



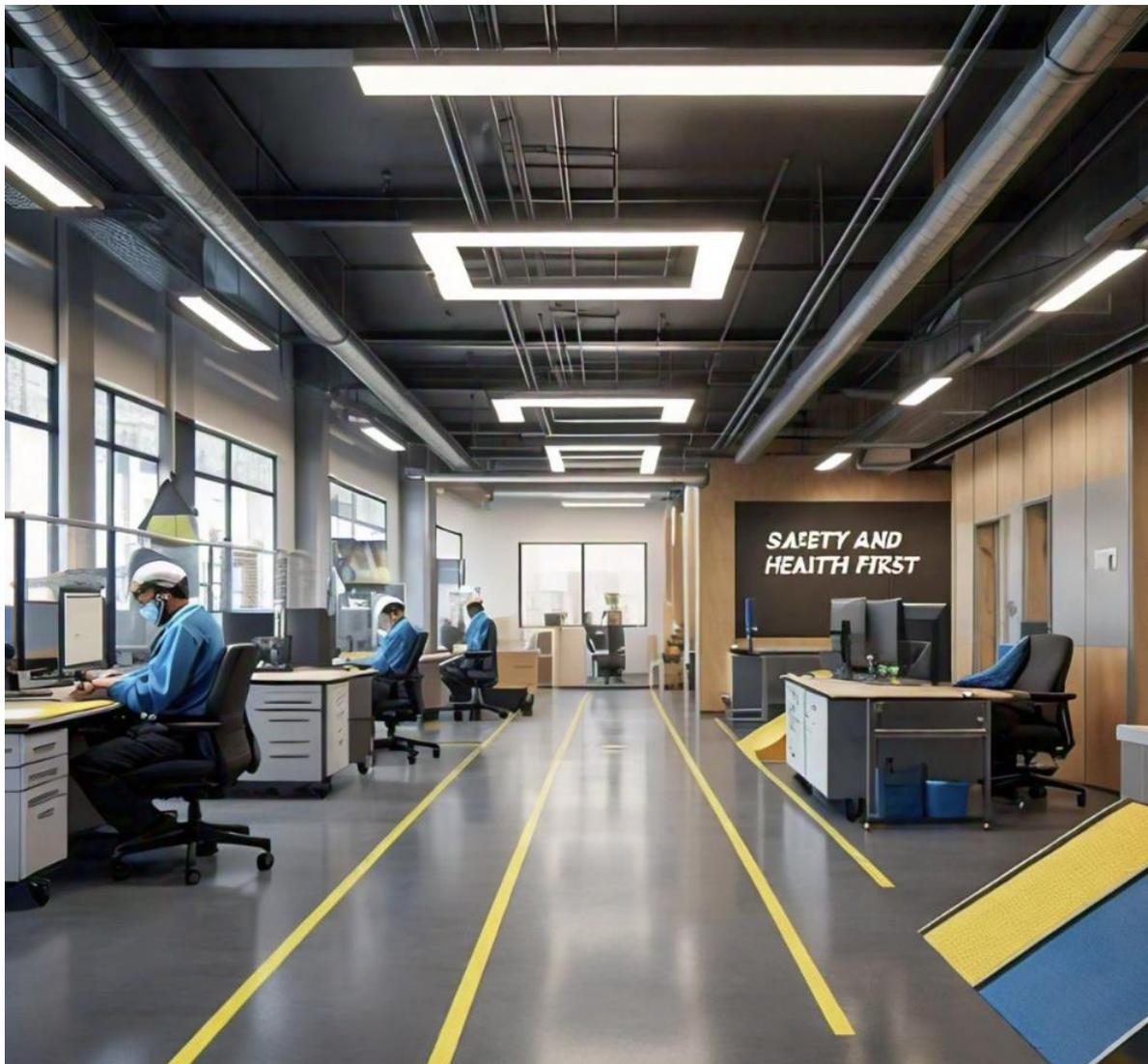
Criterio: Social



Ficha de indicador

Cumplimiento legal laboral

Evodio Sánchez Rodríguez
Director de responsabilidad social empresarial de Cemefi





