



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable®
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: *Social- Derechos laborales*

Indicador: *Cumplimiento legal laboral*





Índice.

1. Introducción.....	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®	2
3. Industrias con mayor relevancia	2
4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO	3
5. Factores que influyen en la implementación	3
6. Cómo crear un programa de cumplimiento legal laboral	4
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar	4
9. Herramientas y recursos	4
10. Mejores prácticas.....	5
11. Métricas de impacto	5
11.1 Métricas de prevención	5
11.2 Métricas de corrección, control o mitigación	6
11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar	6
12. Conclusión.....	7



1. Introducción

El indicador de Cumplimiento Legal Laboral verifica que la empresa cumpla con la totalidad de las obligaciones legales laborales, de seguridad social, fiscales y de seguridad e higiene aplicables.

México cuenta con un marco regulatorio laboral extenso: la LFT, la Ley del Seguro Social, la Ley del INFONAVIT, el Reglamento Federal de SST y más de 40 NOMs de la STPS. El incumplimiento genera multas, demandas y contingencias millonarias.

Esta ficha orienta a las organizaciones en la implementación de sistemas de cumplimiento legal **laboral integral conforme al Distintivo ESR®**.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Contratos de trabajo responsables	Derechos Laborales	La formalización contractual es base del cumplimiento legal.
Jornada de trabajo	Derechos Laborales	El cumplimiento de jornadas es una de las obligaciones más inspeccionadas.
Compensación digna	Derechos Laborales	El pago conforme a ley es obligación fundamental del cumplimiento.
Comisión de seguridad e higiene	Derechos Laborales	La comisión es requisito legal de la NOM-019-STPS.
Gobernanza corporativa	Gobernanza	El cumplimiento legal es componente de la gobernanza responsable.

3. Industrias con mayor relevancia

Industria/sector	Razón de relevancia
Manufactura	Alto volumen de obligaciones por NOMs de seguridad, jornadas y condiciones laborales.
Construcción	Sector con alta accidentabilidad y múltiples NOMs aplicables de SST.
Minería	Regulación especializada con requisitos estrictos de seguridad y salud.
Comercio	Gran número de empleados con múltiples obligaciones de seguridad social.
Agroindustria	Regulación específica para trabajadores del campo y jornaleros.
Servicios financieros	Cumplimiento laboral como requisito regulatorio adicional del sector.



4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Ley	LFT (totalidad)	Ley Federal del Trabajo	Marco integral de derechos y obligaciones laborales.
Ley	Ley del Seguro Social	Obligaciones patronales de seguridad social	Registro, cuotas y prestaciones obligatorias ante IMSS.
Ley	Ley INFONAVIT y SAR	Vivienda y ahorro para retiro	Aportaciones patronales obligatorias.
Reglamento	RFSST	Reglamento Federal de SST	Marco reglamentario de seguridad y salud en el trabajo.
NOM	NOMs STPS (40+)	Normas oficiales de seguridad	Requisitos técnicos específicos por tipo de riesgo y actividad.
ISO	ISO 45001	Gestión de SST	Marco voluntario para sistematizar el cumplimiento de SST.
ODS	ODS 8	Trabajo decente	Protección de derechos laborales como base del trabajo digno.
Estándar	GRI 2-27	Cumplimiento de leyes	Reporte de incidentes de incumplimiento y sanciones.

5. Factores que influyen en la implementación

- Complejidad regulatoria: más de 40 NOMs de la STPS y múltiples leyes laborales crean un marco de cumplimiento extenso.
- Capacidad inspectiva: la STPS ha aumentado inspecciones y el IMSS cruza información para detectar incumplimientos.
- Reforma laboral 2019: nuevas obligaciones en materia de libertad sindical, legitimación de CCT y tribunales laborales.
- Subcontratación: la reforma 2021 creó nuevas obligaciones de registro y verificación.
- Costo del incumplimiento: las multas pueden alcanzar 50,000 UMA y las contingencias laborales millones de pesos.
- Cadenas de valor: clientes exigen certificaciones de cumplimiento laboral como requisito comercial.



6. Cómo crear un programa de cumplimiento legal laboral

- Elaborar matriz de cumplimiento legal laboral que identifique todas las obligaciones aplicables.
- Designar responsable de cumplimiento laboral con autoridad y recursos suficientes.
- Implementar calendario de obligaciones periódicas (declaraciones IMSS, INFONAVIT, STPS).
- Realizar auditorías internas de cumplimiento con frecuencia al menos anual.
- Establecer sistema de gestión documental para evidencias de cumplimiento.
- Capacitar al equipo de RH, jurídico y operaciones sobre obligaciones laborales vigentes.
- Implementar plan de acción correctiva para hallazgos de incumplimiento.
- Monitorear cambios regulatorios y actualizar la matriz de cumplimiento oportunamente.

