

El
cumplimiento
también
construye
mejores lugares
de trabajo.

Compliance laboral: de la obligación legal a la gestión preventiva del riesgo

*Políticas, controles y cultura del cumplimiento
en las relaciones de trabajo*

Virgilio Cruz Casas

Abogado

RESUMEN

Las relaciones laborales constituyen uno de los ámbitos de mayor exposición cotidiana para cualquier organización. Contratación, salarios, jornadas, seguridad y salud, igualdad, prevención del acoso y la violencia, manejo de información, terminación de relaciones laborales y atención de quejas forman parte de una actividad empresarial en la que el cumplimiento no puede reducirse a reaccionar cuando surge un conflicto.

El Compliance laboral propone una perspectiva preventiva: identificar las obligaciones aplicables y los riesgos asociados a su incumplimiento, establecer políticas y controles adecuados, asignar responsabilidades, generar mecanismos de detección y respuesta y conservar evidencia de las medidas adoptadas.

Este trabajo analiza algunos de los principales riesgos presentes en las relaciones de trabajo y las herramientas que permiten administrarlos desde una perspectiva de cumplimiento, con especial atención a las políticas internas, la documentación laboral, la prevención del acoso, la discriminación y la violencia, la seguridad y salud, los canales de denuncia, las investigaciones internas y la capacitación.

Su finalidad no consiste en prometer organizaciones libres de conflictos, sino en procurar que éstos puedan prevenirse, detectarse y atenderse mediante procedimientos previamente establecidos, proporcionales y compatibles con una cultura empresarial de respeto y cumplimiento.

PALABRAS CLAVE

Compliance laboral | Riesgo laboral | Relaciones de trabajo | Políticas internas | Acoso laboral | Discriminación | Seguridad y salud | Canales de denuncia | Investigaciones internas | Cultura de cumplimiento

I. Del cumplimiento formal a la prevención del riesgo laboral

Durante mucho tiempo, el cumplimiento de las obligaciones laborales fue entendido por muchas empresas desde una perspectiva fundamentalmente reactiva: formalizar contratos, pagar salarios y prestaciones, atender las obligaciones de seguridad social y responder jurídicamente cuando aparecía un conflicto.

Esa visión resulta insuficiente frente a la complejidad actual de las relaciones de trabajo.

Una empresa no sólo enfrenta riesgos derivados del incumplimiento de obligaciones expresamente previstas por la legislación. También puede verse afectada por prácticas internas deficientes, decisiones inconsistentes de sus mandos, documentación incompleta, situaciones de discriminación o violencia, accidentes, deficiencias en la atención de denuncias o conductas que terminan deteriorando el ambiente laboral y generando consecuencias jurídicas, económicas y reputacionales.

En ese contexto adquiere relevancia el Compliance laboral.

Puede entenderse como el conjunto organizado de políticas, procedimientos, controles y prácticas mediante los cuales una empresa procura que sus relaciones de trabajo se desarrollen conforme a las obligaciones jurídicas aplicables, los compromisos asumidos y los principios internos de conducta de la organización.

Pero su función no consiste simplemente en reunir normas o producir documentos.

Un programa de Compliance laboral debe permitir a la empresa formular preguntas más concretas: ¿dónde están nuestros principales riesgos laborales? ¿Qué medidas existen para prevenirlos? ¿Quién debe actuar? ¿Cómo detectamos una desviación? ¿Qué hacemos cuando ocurre? ¿Podemos demostrar posteriormente cómo actuamos?

La prevención comienza precisamente allí.

El Compliance laboral tampoco es responsabilidad exclusiva del departamento jurídico o de Recursos Humanos. Las decisiones capaces de generar riesgo se producen diariamente en distintos niveles de la organización: dirección, mandos medios, supervisores y personal operativo. Por ello, un sistema eficaz requiere distribuir responsabilidades y conseguir que las reglas puedan aplicarse en la actividad cotidiana.

*Prevención
hoy,
organizaciones
más sólidas
mañana.*

DEL RIESGO A LA ACCIÓN

*Anticipar
siempre será
una mejor
estrategia.*



IDENTIFICAR RIESGOS

Conocer las obligaciones y sus puntos críticos.



ESTABLECER CONTROLES

Políticas, procesos y responsabilidades claras.



DETECTAR Y RESPONDER

Actuar de manera oportuna y proporcional.



GENERAR EVIDENCIA

Mejora continua y entornos laborales más seguros.

*Personas
seguras,
empresas
en movimiento.*

II. El mapa de obligaciones y riesgos laborales de la empresa

Toda empresa, independientemente de su tamaño o giro, debe cumplir con un conjunto de obligaciones laborales que tienen como base la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo (LFT), además de otras disposiciones aplicables, como las relativas a seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, protección de datos personales y prevención de la discriminación y la violencia.