Índice

1. INTRODUCCIÓN	2
2. INDICADORES RELACIONADOS CON CUMPLIMIENTO LEGAL LABORAL	2
3. INDUSTRIA DONDE ES RELEVANTE DESARROLLAR EL CUMPLIMIENTO LEGAL LABORAL.....	3
4. NORMAS, CERTIFICACIONES, BUENAS PRÁCTICAS, ODS Y LEYES RELEVANTES AL INDICADOR.....	4
5. FACTORES QUE INFLUYEN EN LOS ENTORNOS CUMPLIMIENTO LEGAL LABORAL	5
6. CREACIÓN DE UN PROGRAMA DE RSE PARA EL CUMPLIMIENTO LEGAL LABORAL....	6
7. BENEFICIOS EMPRESARIALES DE FOMENTAR CUMPLIMIENTO LEGAL LABORAL.....	7
8. RIESGOS EMPRESARIALES POR NO FOMENTAR CUMPLIMIENTO LEGAL LABORAL...	7
9. HERRAMIENTAS PARA FOMENTAR CUMPLIMIENTO LEGAL LABORAL.....	8
10. MEJORES PRÁCTICAS DE LA PROHIBICIÓN DE CUMPLIMIENTO LEGAL LABORAL DENTRO DEL DISTINTIVO ESR®	9
11. PROPUESTA DE MÉTRICAS DE IMPACTO PARA MEDIR CUMPLIMIENTO LEGAL LABORAL EN EMPRESAS DENTRO DEL MARCO DEL DISTINTIVO ESR®	9
11.1. FASE 1: INICIAL	9
11.2. FASE 2: DESARROLLO.....	10
11.3. FASE 3: MADUREZ	10
11.4. DESARROLLO DE LAS MÉTRICAS	10
12. CONCLUSIÓN.....	122



1. Introducción

El Cumplimiento Legal Laboral es un indicador esencial que mide el grado en el que una empresa se apega a las leyes y normativas laborales vigentes en su país, asegurando que sus prácticas y procedimientos cumplan con los estándares establecidos para la protección de los derechos de los trabajadores. Este indicador no solo abarca el cumplimiento con las leyes laborales, sino también con aquellas relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo, lo que garantiza un entorno laboral justo, seguro y saludable para todos los empleados.

En el contexto del Distintivo ESR®, el cumplimiento legal laboral no solo es un requisito indispensable, sino que refleja el compromiso de la empresa con la justicia social y el respeto a los derechos humanos, fundamentales para construir relaciones laborales equitativas y sostenibles. Las empresas que demuestran un sólido cumplimiento legal laboral crean una cultura organizacional de confianza, reducen los riesgos legales y mejoran su reputación ante los trabajadores, autoridades y la sociedad en general.

Este indicador se alinea con los principios fundamentales de trabajo decente, promoviendo el acceso a condiciones laborales dignas para todos, incluyendo el pago justo, la no discriminación, la libertad de asociación y la protección contra el trabajo infantil o forzado. Además, garantiza que las organizaciones minimicen riesgos legales y operativos asociados con el incumplimiento de las normativas laborales, promoviendo la estabilidad y el bienestar de la fuerza laboral.

2. Indicadores relacionados con cumplimiento legal laboral

Indicadores	Ámbito	Descripción
Condiciones de trabajo	Derechos Laborales	Asegura que las condiciones laborales cumplan con las regulaciones legales en cuanto a seguridad, salud y bienestar de los empleados.
Comisión de seguridad e higiene	Derechos Laborales	Supervisa y promueve el cumplimiento de normas de seguridad e higiene en el trabajo, asegurando un entorno seguro y en conformidad con la legislación.
Accesos a instalaciones limpias y seguras	Derechos Laborales	Verifica que las instalaciones de trabajo cumplan con los estándares de limpieza y seguridad establecidos en la normativa, protegiendo la salud de los empleados.



