

# Compliance laboral: bienestar que trae productividad



Frutos del Compliance Laboral: que trabajadores se desarrollen e innoven en la empresa

por Jesús Daniel Esquer Guevara

***No sólo la obligatoriedad debe motivar el Compliance Laboral, pues las empresas con esquemas de trabajo que aseguran un bienestar a sus trabajadores son las que tienen mayor éxito.***

Con la entrada en vigor del T-MEC, el [compliance laboral](#) es un término que se escucha cada vez con más frecuencia en el ámbito empresarial.

Sin embargo, aún no permea en las empresas una visión clave en materia laboral: cambiar del paradigma correctivo a una cultura de la prevención

[Con este enfoque se generan entornos de bienestar laboral que](#)

[aumentarán la productividad de los colaboradores en la empresa.](#)



Suscríbete a nuestro Newsletter

## **Respeto a los derechos laborales: lucha histórica consagrada en la legislación mexicana**

En México, la regulación de las relaciones laborales ha sido una lucha histórica de diversos movimientos obreros que han logrado respeto de los Derechos Laborales.

El Estado Mexicano ha hecho un esfuerzo por regular las situaciones de desigualdad, procurar crecimiento económico y generar políticas para una mejor distribución de la riqueza.

Lo anterior ha dado como resultado que actualmente las empresas estén obligadas a cumplir con un amplio marco normativo.

Por mencionar algunas, únicamente en lo que respecta a las relaciones laborales, nos encontramos con las prerrogativas reconocidas por:

- La Constitución
- La Ley Federal del Trabajo
- Tratados Internacionales
- Cumplimiento de Normas Oficiales Mexicanas



Contáctanos  
para asesorarte

**(33)1267 5281** 

## **T-MEC: tratado un internacional comprometido con bienestar laboral**

El Derecho Laboral ha cobrado un papel preponderante en el panorama internacional.

Así lo demuestra el Capítulo 23 del [T-MEC, exclusivamente destinado al ámbito laboral y vincula a México para implementar políticas de bienestar laboral](#) que:

- Mejoren las condiciones de la clase obrera.
- Otorgan libertad sindical.
- Dar representación real a los trabajadores dentro de la empresa.
- Garantiza una negociación colectiva efectiva.
- Permite la revisión de contratos colectivos.
- Da derecho a una votación libre y secreta.
- Aboga por la eficiencia de representatividad sindical.

Por otro lado, el T-MEC establece un innovador mecanismo sancionatorio como lo es el llamado [Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida](#), el cual tiene como facultad no únicamente sancionar al estado parte, además de castigar directamente a la fuente de trabajo.

Aunado a lo anterior, se establece una clara relación entre el respeto de los derechos laborales, la productividad de la empresa y el desarrollo económico del país.

# Cultura correctiva: paradigma que traerá aumento de la productividad

En esta coyuntura, el compliance laboral (o cumplimiento normativo) se ha vuelto un término que estamos escuchando con mayor frecuencia en países como México.

Sin embargo, la percepción del Derecho Laboral es la de un campo correctivo de atención a controversias con trabajadores, derivados de injusticias laborales y de despidos injustificados, explotación y malos tratos por parte del patrón.

En realidad, la visión actual del Derecho Laboral debe ir en un sentido más amplio y holístico, no sólo restringirla a la parte correctiva -que si bien es una parte importante- se puede prevenir en gran medida con un compliance efectivo.

Es decir, se debe trabajar al interior de la empresa para [cambiar del paradigma correctivo a una cultura de la prevención](#) para:

- Generar políticas de bienestar laboral.
- Fomentar el desarrollo profesional, personal y familiar de las personas trabajadoras.
- Comprender que una situación de bienestar impacta directamente en la productividad de la empresa.

## Compliance laboral, parte integral de empresas exitosas

La implementación de un compliance básico en materia laboral se puede considerar obligatorio, referente al cumplimiento y respeto de los derechos laborales por parte de la patronal, sin olvidar que siempre existen áreas de oportunidad para mejorar.

Sin embargo, no sólo la obligatoriedad debe motivar el cumplimiento normativo pues las empresas con esquemas de trabajo que aseguran un bienestar a sus trabajadores son las que tienen mayor éxito.

Claros ejemplos de lo anterior son los casos de Google, Facebook, PepsiCo, por mencionar algunas, donde las condiciones laborales, permiten a los trabajadores desarrollarse, innovar y al final generar mayor ganancia para la empresa.

En este sentido, la implementación de un compliance laboral termina siendo una necesidad, que debe ser atendida por las empresas.

Lejos de verlo como una obligación, hay que entenderlo como una estrategia preventiva que al final va a repercutir en el bienestar de los trabajadores y en la productividad de la empresa.