Conocer y entender este marco normativo no es un ejercicio meramente jurídico: es el punto de partida para identificar los riesgos laborales específicos de cada organización y establecer medidas de prevención y control.

Un mapa de obligaciones y riesgos laborales permite visualizar, en un solo esquema, los principales deberes de la empresa y las áreas en las que pueden presentarse incumplimientos, conflictos o contingencias. Esta herramienta es esencial para priorizar esfuerzos, asignar responsabilidades y diseñar un programa de Compliance laboral efectivo y realista.

“
Conocer la
norma es el
primer paso
para cumplirla;
entender el
riesgo es el
primer paso
para prevenirlo.”

PRINCIPALES OBLIGACIONES LABORALES (ENTRE OTRAS)



Contratación

Celebrar contratos conforme a la LFT y registrar al personal ante el IMSS.



Condiciones de trabajo

Respetar jornadas, salarios, prestaciones y descanso.



Seguridad y salud

Implementar medidas de prevención de riesgos y cumplir con las NOM aplicables.



Igualdad y no discriminación

Garantizar un entorno libre de acoso, violencia y cualquier forma de discriminación.



Expedientes y registros

Mantener documentación laboral completa, actualizada y resguardada.



Capacitación y desarrollo

Proporcionar capacitación y adiestramiento conforme a la LFT y demás disposiciones aplicables.

MARCO NORMATIVO PRINCIPAL



Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos



Ley Federal del Trabajo (LFT)



Ley del Seguro Social (LSS)



NOM en materia de seguridad y salud en el trabajo



Otras disposiciones aplicables según el giro de la empresa



EL COSTO DEL INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de las obligaciones de capacitación se sanciona conforme al artículo 994, fracción IV, de la LFT, con multas de 250 a 5,000 UMA.

Cuando una misma omisión afecta a varios trabajadores (art. 992, LFT), la sanción se impone por cada trabajador afectado.

Ejemplo: con 100 trabajadores, la multa mínima (250 UMA por trabajador) puede aproximarse a \$2,932,750 pesos.

La multa máxima podría superar los \$58 millones de pesos.



CAPACITACIÓN: UNA OBLIGACIÓN LEGAL Y ESTRATÉGICA

- La LFT reconoce el derecho de las personas trabajadoras a recibir capacitación y adiestramiento (art. 153-A).
- En empresas con más de 50 trabajadores debe constituirse una Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad (art. 153-E). Esta se integra de forma paritaria por representantes del patrón y de los trabajadores. Su constitución es obligatoria, pero ya no se realiza un trámite de registro ante la STPS.
- El cumplimiento se acredita con planes y programas de capacitación, constancias de competencias o habilidades (DC-3) y la presentación de la información requerida ante la STPS mediante el formato DC-4 (SIRCE), conforme a las disposiciones vigentes.



IDENTIFICAR LOS RIESGOS PARA TOMAR MEJORES DECISIONES

Un mapa de obligaciones y riesgos laborales bien estructurado permite anticipar problemas, reducir la incertidumbre y fortalecer la continuidad del negocio.

*Cumplir
la norma
también
impulsa
el futuro.*

III. Políticas internas: la base de un entorno laboral sano y productivo

Las políticas internas son el puente entre la norma y la práctica diaria. Permiten traducir las obligaciones legales en reglas claras, conocidas por todas las personas de la organización y aplicables en la operación cotidiana.

Una política bien diseñada y comunicada reduce riesgos, previene conflictos, fortalece la cultura organizacional y da certeza tanto al empleador como a las personas trabajadoras.

Contar con políticas documentadas, actualizadas y efectivamente implementadas es un elemento clave de un programa de Compliance laboral y de una gestión empresarial responsable.

POLÍTICAS ESENCIALES EN MATERIA LABORAL

Cada empresa debe contar, al menos, con las siguientes políticas:

				
JORNADAS Y HORARIOS	SALARIOS, PRESTACIONES Y COMPENSACIONES	VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS	USO DE HERRAMIENTAS Y TECNOLOGÍA	CONDUCTA, ÉTICA E INTEGRIDAD
Reglas claras sobre tiempo de trabajo, descansos, horas extras, trabajo a distancia y esquemas flexibles.	Criterios transparentes de pago, bonos, prestaciones, vales y beneficios, conforme a la LFT y demás normativa aplicable.	Procedimientos claros, sin discrecionalidad, para el otorgamiento y registro de vacaciones, permisos y licencias (maternidad, paternidad, cuidados, etc.).	Lineamientos para el uso de equipos, correo electrónico, internet, sistemas y redes sociales, protección de información confidencial y ciberseguridad.	Códigos de conducta, conflicto de intereses, prevención de acoso, discriminación y corrupción, con canales de denuncia seguros y confidenciales.