Jornada de trabajo y pago de horas extras	Derechos Laborales	Asegura que las horas de trabajo y el pago de horas extras cumplan con la normativa laboral, protegiendo los derechos de los empleados y evitando abusos.
Contratos de trabajo responsables	Derechos Laborales	Establece contratos de trabajo que se ajusten a las leyes laborales, garantizando que los empleados comprendan y acepten sus derechos y obligaciones legales.

3. Industria donde es relevante desarrollar el cumplimiento legal laboral

Industria	Importancia
Industrias manufactureras	Asegura que las operaciones cumplan con normativas de seguridad y laborales, protegiendo a los empleados de accidentes y promoviendo condiciones dignas.
Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal	Protege a los trabajadores rurales mediante el cumplimiento de leyes de seguridad en el campo y condiciones laborales justas en áreas remotas.
Minería	Cumple con regulaciones específicas para proteger a los empleados en un sector de alto riesgo, garantizando su seguridad y bienestar en todo momento.
Construcción	Establece el cumplimiento de normas de seguridad en el sitio de obra, protegiendo a los empleados en un entorno con altos riesgos de accidentes.
Servicios de salud	Asegura el cumplimiento de regulaciones de salud y seguridad en hospitales y clínicas, protegiendo a empleados y pacientes en entornos de atención.
Comercio al por mayor	Cumple con normativas de seguridad en almacenes y centros de distribución, reduciendo riesgos para los empleados y garantizando condiciones laborales adecuadas.
Servicios de alojamiento y alimentos	Garantiza que se sigan leyes de seguridad e higiene en instalaciones, protegiendo a empleados y clientes en un sector de alto contacto con el público.



4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador

Categoría	Norma, Certificación o Ley	Descripción / Apartado Específico	Relevancia para el indicador
Norma	ISO 26000	Guía para responsabilidad social, asegura el cumplimiento de la legislación laboral vigente.	Alta
Norma	UN Guiding Principles on Business and Human Rights	Principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, destaca el cumplimiento de estándares laborales.	Alta
Certificación	SA 8000	Certificación en estándares laborales, garantiza la adherencia a las normativas legales laborales.	Alta
Certificación	GRI (Global Reporting Initiative)	Marco de reportes de sostenibilidad, indicadores relacionados con el cumplimiento de leyes laborales.	Alta
Certificación	Ecovadis	Evalúa sostenibilidad empresarial, incluye mecanismos para supervisar y asegurar el cumplimiento legal laboral.	Alta
ODS	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	Promueve condiciones laborales que respeten las leyes y los derechos de los trabajadores.	Alta
ODS	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	Fomenta instituciones que promuevan la legalidad y el	Alta



		respeto en las relaciones laborales.	
Ley	Ley Federal del Trabajo (LFT)	Regula los derechos y obligaciones laborales en México, asegurando condiciones justas y legales.	Alta
Ley	Ley General de Seguridad y Salud en el Trabajo	Establece lineamientos para garantizar la seguridad y el cumplimiento de las normativas laborales en el entorno laboral.	Alta
Buena Práctica	Desarrollo de sistemas internos para monitorear y garantizar el cumplimiento legal laboral	Implementación de auditorías internas y sistemas de monitoreo para garantizar la adherencia a la legislación laboral aplicable.	Alta

5. Factores que influyen en los entornos cumplimiento legal laboral

- **Legislación y regulaciones:** Las leyes y regulaciones laborales, de seguridad y salud están en constante evolución, lo que requiere que las empresas se mantengan al día con las modificaciones legales para garantizar el cumplimiento.
- **Cultura organizacional:** El apoyo y compromiso de la alta dirección son cruciales para implementar y mantener un entorno de trabajo seguro y saludable. La falta de liderazgo en este ámbito puede llevar a un menor cumplimiento de las normativas.
- **Recursos y capacitación: asignación de recursos adecuados:** La disponibilidad de recursos financieros y humanos dedicados a la gestión de la seguridad, salud y cumplimiento laboral afecta directamente la efectividad de las medidas implementadas.
- **Condiciones de trabajo:** Las condiciones físicas del entorno laboral, como la ergonomía, la exposición a sustancias peligrosas, y la adecuación de los equipos de trabajo, influyen directamente en el cumplimiento de las normativas de salud y seguridad.



