



**COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS
"UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA", A.C.**

**Boletín No.57
Seguridad Social
y Laboral
NOVIEMBRE 2022**

COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL

"COMPLIANCE LABORAL"

**C.P.C., M.I. y Abogado
Felipe de Jesús Arias
Rivas
Presidente Consejo
Directivo**

**C.P.C. y M.I. Celia
Edith Vélez Gómez
Vicepresidente
General**

**C.P.C. y M.I. Javier
Pérez López
Vicepresidente de
Calidad**

**C.P.C. Heliodoro
Alberto
Reynoso Mendoza
Vicepresidente de
Asuntos Fiscales**

**"Por una contaduría
Pública con Excelencia
y Nacionalista"**



ccpudg@ccpudg.org

www.ccpudg.org.mx



INTRODUCCIÓN

Se define como "compliance laboral" (cumplimiento laboral) al programa que gestiona los riesgos en el funcionamiento de la empresa y el cumplimiento de las normas laborales.

¿Qué es la gestión de riesgos?

Es el proceso que se realiza para identificar y gestionar los riesgos a los que puede estar expuesta la organización, con el fin de validar la eficiencia de los controles y el de crear planes de acción que ayude a mitigarlos, aprovecharlos o en caso de que no se puedan prevenir contar con una estrategia que permita que las pérdidas no sean muy altas.

MARCO NORMATIVO

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (CPEUM)
Ley Federal del Trabajo (LFT)

DESARROLLO

Los programas de compliance, están basados en:

Norma ISO 19600: No especifica requisitos, proporciona una guía y prácticas recomendadas para los sistemas de gestión de riesgos o compliance, no es certificable, son una herramienta o guía, que facilitan el cumplimiento legal y regulatorio, evita o atenúa sanciones por incumplimiento, reduce riesgos por fraudes, corrupción, etc., evita daños en la reputación corporativa.

Norma ISO 31000: Aporta directrices para la implementación de una cultura organizacional, no es certificable.

Además, el programa de compliance laboral debe incorporar códigos de conducta o buenas prácticas orientados a la cultura del cumplimiento y valores y principios de la organización, canales de denuncia internos y estándares de actuación responsable que mejoren las condiciones laborales mínimas de las personas trabajadoras.

El compliance laboral no sólo aplica a organizaciones con un gran número de colaboradores, centros de trabajo o multinacionales, es para todas las empresas del tamaño que sean, que son la gran mayoría en México.

Los objetivos del compliance laboral:

1. Analizar que las prestaciones de los trabajadores se ajusten a las leyes vigentes.
2. Revisar las condiciones laborales de las personas trabajadoras, igualdad y no discriminación
3. Medir los riesgos en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo
4. Implementar los controles internos adecuados, así como tener la documentación indispensable para soportar la relación laboral.
5. Desarrollar nuevas tecnologías en el entorno laboral, protección de datos personales, propiedad intelectual.
6. Ejercer responsabilidad social corporativa.

Beneficios al aplicar el compliance laboral:

1. Protección del patrimonio
2. Mantener un clima laboral sano
3. Ejercer de manera plena el derecho y el respeto a los derechos laborales
4. Evitar cualquier contingencia laboral que pueda perjudicar a la relación obrero-patronal.
5. Disminuir y evitar riesgos de demandas laborales.
6. Proveer de las herramientas para tener una buena defensa laboral y ganar un proceso.
7. Posicionarse como una empresa mejor organizada, productiva y competitiva.
8. Cumplir con las disposiciones laborales a nivel nacional e internacional.
9. Evitar sanciones, por parte de las autoridades fiscales y laborales.

Su implementación, se sugiere realizar en cuatro etapas:

Primera etapa. - Efectuar análisis e identificación de los riesgos laborales, valuar los procedimientos, políticas, y reglamentos actuales, evaluando si cumplen con la legislación nacional o internacional vigente.

Segunda etapa. - Atención a problemas inmediatos, una vez identificados los riesgos, se deberán corregir aquellos que no se pudieron evitar, se dotaran de recursos adecuados, tanto materiales como humanos para combatir con mayor intensidad, ya sea por su alta probabilidad de materializarse o por el mayor impacto económico o de reputación, que pueda tener la empresa.

Tercera etapa. - Prevenir riesgos futuros: reestructurar los procedimientos y políticas actuales para implementar los controles internos adecuados para evitar situaciones de riesgo o saber cómo enfrentarlas en caso de que no puedan evitarse.

Cuarta etapa. - Dar seguimiento continuo: Es indispensable una supervisión constante para verificar que la empresa sigue los procedimientos y políticas implementadas. El comité u oficial de cumplimiento es el encargado de asumir el cumplimiento normativo en la organización.