7. Beneficios empresariales

- Seguridad jurídica y prevención de contingencias laborales.
- Relaciones laborales estables basadas en cumplimiento.
- Acceso a licitaciones que exigen cumplimiento laboral verificado.
- Reducción de multas, demandas y contingencias.
- Protección efectiva de los derechos de los trabajadores.
- Fortalecimiento de la reputación como empleador responsable.
- Base sólida para certificaciones de RSE y sostenibilidad.

8. Riesgos de no implementar

- Multas de STPS que pueden alcanzar 50,000 UMA por infracción.
- Demandas individuales y colectivas con contingencias millonarias.
- Capitales constitutivos del IMSS por falta de registro o infractotización.
- Clausura de centros de trabajo por incumplimiento de NOMs de seguridad.
- Responsabilidad solidaria en cadena de subcontratación.
- Reclamaciones ante el MLRR del T-MEC por violaciones laborales.
- Pérdida de contratos con clientes que exigen cumplimiento verificado.

9. Herramientas y recursos

- Matriz de cumplimiento legal laboral adaptable por sector y tamaño de empresa.
- Calendario de obligaciones patronales ante STPS, IMSS, INFONAVIT y SAT.
- Plataformas de gestión de cumplimiento laboral con alertas automatizadas.
- Guías de la STPS sobre NOMs aplicables por tipo de actividad.
- Software de nómina y seguridad social con validación de cumplimiento.
- Servicios de auditoría laboral externa para verificación independiente.



10. Mejores prácticas

- Mantener matriz de cumplimiento actualizada con revisión trimestral.
- Realizar auditorías internas sorpresa además de las programadas.
- Certificar el sistema de gestión de SST bajo ISO 45001.
- Publicar indicadores de cumplimiento en reportes de sostenibilidad conforme a GRI 2-27.
- Vincular la evaluación de directivos con indicadores de cumplimiento laboral.
- Implementar sistema de gestión documental digital para evidencias.

11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Matriz de cumplimiento	Porcentaje de obligaciones legales laborales mapeadas y verificadas	$(\text{Obligaciones verificadas} / \text{Total de obligaciones identificadas}) \times 100$	Semestral	LFT; Ley del Seguro Social; NOMs STPS
Auditoría interna laboral	Existencia de auditoría interna de cumplimiento laboral con periodicidad definida	Auditoría realizada (Sí/No) + periodicidad + alcance	Anual	LFT; ISO 45001; mejores prácticas
Pago oportuno de obligaciones	Porcentaje de cuotas IMSS/INFONAVIT/SAR pagadas en tiempo	$(\text{Pagos oportunos} / \text{Total de pagos debidos}) \times 100$	Mensual	Ley del Seguro Social; INFONAVIT; SAR
Registro de obligaciones STPS	Porcentaje de obligaciones ante STPS cumplidas (comisiones, planes, registros)	$(\text{Obligaciones STPS cumplidas} / \text{Total de obligaciones STPS}) \times 100$	Anual	LFT; NOMs STPS aplicables



11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Hallazgos en auditoría	Número de hallazgos críticos en auditorías de cumplimiento laboral	Conteo de hallazgos críticos por auditoría	Anual	LFT; ISO 45001; SA8000
Multas y sanciones	Número de multas o sanciones laborales recibidas en el periodo	Conteo de multas + monto total de sanciones (pesos)	Anual	LFT; STPS; IMSS; GRI 2-27
Corrección de hallazgos	Porcentaje de hallazgos de auditoría corregidos en plazo	$(\text{Hallazgos corregidos} / \text{Total de hallazgos}) \times 100$	Semestral	ISO 45001; mejores prácticas
Contingencias laborales	Número de contingencias laborales pendientes (demandas, inspecciones)	Conteo de contingencias + monto estimado de riesgo	Trimestral	LFT; tribunales laborales

11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Cero hallazgos críticos	Número de auditorías consecutivas con cero hallazgos críticos	Conteo de auditorías sin hallazgos críticos	Anual	ISO 45001; SA8000; mejores prácticas
Cumplimiento preventivo	Porcentaje de obligaciones legales cumplidas antes de fecha límite	$(\text{Obligaciones anticipadas} / \text{Total de obligaciones}) \times 100$	Semestral	Mejores prácticas de gestión legal
Certificaciones laborales	Número de certificaciones laborales vigentes (ISO 45001, SA8000, NMX-R-025)	Conteo de certificaciones vigentes	Anual	ISO 45001; SA8000; NMX-R-025



Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Benchmarking de cumplimiento	Comparación del nivel de cumplimiento con empresas del sector	Posición relativa en ranking o score sectorial	Anual	Mejores prácticas de benchmarking

12. Conclusión

El cumplimiento legal laboral integral es la base mínima de la responsabilidad social empresarial. Las organizaciones que sistematizan su cumplimiento a través de matrices, auditorías y gestión documental reducen contingencias y construyen relaciones laborales sólidas.

El Distintivo ESR® reconoce la progresión desde el compromiso hasta sistemas integrados de gestión de cumplimiento con cero hallazgos críticos.