- **Monitoreo y evaluación:** La realización de auditorías internas y externas para evaluar el cumplimiento de las normativas es crucial para identificar áreas de mejora y garantizar la conformidad con los requisitos legales.
- **Innovación y tecnología:** El uso de tecnologías avanzadas para la prevención de riesgos, como sistemas de monitoreo en tiempo real y herramientas de automatización, puede mejorar significativamente el cumplimiento en materia de seguridad y salud.

6. Creación de un programa de RSE para el cumplimiento legal laboral

- **Evaluación inicial y diagnóstico:** Realiza una auditoría inicial para evaluar el estado actual del cumplimiento legal en las áreas de trabajo, seguridad y salud. Identifica las brechas entre las prácticas actuales de la empresa y los requisitos legales vigentes.
- **Definición de políticas y objetivos:** Desarrolla políticas corporativas que reflejen el compromiso de la empresa con el cumplimiento de las normativas laborales, de seguridad y de salud. Asegúrate de que estas políticas estén alineadas con las mejores prácticas y las regulaciones aplicables.
- **Desarrollo de un sistema de gestión integral:** Implementa procedimientos para garantizar el cumplimiento continuo de las normativas legales. Estos procedimientos deben abarcar áreas clave como la gestión de riesgos, la respuesta a emergencias, la capacitación de empleados y la gestión de incidentes.
- **Capacitación y sensibilización:** Desarrolla programas de capacitación para todos los niveles de la organización, enfocados en la prevención de riesgos laborales, la seguridad en el trabajo y la salud ocupacional. Asegúrate de que los empleados comprendan sus derechos y responsabilidades.
- **Implementación de medidas de prevención y protección:** Proporciona a los empleados el equipo de protección personal necesario y asegúrate de que se utilice de manera correcta y regular.
- **Participación y comunicación:** Crea comités de seguridad y salud que incluyan representantes de todos los niveles de la organización. Estos comités deben reunirse regularmente para discutir temas relacionados con la seguridad y salud laboral, proponer mejoras y revisar el progreso del programa de RSE.
- **Monitoreo, evaluación y mejora continua:** Realiza evaluaciones periódicas del programa de RSE para asegurarte de que cumple con los objetivos establecidos y con las normativas legales. Usa los resultados para ajustar y mejorar las políticas y procedimientos según sea necesario.
- **Reporte y transparencia:** Publica informes periódicos sobre el desempeño del programa de RSE en las áreas de cumplimiento legal, seguridad y salud. Estos informes deben incluir indicadores clave, logros, desafíos y las acciones tomadas para mejorar el entorno laboral.



7. Beneficios empresariales de fomentar cumplimiento legal laboral

- **Reducción de riesgos legales y financieros:** Cumplir con las normativas legales en materia laboral, de seguridad y de salud ayuda a la empresa a evitar sanciones, multas y procesos legales que pueden surgir por incumplimientos. Esto protege financieramente a la empresa y mantiene su operatividad sin interrupciones.
- **Mejora de la productividad y eficiencia:** Un entorno laboral que prioriza la seguridad y la salud de los empleados reduce el ausentismo y las bajas laborales, lo que mejora la productividad general de la empresa.
- **Atracción y retención de talento:** Las empresas que demuestran un compromiso con la seguridad y la salud laboral son más atractivas para el talento, facilitando la contratación de empleados altamente calificados.
- **Mejora de la reputación corporativa:** Cumplir con las normativas laborales, de seguridad y de salud proyecta una imagen de responsabilidad y ética, lo que mejora la reputación de la empresa ante clientes, inversores y la comunidad.
- **Innovación y mejora continua:** La necesidad de cumplir con las normativas impulsa a las empresas a innovar en sus procesos, adoptando nuevas tecnologías y prácticas que mejoran la seguridad y eficiencia operativa.
- **Sostenibilidad a largo plazo:** Fomentar un entorno laboral seguro y saludable es un componente clave de la sostenibilidad empresarial, lo que contribuye al éxito a largo plazo de la empresa.
- **Cultura organizacional positiva:** Fomentar el cumplimiento legal en materia de seguridad y salud contribuye a desarrollar una cultura organizacional donde la seguridad y el bienestar de los empleados son prioridades, lo que refuerza la cohesión y el sentido de pertenencia.
- **Beneficios en la responsabilidad social empresarial (RSE):** Promover la seguridad y salud en el trabajo es un componente clave de la RSE, lo que puede atraer inversores y socios comerciales interesados en trabajar con empresas éticas y responsables.