Con esta implementación integral, y sabiendo que directrices se van a seguir con los procedimientos, y políticas establecidas. la contratación de un trabajador es una actividad frecuente, la cual desde el inicio debe **desarrollarse** de manera correcta; es indispensable, contar con un manual de procedimientos, descripción de puestos y perfiles para aplicarse en el proceso laboral. **Un ejemplo que debe contener el manual puede ser el siguiente:**

1. Contratación del trabajador, el cual debe de contener datos necesarios e importantes como lo son:
 - a) Tipo de trabajador
 - b) Tipo de jornada
 - c) Tipo de contrato

2. Prestaciones otorgadas, comunicar por escrito al trabajador sus remuneraciones económicas, en especie, salario emocional, etc., por el acuerdo o contrato de ambas partes,
 - a. Mínimas de ley
 - b. Extras de Ley
 - c. Plan de Previsión Social en su caso.

3. Obligaciones patronales, que se originan al momento de realizar la contratación del trabajador:
 - a. Reglamento interior de trabajo
 - b. Comisiones mixtas
 - c. Protocolos laborales
 - d. Normas oficiales mexicanas aplicables a Seguridad e Higiene
 - e. Descuentos permitidos
 - f. Tabulares
 - g. Seguridad Social
 - h. Expediente del trabajador

4. Cumplimiento fiscal, obligaciones que se adquieren al iniciar una relación laboral:
 - a. Prima de riesgo de trabajo
 - b. Integración de salario base de cotización
 - c. Retención de cuotas y amortizaciones
 - d. Tratamiento fiscal de remuneraciones y prestaciones
 - e. Generar y entregar comprobante fiscal digital por internet

- 5.- Proceso de terminación de relación laboral, según su causa:
 - a. Renuncia
 - b. Despido justificado
 - c. Despido injustificado
 - d. Por conclusión de contrato por obra o tiempo determinado, prueba o capacitación no acreditada.
 - e. Por mutuo acuerdo
 - f. Por fallecimiento
 - g. Por incapacidad permanente total
 - h. Invalidez definitiva

Estos procesos que se mencionan, son básicos, indispensables y necesarios para poder acreditar la Responsabilidad Laboral (Compliance) y se deberán adecuar de acuerdo a la actividad o giro de cada empresa.

Que debemos esperar como resultado de la aplicación del compliance:

- a. Adecuación de procedimientos
- b. Adaptación y actualización de documentos
- c. Creación de políticas actuales
- d. Reestructura de prestaciones
- e. Funcionamiento de las comisiones
- f. Implementación de vigilancia.

La implementación de los puntos anteriores es necesaria para las empresas mexicanas para el debido cumplimiento del compromiso adquirido en la firma del T-MEC, por lo que resulta relevante precisar que nuestro país se encuentra en una coyuntura de impulso al respeto de los derechos laborales internacionalmente reconocidos.

CONCLUSIÓN:

El compliance laboral es la aplicación de buenas prácticas laborales en las empresas, con la finalidad de prevenir y gestionar los riesgos que se asocian a un incumplimiento normativo; es prevenir, conocer y resolver los problemas laborales y así proponer recomendaciones y proyectos enfocados en la seguridad de las personas trabajadoras a lograr la mayor armonía posible. Es un elemento clave para generar confianza, autoridad y respeto tanto dentro de la organización como aquello que se proyecta hacia el exterior, lo cual sin duda atrae clientes, inversionistas, proveedores, socios, entre otros.

Contar con un correcto protocolo de cumplimiento ayuda entre otros aspectos a prevenir que las empresas sean acreedoras a sanciones penales y administrativas, así como a controlar indeseables acciones tanto de sus empleados como de sus directivos, generando un buen clima laboral.

ACLARACIÓN

El contenido del presente estudio corresponde ilustrativamente a la opinión de los miembros de la Comisión de Seguridad Social y Laboral del Colegio de Contadores Públicos "Universidad de Guadalajara", A. C. y su objetivo es única y exclusivamente el dar a conocer al lector dicha opinión, sin que con ella se pretenda orientar, influir o bien coadyuvar en forma alguna con el interés particular del interesado.

ELABORADO POR LA COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL:

PRESIDENTE:	L.C.P. M.D.F. y M.S.S. GERARDO ERNESTO MARTÍNEZ CHÁVEZ
VICEPRESIDENTE:	C.P.C. y M.D.F. MARÍA CONCEPCIÓN GUZMÁN AGUILAR
SECRETARIA:	C.P.C. MARÍA DE LOURDES DE LA CRUZ PÉREZ
	C.P.C. M.I. Y ABOGADO FELIPE DE JESÚS ARIAS RIVAS
	C.P.C. ANTONIO DE JESÚS ARCE ARÉCHIGA
	L.C.P. MARÍA GARCÍA QUIÑONES
	L.C.P. VICTOR VIAIRA FLORES
	C.P.C. GERARDO GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ
	L.C.P. EDITH URIBE MICHEL

Usted puede consultar éste y otros boletines en: <http://ccpudg.org.mx/servicios/boletines-seguridad-social-laboral/>
