros por transporte y alojamiento pueden generar dependencia coercitiva.
- Cultura de impunidad: la normalización de condiciones abusivas en algunos sectores dificulta la denuncia.

6. Cómo crear un programa contra el trabajo forzoso

- Establecer declaración de cero tolerancia al trabajo forzoso aprobada por la alta dirección.
- Desarrollar política detallada que defina indicadores de trabajo forzoso según estándares de la OIT.
- Implementar mecanismos de denuncia confidenciales y accesibles en múltiples idiomas.
- Capacitar a supervisores, gerentes y personal de compras en identificación de señales de alerta.
- Incluir cláusulas contra trabajo forzoso en todos los contratos con proveedores.
- Realizar auditorías con entrevistas confidenciales a trabajadores en operaciones y proveedores de riesgo.
- Desarrollar protocolo de remediación que priorice la protección de víctimas.
- Reportar públicamente las acciones de debida diligencia en derechos humanos.

7. Beneficios empresariales

- Protección de la dignidad humana de todos los trabajadores en la operación y cadena de valor.
- Prevención de responsabilidad penal por trabajo forzoso o trata de personas.
- Cumplimiento de obligaciones internacionales y estándares de debida diligencia.
- Acceso a mercados y cadenas de valor que exigen verificación de condiciones laborales dignas.
- Fortalecimiento de la cultura de respeto y la licencia social para operar.
- Reducción de riesgos reputacionales asociados a escándalos de explotación laboral.

8. Riesgos de no implementar

- Responsabilidad penal por trabajo forzoso o complicidad en trata de personas.
- Sanciones internacionales y exclusión de mercados por violaciones a derechos humanos.
- Daño reputacional catastrófico con pérdida de valor de marca.
- Demandas civiles por daños y perjuicios a víctimas de explotación.
- Exclusión de cadenas de valor globales con requisitos de debida diligencia.
- Violación de Principios Rectores ONU con exposición a mecanismos internacionales de rendición de cuentas.



9. Herramientas y recursos

- Indicadores de trabajo forzoso de la OIT para identificación de señales de alerta.
- Guía de debida diligencia del Pacto Mundial para prevención de trabajo forzoso.
- Protocolo de entrevistas confidenciales para detección de condiciones de explotación.
- Plataforma SEDEX/SMETA con módulo de evaluación de trabajo forzoso.
- Modelo de política contra trabajo forzoso adaptable por sector.
- Red de organizaciones de apoyo a víctimas de trata y explotación laboral.

10. Mejores prácticas

- Prohibir explícitamente la retención de documentos de identidad y la servidumbre por deuda.
- Garantizar que los trabajadores no paguen tarifas de reclutamiento directa o indirectamente.
- Realizar entrevistas confidenciales a trabajadores vulnerables como parte de las auditorías.
- Participar en iniciativas sectoriales de combate al trabajo forzoso.
- Colaborar con organizaciones especializadas en protección de víctimas de trata.
- Reportar los resultados de debida diligencia conforme a estándares internacionales.

11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Política de cero tolerancia	Existencia de política aprobada contra trabajo forzoso y tratos degradantes	Política aprobada (Sí/No) + fecha + nivel de aprobación	Anual	Convenios 29/105 OIT; SA8000
Capacitación a supervisores	Porcentaje de supervisores capacitados en identificación de trabajo forzoso	$(\text{Supervisores capacitados} / \text{Total de supervisores}) \times 100$	Anual	SA8000; OIT indicadores
Canal de denuncia	Existencia de mecanismo confidencial accesible a todos los trabajadores	Mecanismo activo (Sí/No) + canales disponibles	Anual	Principios Rectores ONU; SA8000
Cláusulas con proveedores	Porcentaje de contratos con prohibición de trabajo forzoso	$(\text{Contratos con cláusula} / \text{Total de contratos}) \times 100$	Anual	OCDE DD; SA8000



11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Inspecciones internas	Número de inspecciones de condiciones laborales realizadas	Conteo de inspecciones con registro de hallazgos	Semestral	SA8000; ISO 45001
Denuncias atendidas	Número de denuncias por tratos inhumanos recibidas y resueltas	Conteo + porcentaje resueltas en plazo	Semestral	Principios Rectores ONU; SA8000
Auditorías independientes	Existencia de auditoría independiente en trabajo forzoso	Auditoría realizada (Sí/No) + organismo + alcance	Anual	SA8000; OCDE DD
Acciones correctivas	Porcentaje de hallazgos con acciones correctivas implementadas	(Acciones implementadas / Hallazgos) × 100	Anual	SA8000; ISO 45001

11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
DD en cadena de suministro	Nivel de madurez del programa de DD en trabajo forzoso	Nivel: No iniciado / Parcial / Integral	Anual	OCDE DD; Principios Rectores ONU
Cultura de trato digno	Calificación de trato digno en encuesta de clima	% de respuestas favorables en dimensión de trato digno	Anual	NOM-035-STPS; mejores prácticas
Alianzas contra trabajo forzoso	Número de alianzas con organizaciones especializadas	Conteo de alianzas vigentes con actividades	Anual	OIT; ODS 8.7; Pacto Mundial
Transparencia en reporte	Publicación de medidas contra trabajo forzoso en reporte de sostenibilidad	Información publicada (Sí/No) + nivel de detalle	Anual	GRI 409; SA8000



12. Conclusión

La prohibición del trabajo inhumano es un imperativo absoluto de derechos humanos. Las empresas deben garantizar que ninguna persona sea sometida a condiciones de trabajo forzoso, degradante o coercitivo en sus operaciones ni en su cadena de valor.

El Distintivo ESR® reconoce la progresión desde la declaración de cero tolerancia hasta sistemas integrales de debida diligencia en derechos humanos que protegen efectivamente la dignidad de todos los trabajadores.