

Compliance en derechos humanos dentro del contexto laboral

Compliance with human rights in the workplace

Beatriz Cruz Jimenez ^a

Abstract:

The idea of compliance is a topic of necessity to the trends of permanence and development, mainly for companies and corporate worlds, the support of regulations (hard law), coupled with good practices (soft law) focus on the person and their claim to dignity and the translation of these treatments to productivity and pecuniary remuneration, manifesting in a global recognition and positioning for the work context.

Keywords:

Compliance, hard law, soft law, human dignity, work space.

Resumen:

La idea de compliance es un tema de necesidad a las tendencias de permanencia y desarrollo, principalmente para las empresas y mundos corporativos, el sostén de la normativa (hard law), aunada a las buenas prácticas (soft law) se centran en la persona y su reivindicación a la dignidad y la traducción de esos tratos a la productividad y retribuciones pecuniarias, manifestando en un reconocimiento y posicionamiento global para el contexto laboral.

Palabras Clave:

Compliance, hard law, soft law, dignidad humana, espacio laboral.

Introducción

Las maneras fiables de afrontar los problemas dentro del contexto laboral, no es luchando contra ellos, es previniéndolos, la cultura de “buenas prácticas” enfocada en el “compliance” brinda la posibilidad de estudio de escenarios que revitaliza la confianza en las normativas y aquellas declaraciones recogidas en códigos de conducta.

Bajo la reforma del 2011 en materia de derechos humanos en México, ha permeado que las buenas intenciones ya no alcanzan en los espacios humanos, hace necesario mirar a las pautas internacionales y ceñir de

“antropocentrismo” las esferas que engloba a la misma persona.

El objetivo primordial de este artículo es brindar una posibilidad de cambio de ideología y replanteo en el conocimiento de la figura del “compliance” como sus elementos de integración, el *hard law* como el *soft law*, mismos que, servirán para custodiar la dignidad humana y situar a las empresas en estándares de calidad humana y por ende de posicionamiento económico.

^a Autora de Correspondencia: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | Escuela Preparatoria Número 6 | Tlaxcoapan, Hidalgo | México, <https://orcid.org/0009-0000-4420-0803>, Email: beatriz_cruz@uaeh.edu.mx

Compliance en derechos humanos dentro del contexto laboral

Laborioso el camino cuando una idea viene supeditada de la acción por instinto y no de la esencia racional de lograr posicionar en un mundo terrenal a la misma persona, apartando al elemento humano, que es el fin, por un eslabón material que solo e indiscutiblemente es, y permanecerá siendo el medio del mismo fin.

Erradicar practicas arcaicas, por necesarios escenarios preventivos en los espacios laborales, abre la brecha a una concepción de hacer lo correcto en aras de un mundo que gira a ritmos inciertos, de rescatar la parte ética y el compromiso de legalidad que marca la naturaleza y realidad de cada centro laboral.

Buscando ese esclarecimiento, en un mundo de subordinación y de complejidades heredadas, destella una posibilidad de diseñar en el presente para apreciar en el futuro: el compliance.

Un compliance que no destina su literalidad en “cumplir” sino en crear una cultura de hacer las cosas de otras maneras, un compliance en materia de derechos humanos, esa figura que ponga en el mismo contexto a las partes involucradas, ese sistema que articule el valor humano con el pecuniario.

Tanto el hard law como el soft law, deberán manifestar una sincronía apasionante a la dignidad de la persona que labora y de aquella empleadora, ese sello, como lo recita Giovanni Pico della Mirandola: “...que por la agudeza de los sentidos, por el poder indagador de la razón y por la luz del intelecto, es intérprete de la naturaleza; que, intermediario entre el tiempo y la eternidad es (como dicen los persas) cópula, y también connubio de todos los seres del mundo...”, ese es el sentido de la virtud innata de los derechos humanos, esa razón de cimentar bajo el cumplimiento del valor concedido de la misma humanidad.¹

Tras el surgimiento de la globalización y principalmente los gobiernos corporativos a finales del siglo XIX y el primer tercio del XX, se destina interés por trascender y permanecer como referente positivo a una sociedad anoréxica del “bien común”, ese vínculo reputacional aguarda el estandarte de las “buenas prácticas” por las que debe y deberá apostar el mundo empresarial en fijar un compliance en derechos humanos.²

Si el derecho blando, como es llamado también el soft law, se viera con mayor credibilidad, como un ingrediente inocuo, las perspectivas de hacer lo correcto en cada uno

de nuestros contextos facilitaría la aplicabilidad de ese compliance y se basaría como eje rector, la materia de derechos humanos como pionero de acrecentar índices económicos por el ofrecimiento de espacios sanos, de crecimiento profesional, la libre competencia, el incentivo al talento, el trato digno, la identidad y pertenencia de respetar un espacio que valora a la humanidad por encima del dinero.

El avance y necesidad por homologar las conductas benéficas, por ejemplo, en un mundo laboral y/o corporativo, son de índole global que, para el año 2013 el compliance irrumpe en el ámbito de la internacionalización desde la Organización Internacional de Normalización (ISO), cuyo nacimiento invoco a la ISO 19600 Sistemas de gestión de compliance y bajo la evolución de la hoy llamada Norma ISO 37301 Sistemas de gestión de compliance.³

La vertiente que impulsa el cumplimiento a las normativas y la cultura a las buenas prácticas, en México no se ha involucrado por convicción de las empresas, pero, la necesidad que invoca el posicionamiento y reputación de un centro laboral, lo define el sector humano, por consiguiente, es menester visualizar esta área y englobar su intersección con la persona humana.

Conclusión

El compliance ha retomado un punto estratégico en contextos diversos, pero dentro del entorno laboral ha recobrado una necesidad de poner en el centro a la persona humana y reconocer su dignidad como fin y no como medio, por consiguiente, el compliance aborda la parte normativa (hard law) como un aspecto objetivo y por otro el punto blando como lo son las buenas practicas (soft law), conjugando entre si parámetros nacionales como la misma constitución y lineamientos internacionales como tratados internacionales o las misma ISO 37301, todo esto para brindar nuevas culturas de estándares de calidad a las empresas.

Referencias

- [1] Pico della Mirandola, G. (s.f). “Discurso sobre la dignidad del hombre”. Ensayo. Recuperado de <https://ciudadseva.com/texto/discurso-sobre-la-dignidad-del-hombre/>
- [2] ASOCIACION ESPAÑOLA DE COMPLIANCE (ASCOM). (2017). “Libro blanco sobre la función de Compliance”. Recuperado de <https://www.asociacioncompliance.com/wp-content/uploads/2017/08/Libro-Blanco-Compliance-ASCOM.pdf>
- [3] Casanovas, A. (2021). “Guía práctica de compliance según la Norma ISO 37301:2021. AENOR. Recuperado de https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788417891374_extracto.pdf