



Compliance Laboral: Los derechos humanos, nuevo modelo de las relaciones laborales en las empresas

por Heberardo González Garza

*“¿Ya sabe que el derecho del trabajo se transformó completamente?
Para lograr la justicia laboral es necesario que los abogados y
los operadores jurídicos cambien su mentalidad y participen en
la implementación de la reforma laboral”.*

Miguel Carbonell

El compliance en México generó relevancia a raíz de la reforma penal al Código Nacional de Procedimientos Penales, en marzo de 2014, a razón de la responsabilidad de las personas jurídicas, así como también del Código Penal de la Ciudad de México, en diciembre de ese mismo año, en donde la incorporación de los *compliance programs* en las empresas para evitar un incumplimiento de las normas penales o su propia responsabilidad.

Para México, el año 2019 es considerado el de mayor impacto empresarial con la publicación de las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) el 1º de mayo, obligándonos a cambiar de estrategia en esto que podemos denominar: el nuevo paradigma de las relaciones en el mundo del trabajo. Un cambio de mentalidad es la primera fase, teniendo como consecuencia adoptar nuevas medidas y herramientas para afrontar retos en el nuevo prototipo de las relaciones contractuales. Reforma laboral que va en sintonía con los derechos humanos, potencializando su protección con la aplicación de los tratados internacionales.

Más allá de las presiones internacionales para llevar a cabo la reforma a la LFT, lo importante es el desdoblamiento de dichas disposiciones, llevarlas a la práctica, aterrizarlas al centro de trabajo, concientizar a sus directivos, sensibilizar a sus gerentes y supervisores, cambiar incluso de método de contratación, de cómo publican sus vacantes las empresas; sin duda, estamos frente a un nuevo modelo de las relaciones obrero-patronales. Desafortunadamente, las empresas están aprendiendo derechos humanos a través de sentencias o laudos; precedentes importantes han resuelto y seguirán haciéndolo. Es lamentable que el personal de reclutamiento desconozca que su convocatoria para una vacante puede recaer en discriminación por edad o que el supervisor reaccione por discriminación por género, o tal vez, el personal de recursos humanos dé una baja a una empleada embarazada, sin duda, con consecuencias terribles para la empresa.

La reforma laboral nos lleva a un REAPRENDIZAJE (con mayúsculas) representa un verdadero parteaguas para abogados, empresas, sindicatos, autoridades, sencillamente para todos aquellos para los que la parte preventiva de las nuevas obligaciones juega un papel protagónico. En ese ejercicio

de aplicación de la prevención en los centros de trabajo se adicionó la fracción XXXI al artículo 132 del capítulo de las obligaciones de los patrones en la LFT en donde establece:

Implementar, en acuerdo con los trabajadores, protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

Precepto que puede pasar desapercibido en el universo de información de los 555 artículos reformados de la LFT; también pudiera considerarse como una obligación más a las múltiples cargas normativas de cumplimiento para empresas o, por el contrario, dicha obligatoriedad podemos capitalizarla para construir el andamiaje del nuevo prototipo de las relaciones contractuales.

Me explico, la implementación de un protocolo de estas características representará lo que la empresa en sí quiera lograr. Si bien es cierto que la creación de esta herramienta ejemplifica la existencia real de un mecanismo de prevención, detección, investigación y sanción de discriminación buscando que el trabajador (a) tenga un trato digno y de igualdad, también es cierto que dicho mecanismo puede llegar a ser letra muerta o perderse en la inmensidad de las obligaciones y no ser utilizado como un medio eficaz de prevención de discriminación en los centros de trabajo.

En ese ejercicio de nuevas obligaciones adquiridas en la reforma laboral abre espacio a un nuevo camino denominado: ***Compliance***, que en materia penal se esta fortaleciendo en la prevención de delitos para las personas jurídicas (morales) y que en otros países existe una regulación más profunda. El ***Compliance laboral*** va mucho más allá de solo la implementación del protocolo que establece la fracción XXXI del artículo 132 de la LFT; en realidad es un proyecto más ambicioso, es el propio cumplimiento de protocolos y normatividad al interior de la empresa en donde la aplicación del mismo es fundamental para estar acorde a los nuevos lineamientos. La pregunta es: ¿cuáles lineamientos? Aterrizados a materia laboral son: el artículo 132 fracción XXXI Protocolo de prevención a la no discriminación. Así mismo, el artículo 3º de la LFT exige crear un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, trayendo como consecuencia un nuevo paradigma de las relaciones contractuales.

De la misma manera se suma a esa serie de cumplimientos o ***Compliance laboral*** la aplicación de los **Principios Rectores Sobre Empresas y Derechos Humanos** emitido por las Naciones Unidas teniendo como ejemplo el principio rector número 15 establece que las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados para que, entre otras situaciones, puedan crear un proceso de **diligencia debida** en materia de derechos humanos para: identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordar el impacto de los derechos humanos en las empresas. En el principio número 18 establece que las empresas deben recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes.

Al ***Compliance laboral*** hay que agregarle Norma Oficial Mexicana 035 NOM 035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, obligatoria. Así como la Norma Mexicana, aunque no obligatoria, sí es esencial, NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. La misma Recomendación General número 37/2019 de la Comisión Nacional de Derechos Humanos sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas, se suma a la serie de regulaciones con los que debe cumplir el empleador.

La implementación de un programa de *Compliance laboral* tiene un efecto fundamental en el litigio como elemento para acreditar la inexistencia de discriminación que reclamen de ahora en adelante los trabajadores ante las autoridades.

Sin duda, involucrarnos en *Compliance*, derechos humanos en las relaciones laborales, es una tarea que debe realizarse ya en las empresas.

Heberardo González Garza

Doctor en derecho, por la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Integrante de la Asociación Nacional de Abogados de Empresa (ANADE).

Miembro de la firma Torres, Cantú & Associates, P.C. www.tcalawfirm.com, hgonzalez@tcalawfirm.com