IV. Acoso, discriminación y violencia en el trabajo: riesgos que no se pueden ignorar

El acoso, la discriminación y la violencia laboral vulneran derechos humanos y laborales, generan un entorno de trabajo tóxico, afectan la salud física y mental de las personas, disminuyen la productividad y pueden derivar en responsabilidad legal y reputacional para la empresa.

La LFT prohíbe expresamente estas conductas (arts. 3, 4, 132, 133 y 994) y su prevención es una obligación legal, ética y de gestión de riesgos.

EJEMPLOS DE CONDUCTAS PROHIBIDAS

-  **Acoso laboral**
Conductas de hostigamiento, intimidación o humillación, reiteradas o sistemáticas.
-  **Acoso sexual**
Conductas de naturaleza sexual, verbales, no verbales o físicas, no deseadas.
-  **Discriminación**
Trato diferenciado por razones de género, edad, discapacidad, origen étnico, orientación sexual, estado civil, embarazo, entre otras.
-  **Violencia laboral**
Cualquier acto que dañe la integridad física, psicológica o la dignidad de la persona trabajadora.

¿QUÉ DEBE HACER LA EMPRESA?

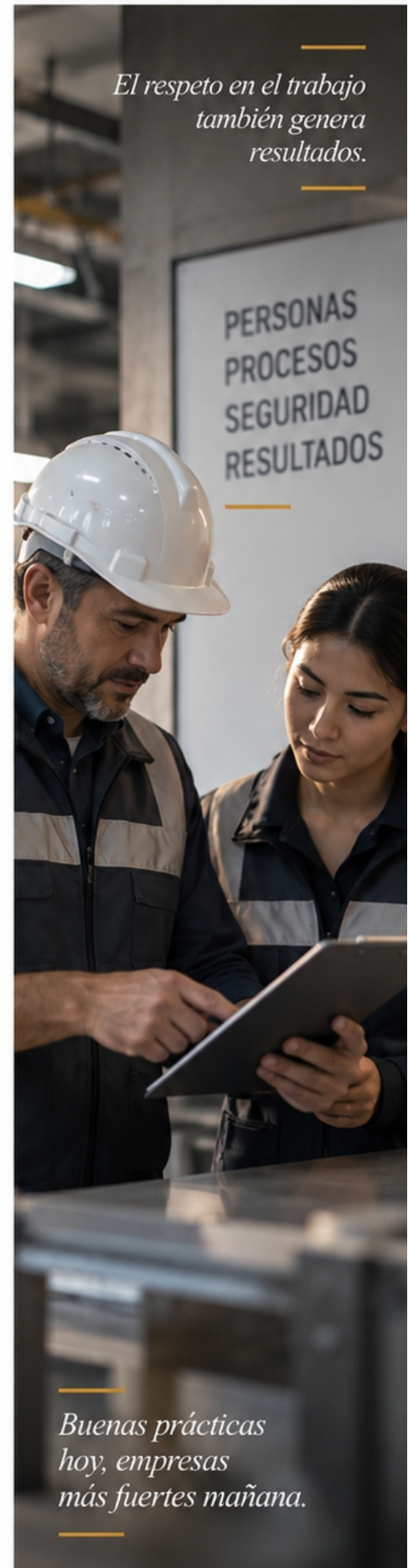
- ✓ Implementar una política específica de prevención.
- ✓ Capacitar de forma periódica a todo el personal.
- ✓ Establecer canales de denuncia seguros, confidenciales y accesibles.
- ✓ Investigar de manera imparcial y oportuna.
- ✓ Aplicar medidas correctivas, y en su caso, sanciones.
- ✓ Dar seguimiento para evitar la repetición de conductas.



CERO TOLERANCIA, SIEMPRE

Un entorno laboral libre de acoso, discriminación y violencia es un derecho de todas las personas y una condición indispensable para la sostenibilidad de la empresa.

El respeto en el trabajo también genera resultados.



Buenas prácticas hoy, empresas más fuertes mañana.

Reglas claras
también
construyen
empresas
más fuertes.

V. Contratación, expediente y evidencia de cumplimiento

Una relación laboral formal y bien documentada es la base para prevenir conflictos, acreditar el cumplimiento de la ley y proteger tanto a la empresa como a las personas trabajadoras. La documentación ordenada facilita la gestión diaria, la atención de inspecciones y la defensa ante cualquier controversia.

