

# Compliance laboral

Instrumento para garantizar  
los derechos fundamentales de  
los trabajadores

L.CP., L.D. MSS KARLA ARLAÉ ROJAS QUEZADA  
Socia MSN Consultores, S.C.  
Integrante de la Comisión Representativa ante Organismos de  
Seguridad Social (CROSS)  
karla.rojas@msnconsultores.com

## Síntesis

Analizaremos los derechos fundamentales en México y cómo el *compliance* laboral ayuda a garantizarlos, por medio del sistema de gestión de riesgos que, entre otras acciones, permite la revisión del cumplimiento de obligaciones, analizando que la toma de decisiones sea bajo la ética y responsabilidad social. Para entender la vinculación entre *compliance* y derechos fundamentales, se explica cuáles son los derechos que nuestra legislación contempla, cómo es que la programación de gestión de riesgos desempeña un papel importante en el cumplimiento de obligaciones y la trascendencia de involucrar las buenas prácticas.

Cada vez es más común que, en materia laboral nos preocupemos por la importancia de las relaciones humanas dentro de la relación laboral, así pues, las empresas están volteando a ver más allá de los temas de prestaciones y obligaciones. Es por ello por lo que escuchamos con más frecuencia las palabras “Responsabilidad Social”, en el ámbito empresarial.

Hablar de Derechos Fundamentales de los trabajadores se ha vuelto indispensable en estos tiempos en los que nos encontramos no solo con la observancia de leyes, sino que también, debemos atender Normas Oficiales Mexicanas (NOM), Convenios Internacionales, Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Normas ISO (International Organization for Standardization), requerimientos de clientes, además del cumplimiento voluntario, en el caso de Empresas Socialmente Responsables.

Empezaré por clarificar que los Derechos Fundamentales, a diferencia de los Derechos Humanos, que son universales, son aquellos que tienen aplicación en el territorio nacional pues están incluidos dentro de la Carta Magna de un Estado, siendo México el primer país en insertar derechos laborales en su Constitución en 1917.

Se ha vuelto prioridad  
crear **normas**  
que protejan la  
**integridad de**  
**trabajadores**  
e implementar  
mecanismos para lograr  
mayor efectividad de  
cumplimiento de los  
protocolos de actuación

Algunos de los derechos fundamentales actuales son: libertad para ejercer cualquier profesión lícita, trabajo equitativo y digno, salario remunerador, condiciones seguras e higiénicas, libertad de asociación sindical, acceso a seguridad social, capacitación continua, no discriminación, entre otros. En los últimos años, nuestra legislación laboral ha sufrido reformas gracias a convenios como el T-MEC y los ocho convenios fundamentales ratificados por México con la OIT que son:

- > Trabajo Forzoso (Co29).
- > Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Co87).
- > El derecho de sindicación y de negociación colectiva (Co98).
- > La igualdad de remuneración (C100).
- > La abolición del trabajo forzoso (C105).
- > La discriminación (C111).
- > La edad mínima (C138).
- > Las peores formas de trabajo infantil (C182).

Por lo anterior, se ha vuelto prioridad la creación de normas que protejan la integridad de las personas en el trabajo y la implementación de mecanismos adecuados para lograr una mayor efectividad de cumplimiento mediante los protocolos de actuación.

Como podemos ver, no basta con crear políticas, códigos o reglamentos para afirmar que se garantiza la protección de estos derechos fundamentales. Será necesario crear lineamientos adecuados que establezcan las medidas de acción a considerar en el supuesto de que sean trasgredidos. Además, el procedimiento deberá contemplar los pasos a seguir en la investigación que culminará en una resolución y, en su caso, los correctivos aplicables a los trabajadores involucrados para procurar la eliminación de estas situaciones que atentan contra esta nueva cultura empresarial.

Considerando que la intención es que la conciencia social, no solo quede en el ámbito jurisdiccional, sino que trascienda a la actuación espontánea de las empresas, el *compliance* laboral es la herramienta idónea para lograrlo, pues su objetivo principal es, por medio de un comité o de un oficial de cumplimiento, que las empresas logren la prevención y gestión de riesgos derivados de la relación de trabajo.

