

Los sindicatos pueden proteger a los trabajadores desde el “compliance” laboral

Cuando se pide a los expertos en relaciones laborales que identifiquen cuáles son los principales retos que marcan la función de las relaciones laborales en el siglo XXI, junto a la modernización de la interlocución sindical y la digitalización, mencionan el Compliance Laboral.

Es decir, que las **empresas desarrollen modelos, procedimientos y protocolos en materia de cumplimiento normativo legal y operativo en el ámbito laboral en el que los representantes sindicales de los trabajadores están llamados a jugar un papel fundamental muy cerca de la figura del denominado Compliance Officer**.

Y según datos del estudio que realizó la Asociación de Directivos de Relaciones Laborales (ADIRELAB) en colaboración con Baker McKenzie y Ars Outplacement sobre el futuro del trabajo y las relaciones laborales, el 82% de estos expertos considera, además, que los programas de Compliance Laboral son el mejor modelo de gestión para abordar, por ejemplo en el caso de grandes empresas, la dinámica de las plantillas propias locales en países de destino, así como plantillas externas.

Creen que contribuye a la seguridad, la certidumbre y la prevención de riesgos jurídicos y económicos.

El escenario es la negociación colectiva

Por parte de las organizaciones sindicales, también empiezan a entender que**en la negociación de un Acuerdo Marco o convenio colectivo, uno de los objetivos debe ser la corresponsabilidad con la política de cumplimiento de la empresa que anticipe y evite el riesgo que, en última instancia, va a provocar un beneficio en los trabajadores**.

Son conscientes de que ni los programas de compliance ni cualquier otro código de conducta puede ser unilateral sino que tienen un espacio propio para su diseño a través de los Convenios.

Por: ***Helen Glover***

Fuente: *Confilegal*