ELEMENTOS CLAVE



Contrato de trabajo

Por escrito, con condiciones claras y conforme a la LFT. Registrar al personal ante el IMSS.



Expediente del personal

Documentos completos, actualizados y resguardados (identificación, constancias, evaluaciones, etc.).



Altas, cambios y bajas

Realizar los trámites en tiempo y forma ante el IMSS y conservar los acuses y movimientos.



Protección de datos

Tratar la información personal conforme a la ley, con medidas de seguridad administrativas, técnicas y físicas.

“

La evidencia documental no solo previene problemas legales; también da certeza, orden y continuidad a la operación del negocio.

”

VI. Seguridad y salud: prevenir antes del accidente

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables es una obligación legal (arts. 132, fr. XVI, 473 y 475 de la LFT) y una responsabilidad ética. Un entorno seguro reduce riesgos, mejora la productividad y protege lo más importante: la vida y la salud de las personas.

ACCIONES ESENCIALES



Identificación y evaluación de riesgos

Detectar peligros y establecer medidas de control.



Medidas de prevención

Capacitación, señalización, equipos de protección y mantenimiento.



Cumplimiento normativo

Atender las NOM en materia de seguridad y salud en el trabajo.



Atención de incidentes

Protocolos de actuación, registro y seguimiento.

BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

- ✓ Menos accidentes y ausentismo.
- ✓ Mayor continuidad operativa.
- ✓ Trabajadores más sanos y productivos.
- ✓ Reducción de costos y contingencias.
- ✓ Mejor reputación ante clientes, proveedores y autoridades.

VII. Reglamento Interior de Trabajo y reglas internas de cumplimiento

El Reglamento Interior de Trabajo (RIT) es el instrumento que establece, de forma clara, las normas de conducta, disciplina y organización dentro de la empresa (arts. 422 a 425 de la LFT). Su elaboración, actualización y difusión contribuyen a un entorno de trabajo ordenado, justo y previsible.

¿QUÉ DEBE INCLUIR?



Jornadas, horarios y descansos



Derechos y obligaciones del personal



Medidas disciplinarias y procedimientos



Normas de seguridad, salud y prevención

ASPECTOS CLAVE

- El RIT debe elaborarse conforme a la LFT y, cuando corresponda, depositarse ante la autoridad laboral.
- Debe comunicarse y estar al alcance de todo el personal.
- Es un pilar del Compliance laboral, pues alinea las reglas internas con la cultura de cumplimiento.

VIII. Canales de denuncia e investigaciones internas

Contar con mecanismos confiables para reportar irregularidades permite detectar y atender oportunamente conductas de acoso, discriminación, violencia u otras faltas, y refuerza una cultura de integridad.

ELEMENTOS DE UN SISTEMA EFECTIVO



Múltiples canales



Confidencialidad y protección



Procedimientos claros



Medidas correctivas

RESULTADOS

- ✓ Detección temprana de riesgos.
- ✓ Menos conflictos y contingencias.
- ✓ Mayor confianza interna.
- ✓ Cumplimiento normativo.
- ✓ Entornos laborales más sanos.

Del orden interno nace la confianza externa.

X. Conclusiones

El Compliance laboral no es un proyecto aislado ni una simple lista de obligaciones. Es una forma de gestionar la empresa, con reglas claras, personas informadas, controles efectivos y un compromiso real de la dirección.

Su éxito depende de que pase del papel a la práctica: que se integre en la operación diaria, que sea conocido y utilizado por las personas, y que exista voluntad de corregir y mejorar de manera continua.

“

La legalidad también puede ser una ventaja competitiva.

”

IDEAS CLAVE PARA LLEVAR A LA PRÁCTICA



Compromiso de la dirección

Sin liderazgo real, el programa se queda en buenas intenciones.



Políticas y reglas claras

La prevención empieza con expectativas bien definidas.



Capacitación continua

Las personas son el primer frente de detección y de solución.



Canales de denuncia confiables

Permiten identificar problemas a tiempo.



Investigación y medidas correctivas

Una respuesta oportuna evita que los riesgos escalen.



Mejora continua

El entorno laboral cambia, y el programa también debe evolucionar.



El Compliance laboral no elimina el conflicto. Reduce la improvisación, ordena la respuesta y permite demostrar que la empresa actuó responsablemente.

Cumplir la ley es el punto de partida.

Construir entornos laborales respetuosos, seguros y confiables es la base para un futuro sostenible.

**Gestionar el riesgo. Proteger a las personas.
Fortalecer a la organización.**

Organizaciones que hacen lo correcto hoy, construyen mejores mañanas.