Algunos temas que debemos incluir en la agenda de los programas de mejora son, entre otros, la prevención de impactos económicos generados por sanciones en caso de incumplimientos, minimizar el desgaste provocado por demandas laborales, que en algunos casos la cuantía de sus laudos puede ser mayor a los montos que corresponde pagar por ley, fortalecer la imagen hacia el interior o exterior de la empresa y la repercusión de las decisiones en el entorno laboral.

Para lograr estas metas, los programas de evaluación, reestructura e implementación de controles internos, deberán adecuarse a las regulaciones vigentes, considerando las características de la empresa, las exigencias de terceros relacionados, como son los clientes o proveedores, pero, sobre todo, cuidando las necesidades de sus propios trabajadores.

Todo esto deberá desarrollarse conforme a las recomendaciones establecidas en la Norma ISO 19600, "Sistema de Gestión de Compliance" y la norma ISO 31000, "Gestión de Riesgo", pero, principalmente, se deberá enfocar en la verificación del cumplimiento de los derechos fundamentales comentados.

Como podemos observar, no solo debemos ocuparnos de que la empresa tome en cuenta lo establecido en la Ley Federal del Trabajo (LFT) que, dicho sea de paso, muchas empresas no han logrado cumplir

# En los últimos años, **nuestra legislación laboral ha sufrido reformas** gracias a convenios como el T-MEC y los ocho convenios fundamentales ratificados por México con la OIT

cabalmente. Actualmente las empresas necesitan reconocer y atender cuáles son los derechos aplicables conforme a los convenios internacionales, pues no es de extrañar que, algunas empresas para contratarnos exigen cumplimientos adicionales que se adecuan a sus estándares o políticas internas respecto a la protección social que una empresa debería tener hacia sus trabajadores.

Como consecuencia, nos debemos preocupar por la creación de políticas, códigos y protocolos, basados en ética y buenas prácticas. Por tanto, se deben vincular estos elementos con la protección de los derechos fundamentales, no por obligación, sino por conciencia y responsabilidad social. Para ello, se deberán incentivar los valores que la empresa quiera transmitir, por ejemplo: la lealtad, el compromiso, la confianza, el respeto o cualquier otro que genere identidad y pertenencia.

Iniciar un *Compliance* Laboral requiere el compromiso de la empresa para la aplicación de estos valores y principios en todos los procesos del sistema de prevención y gestión de riesgos. Para lograrlo, la empresa deberá facilitarle al oficial de cumplimiento las autorizaciones para ejecutar los cambios necesarios que permitan que la generación de políticas, procedimientos y protocolos no solo sean manifestaciones de buenas intenciones.

En definitiva, la comunicación es vital, no solo para transmitir y dar a conocer a todos los niveles de la empresa las adecuaciones realizadas, sino también para conocer las necesidades, las limitaciones y la repercusión interna de las decisiones tomadas sobre la productividad, el clima laboral y la satisfacción personal de los trabajadores.

En concordancia con lo anterior, será necesario generar líneas de comunicación claras y eficientes que,

incluso, puedan funcionar como canal de denuncia ante el incumplimiento de las políticas establecidas o en caso de prácticas contrarias a un entorno organizacional favorable. En este punto, el reto de una empresa es lograr que el trabajador se sienta seguro y respaldado ante este panorama.

Otros aspectos relevantes son la evaluación, el monitoreo y el seguimiento de resultados que, a través de herramientas de medición, nos ayuda a conocer la eficiencia del sistema de gestión o, en su caso, nos permite la corrección oportuna de las deficiencias detectadas en el diseño del programa.

Para lograr lo anterior, la OIT pone a disposición herramientas gratuitas para hacer mediciones y diagnósticos empresariales sobre negocios responsables, competitivos y sostenibles; empleos verdes comprometidos con el medio ambiente; formación dual de aprendices; formalización de empresa y empleo; promoción de cultura de trabajo seguro; sistema de integral de comunicación, identificación y solución de problemas; prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo. Estas herramientas pueden servir de soporte dentro del programa de gestión de riesgos (<http://herramientasoit.org/main/desktop.html>).

Entonces podemos concluir que el *compliance* laboral, no solo sirve para garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales en materia laboral, sino que también genera prácticas tendientes a crear un ambiente de trabajo que procura el bienestar integral de los trabajadores. Lograr esto, no solo nos hace una empresa que cumple, nos hace un lugar en donde el trabajador quiere estar, porque sabe que la empresa no solo se preocupa, se ocupa de él y en ocasiones hasta de su familia. ☺