25/05/2025

Sin cumplimiento normativo no hay política estratégica de gestión de personas

El ritmo actual de la producción normativa está condicionando como nunca la manera de gestionar personas en las organizaciones. Casi todos los procesos tienen una letra pequeña en términos legales, y con leyes que se alumbran casi cada semana incluso camufladas en otras normas no laborales las empresas se exponen a riesgos que precisan de una constante actualización. A ese objetivo se aplica el compliance laboral, que se define como el conjunto de procedimientos y buenas prácticas que permiten conocer el grado de cumplimiento de la normativa laboral, analizar los riesgos que pueden derivarse de los incumplimientos y establecer los mecanismos internos adecuados para prevenir, gestionar, controlar y reacciones ante los riesgos e ineficiencias que puedan producirse.

El actual mapa de la legislación laboral abarca, de manera resumida:

- Las condiciones laborales de las personas trabajadoras.
- Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: flexibilidad, desconexión, permisos, etc.
- El canal de denuncias para empresas a partir de 50 trabajadores.
- Las medidas de igualdad y no discriminación (plan de igualdad, protocolo anti acoso, plan LGTBI…).
- Prevención de riesgos laborales.
- Protección de datos de carácter personal.
- Nuevas tecnologías: geolocalización, IA, videovigilancia, etc.
- Códigos éticos y ESG.

Todo ello constituye un entramado normativo de obligado cumplimiento ante el que Estela Martín recomienda tener un modelo de gestión que permita darle trazabilidad interna. La norma UNE 19604 de Compliance Sociolaboral ofrece un marco especialmente accesible para las grandes compañías, pero hay unos pasos básicos aplicables a cualquier tipo de organización:

1. **Análisis de situación y punto de partida**, para verificar cuáles son las obligaciones laborales que tiene que cumplir la empresa y si las está cumpliendo y en qué grado.
2. **Diseño una política de gestión de RR.HH**, estratégica, en la medida en que alinee los objetivos de la organización y su misión y visión corporativa con los requerimientos legales relativos a la fuerza del trabajo.
3. **Despliegue de una política integral de dirección estratégica de personas** , que abarque desde los procesos de selección de personal hasta la desvinculación de personas trabajadoras.
4. **Coordinación desde RR.HH. y RR.LL. con otros departamentos clave** como Comunicación (interna y externa), Prevención de Riesgos Laborales, etc.
5. **Seguimiento y evaluación de las políticas de dirección estratégica de personas y definición de KPIs** (indicadores para medir rotación de empleados, satisfacción de las personas que componen la plantilla de la organización, análisis y seguimiento del cumplimiento de las obligaciones laborales…).

Compliance laboral: la normativa que viene

- Jornada de 37,5 horas y, unido a ello, cambios en el registro diario de jornada + desarrollo derecho a la desconexión.
- El “aterrizaje” en la práctica del Protocolo LGTBI (desarrollo del art. 15 de la Ley Trans (Protocolo LGTBI; RD 1026/2024, de 8 de octubre; BOE 9/10/2024).
- Extinción del contrato en caso de declaración de IP Permanente o Total (“ajustes razonables”, carga excesiva y el informe del servició de prevención) Ley 2/2025, de 29 de abril (BOE de 30.04.25).
- Remuneración del permiso parental de hasta 8 semanas.
- Canal Ético o Canal de Denuncias. Se ha publicado en BOE la creación de la AIPI (Autoridad Independiente de Protección al Informante) y se está a la espera de ver cómo se concreta en la práctica su creación

Fuente: https://www.observatoriorh.com

LINK DE LA NOTICIA