8. Riesgos empresariales por no fomentar cumplimiento legal laboral

- **Sanciones legales y multas:** Las empresas que no cumplen con la legislación laboral, de seguridad y de salud pueden enfrentar multas y sanciones económicas impuestas por las autoridades regulatorias.
- **Deterioro de la imagen y reputación:** La falta de cumplimiento puede dañar la reputación de la empresa entre clientes, proveedores y el público en general, afectando negativamente la confianza en la marca.
- **Aumento de costos operativos:** Los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales pueden resultar en costos adicionales, como indemnizaciones, gastos médicos y rehabilitación.



- **Reducción de productividad y eficiencia:** Las enfermedades y lesiones laborales pueden aumentar el ausentismo y disminuir la productividad de los empleados.
- **Dificultades en la atracción y retención de talento:** Los empleados pueden sentirse desmotivados o desconfiados hacia una empresa que no prioriza su seguridad y bienestar.
- **Problemas de cumplimiento regulatorio:** Las violaciones pueden llevar a investigaciones y auditorías por parte de las autoridades, lo que puede resultar en sanciones adicionales y en la imposición de medidas correctivas.
- **Impacto en la moral y la cultura organizacional:** La falta de atención a la seguridad y salud puede generar un ambiente de trabajo negativo, reduciendo la moral y el compromiso de los empleados.
- **Consecuencias a largo plazo:** El incumplimiento prolongado puede afectar la competitividad de la empresa en el mercado.

9. Herramientas para fomentar cumplimiento legal laboral

- **Políticas y procedimientos claros:** Desarrolla un manual que documente todas las políticas relacionadas con el cumplimiento legal en materia laboral, de seguridad y de salud.
- **Capacitación y educación:** Implementa programas de capacitación regulares para empleados sobre derechos laborales, seguridad y salud.
- **Evaluaciones y auditorías:** Realiza auditorías internas periódicas para revisar el cumplimiento con las normativas y procedimientos.
- **Sistemas de reporte y comunicación:** Establece canales claros para que los empleados puedan reportar incidentes, preocupaciones o violaciones de seguridad.
- **Herramientas tecnológicas:** Utiliza software de gestión de cumplimiento que permita llevar un registro de las políticas, auditorías, capacitaciones y seguimientos.
- **Comités y equipos de seguridad:** Forma un comité dedicado a la seguridad y salud que supervise el cumplimiento y gestione las políticas relacionadas.
- **Evaluación de desempeño y retroalimentación:** Incluye el cumplimiento de normativas como un criterio en las evaluaciones de desempeño de los empleados.
- **Revisión y actualización de políticas:** Revisa y actualiza regularmente las políticas y procedimientos para asegurar que estén alineados con las últimas normativas legales y mejores prácticas.
- **Involucramiento de la alta dirección:** Asegura que la alta dirección esté comprometida con el cumplimiento y que promueva una cultura de cumplimiento en toda la organización.
- **Inversión en recursos:** Asigna los recursos necesarios para implementar y mantener las políticas de cumplimiento, incluyendo personal, tecnología y formación.



