

# 4 pasos para iniciar un sistema de Compliance Laboral en tu empresa



4 pasos para iniciar un sistema de compliance laboral en tu empresa  
por Sandra Ramos Bautista

Existen diversos documentos relacionados con la gestión del cumplimiento laboral, por ejemplo, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, convenios OIT en materia de derechos humanos laborales y el trabajo o las normas ISO 19600 y 31000



Suscríbete a nuestro Newsletter

Los anteriores documentos están enfocados principalmente a prevenir los riesgos que derivan de algún incumplimiento normativo laboral, también se enfocan a corregir los riesgos que no pudieron ser detectados a tiempo.

## ¿Cómo implementar el Compliance Laboral?

Las empresas que estén interesadas en implementar Sistemas de Compliance Laboral, deberán tener un compromiso que provenga desde la Alta Dirección, para que todos los involucrados generen un sentido de compromiso y empiecen a vivir en una cultura de ética y cumplimiento.

Ahora veremos cuáles son los pasos que pueden seguir las empresas para iniciar un sistema de Compliance Laboral.



Contáctanos  
para asesorarte

(33)1267 5281 

- **Identificación y Análisis de los Riesgos laborales por incumplimiento.**

Durante esta etapa se deberán considerar las todas obligaciones aplicables a la empresa y que se encuentren estipuladas de manera obligatoria en la normatividad laboral mexicana, como, la Ley Federal del Trabajo, Reglamento de inspecciones o de seguridad y salud en el trabajo, normas oficiales mexicanas o acuerdos emitidos por la STPS.

Así mismo, se deberán tomar en cuenta las normas, principios, recomendaciones no vinculantes emitidas por la OIT o la OCDE que establezcan el respeto a los Derechos Humanos Laborales y el bienestar laboral.

Por otra parte, también se deben tomar en cuenta las recomendaciones que los socios comerciales (cadena de suministro), nos soliciten cumplir.

Finalmente, también se deberán analizar las normas y procedimientos internos de la empresa, para validar que no sean contrarios a las buenas prácticas de relaciones laborales.

- **Clasificación de los Riesgos detectados por niveles de probabilidad y de impacto.**

Existen diversos métodos para evaluar los riesgos, es decir, para cada peligro detectado debe estimarse el riesgo y determinar la severidad del daño y la probabilidad de que ocurra. Derivado de este método se podrá determinar su tolerabilidad y el nivel de acción requerido.

La evaluación de los riesgos debe realizarse periódicamente, ya que siempre existirán factores que afecten o cambien y puede producir situaciones potencialmente peligrosas.

Una vez clasificados los riesgos, se decidirá atacar a los que hayan sido clasificados como graves porque pueden suceder en corto próximo de tiempo o por el impacto financiero o negativo en la imagen corporativa.

- **Elaborar y ejecutar las políticas corporativas o procedimientos internos**

En esta etapa, se diseñará un plan de trabajo para elaborar y ejecutar todas las medidas, políticas, procedimientos, difusión o capacitación que se necesiten para lograr un cambio en la organización.

En primer lugar, se sugiere contar con un documento eje, para que todas las acciones giren alrededor de un Código de Ética o una Política General de Compliance.

Algunas acciones básicas son:

- Actualizar los contratos laborales
- Creación de comisiones mixtas
- Creación del Reglamento Interno de trabajo
- Introducir modelos laborales como listas de asistencia o permisos.
- Planes y Programas de capacitación
- Implementación de normas oficiales mexicanas mínimas.

Acciones de mediana dificultad son:

- Introducir un canal de denuncias
- Amplio cumplimiento de los derechos humanos laborales
- Sistemas de comunicación y orientación
- Medidas de diversidad, equidad e inclusión
- Adecuación del centro de trabajo para personas con discapacidad

Finalmente, todo lo implementado debe ser medido a través de indicadores objetivos y cuantificables.

- **Evaluación, Seguimiento y Monitorización continúa del**

## **programa de cumplimiento normativo laboral.**

Esta etapa también se conoce como mejora continua, porque una vez que se implementaron medidas correctivas, se deberán revisar y realizar adecuaciones para continuar minimizando los riesgos.

En Stratego Firma contamos con amplia experiencia en el cumplimiento de las normas laborales. Acércate a nosotros para que te podamos orientar y brindar información que ayude a maximizar tu empresa.