10. Mejores prácticas de la prohibición de cumplimiento legal laboral dentro el Distintivo ESR®

- **Desarrollo y comunicación de políticas:** Establece y documenta políticas claras que reflejen el compromiso de la empresa con el cumplimiento de las leyes laborales, de seguridad y de salud.
- **Capacitación y sensibilización:** Implementa programas de capacitación regulares para empleados sobre leyes laborales, prácticas de seguridad y medidas de salud ocupacional.
- **Cumplimiento y monitoreo:** Realiza auditorías internas para verificar el cumplimiento de las normativas legales y la efectividad de las políticas y procedimientos.
- **Mejora continua:** Realiza evaluaciones periódicas de las políticas y procedimientos y ajusta según sea necesario para mejorar el cumplimiento y adaptarse a cambios en la legislación.
- **Involucramiento de la alta dirección:** Asegura que la alta dirección esté comprometida con el cumplimiento legal y con la promoción de una cultura de responsabilidad social.
- **Implementación de herramientas y recursos:** Asigna los recursos necesarios para implementar y mantener las prácticas de cumplimiento, incluyendo personal, tecnología y presupuesto.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** Publica informes de cumplimiento y sostenibilidad que detallen las prácticas de la empresa y su desempeño en materia de cumplimiento legal.
- **Gestión de riesgos:** Realiza evaluaciones de riesgos para identificar posibles áreas de incumplimiento y desarrolla planes de acción para mitigarlos.
- **Fomento de la cultura organizacional:** Promueve una cultura organizacional que valore el cumplimiento legal y la responsabilidad social, integrando estos valores en todos los niveles de la empresa.
- **Alianzas estratégicas:** Establece alianzas con expertos, organizaciones y entidades que puedan ofrecer asesoría y apoyo en materia de cumplimiento legal y buenas prácticas de seguridad y salud.

11. Propuesta de métricas de impacto para medir cumplimiento legal laboral en empresas dentro del marco del Distintivo ESR®

11.1. Fase 1: Inicial

- **Porcentaje de cumplimiento con el salario mínimo legal:** Medir el porcentaje de empleados que reciben al menos el salario mínimo legal en la región donde opera la empresa.



- **Porcentaje de empleados con acceso a servicios de salud ocupacional:** Evaluar el porcentaje de empleados que tienen acceso a servicios de salud ocupacional proporcionados por la empresa.
- **Índice de incidentes laborales reportados:** Medir el número de incidentes laborales reportados en un período específico.

11.2. Fase 2: Desarrollo

- **Tasa de capacitación en seguridad y salud laboral:** Medir el porcentaje de empleados que han recibido capacitación en temas de seguridad y salud laboral.
- **Proporción de evaluaciones de riesgo realizadas:** Evaluar el porcentaje de áreas o procesos dentro de la empresa que han sido sometidos a evaluaciones de riesgo.
- **Índice de implementación de medidas correctivas post auditoría:** Medir el porcentaje de medidas correctivas implementadas después de auditorías o inspecciones.

11.3. Fase 3: Madurez

- **Índice de bienestar integral de los empleados:** Medir la percepción de los empleados sobre su bienestar integral, incluyendo salud física, mental y equilibrio entre vida laboral y personal.
- **Cumplimiento con estándares internacionales en seguridad y salud:** Evaluar el grado de cumplimiento de la empresa con los principales estándares internacionales de seguridad y salud en el trabajo (OIT, ISO, etc.).
- **Impacto positivo en la comunidad respecto a seguridad y salud laboral:** Evaluar el impacto de las políticas de seguridad y salud laboral de la empresa en la comunidad y en otras empresas.

11.4. Desarrollo de las Métricas

1. **Realizar un diagnóstico integral de cumplimiento normativo:** identificar y analizar el nivel actual de cumplimiento con las leyes laborales locales y estándares internacionales. Este diagnóstico debe incluir una revisión de contratos, salarios, condiciones de seguridad y accesibilidad a servicios de salud ocupacional. Esto permitirá establecer líneas base para métricas como el porcentaje de cumplimiento con el salario mínimo legal y las evaluaciones de riesgo realizadas.
2. **Diseñar un plan de capacitación en normativas laborales:** Implementar programas regulares de capacitación para empleados y líderes sobre normativas laborales, derechos laborales y estándares internacionales. Esto contribuirá a desarrollar métricas como la tasa de capacitación en seguridad y salud laboral y el índice de bienestar integral de los empleados.



3. **Implementar sistemas de monitoreo y auditoría:** Establecer un sistema que permita registrar y analizar métricas relacionadas con incidentes laborales, auditorías y medidas correctivas. El sistema debe garantizar el seguimiento continuo de métricas como el índice de incidentes laborales reportados y la proporción de evaluaciones de riesgo realizadas.
4. **Desarrollar políticas y procedimientos claros:** Crear políticas internas que definan responsabilidades, procesos y acciones específicas para garantizar el cumplimiento legal en áreas clave como seguridad laboral, salarios y salud ocupacional. Esto facilitará la medición de métricas como el índice de implementación de medidas correctivas post auditoría y el cumplimiento con estándares internacionales.
5. **Monitorear el bienestar integral y su impacto en la comunidad:** Realizar encuestas periódicas para medir la percepción de los empleados sobre su bienestar y evaluar el impacto de las políticas de seguridad y salud laboral en la comunidad. Esto permitirá implementar métricas como el índice de bienestar integral de los empleados y el impacto positivo en la comunidad respecto a seguridad y salud laboral.

La definición de las métricas debe considerar los siguientes aspectos:

- **Tamaño de empresa:** Las pequeñas empresas deben centrarse en garantizar el cumplimiento normativo mínimo, como salarios y condiciones de seguridad básicas, utilizando recursos simples para monitorear incidentes laborales y auditorías. Las medianas empresas pueden incorporar evaluaciones de riesgo más amplias y capacitación regular en seguridad. Las grandes empresas deben buscar certificaciones internacionales y desarrollar políticas avanzadas de seguridad y bienestar.
- **Madurez de la industria:** Industrias emergentes tienden a priorizar el cumplimiento de leyes básicas y la implementación de medidas correctivas iniciales. Las industrias en transición trabajan en la consolidación de sistemas de auditoría y monitoreo, mientras que las industrias maduras se enfocan en certificaciones internacionales y en la evaluación del impacto de sus políticas en la comunidad.
- **Recursos disponibles:** Empresas con recursos limitados deben enfocarse en actividades prioritarias como garantizar el salario mínimo legal y capacitar en normativas básicas. Empresas con recursos intermedios o avanzados pueden desarrollar sistemas tecnológicos de monitoreo, realizar auditorías externas y diseñar programas integrales de bienestar laboral.



12. Conclusión

El indicador de cumplimiento legal laboral es esencial para garantizar que las empresas operen bajo un marco normativo que respete los derechos de los empleados y fomente un entorno de trabajo seguro y equitativo. Este indicador permite a las organizaciones evaluar y mejorar sus prácticas laborales, asegurando el cumplimiento con las leyes locales, los estándares internacionales y las expectativas de sus colaboradores.

A través de un enfoque estructurado, que incluye diagnósticos iniciales, capacitaciones, auditorías y políticas claras, las empresas pueden avanzar hacia la consolidación de un entorno laboral que no solo cumpla con las normativas, sino que también promueva el bienestar integral de los empleados.

Las métricas relacionadas, como el índice de incidentes laborales, las evaluaciones de riesgo y el cumplimiento con estándares internacionales, permiten medir y monitorear de manera efectiva los avances en esta área.

El cumplimiento legal laboral no solo fortalece la confianza y la satisfacción de los colaboradores, sino que también posiciona a la empresa como un empleador responsable y comprometido con la sostenibilidad y la justicia social, contribuyendo así a su desarrollo sostenible y a su reputación en el mercado.