

EDICIÓN 130

Vigencia del 16 al 30 de septiembre

**DERECHO LABORAL
APLICADO PARA DISMINUIR
CONTINGENCIAS**

**Auditoría interna, como
elemento esencial para la
operación ante caso fortuito
o de fuerza mayor**





**Auditoría interna, como
elemento esencial para la
operación ante caso fortuito
o de fuerza mayor**



Auditoría interna, como elemento esencial para la operación ante caso fortuito o de fuerza mayor

Auditoría Interna

La Auditoría interna, desempeña un papel clave para hacer frente a situaciones que pudieran poner en riesgo la operación de la empresa, esto partiendo de un correcto conocimiento organizacional y con un conjunto de habilidades muy relevantes.

Ayudar a la Dirección, y al máximo órgano de gobierno (Consejo/Directorio/Junta Directiva) sobre el cambiante panorama de riesgos y los controles, así como a anticipar los riesgos emergentes.

Tipos de Auditoría Interna

- Auditoría administrativa.
- Auditoría financiera.
- Auditoría de sistemas o tecnologías de la información.
- Auditoría de calidad.
- Auditoría operacional.
- Auditoría de cumplimiento

La Auditoría Interna debe ser proactiva y estar preparada, a medida que la situación emergente siga evolucionando.

Se debe de adoptar un enfoque de gestión ágil de la Auditoría.

Priorizar a corto plazo, así como revisiones/actualizaciones periódicas del Plan de Auditoría, para reflejar el ritmo cambiante de las necesidades de riesgo y aseguramiento

Auditoría administrativa.

Su objetivo principal es aumentar la rentabilidad y disminuir las debilidades e ineficiencias.

Se enfoca en analizar el control interno de las actividades financieras y administrativas.

Igualmente, se hace una revisión de las políticas, procedimientos, estructura organizacional, métodos de control, gestión financiera, metas y objetivos de la empresa

Auditoría financiera.

Se enfoca en los estados financieros de la empresa

Verifica las cuentas, con el fin de dictaminar si expresan la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y los resultados de la entidad auditada

Auditoría de los sistemas o tecnologías de la información.

Este proceso consiste en la verificación de toda la estructura computacional y tecnológica de la empresa.

En esta auditoría se evalúan la eficacia y desempeño de los equipos, y tiene por objetivo buscar mejoras tecnológicas según las necesidades

de cada área. Además, se encarga de que las empresas cumplan con seguridad de datos y cumplimiento de las leyes de protección de datos

Auditoría de calidad

En este tipo de auditoría interna, se evalúan las actividades, procedimientos y resultados de la empresa, para garantizar que cumplan con ciertos estándares de calidad en su inventario o su servicio en general. El propósito es evitar malas prácticas internas o desarrollar productos que puedan afectar a los clientes o consumidores.

La auditoría de calidad se puede dividir en diferentes tipos según su enfoque, por ejemplo: sistemas de gestión de calidad, procesos, calidad del producto.

Auditoría operacional

Se enfoca en los procesos, control interno y sistemas clave de una empresa.

Su objetivo es mejorar la productividad y la eficiencia en las operaciones, y, ante posibles situaciones de riesgo. De igual manera, es una buena opción para detectar el mal aprovechamiento de recursos y brindar soluciones y recomendaciones de mejoramiento.

Auditoría de cumplimiento

Se asegura de que la empresa cumplan con sus políticas y procedimientos internos.

Cada compañía cuenta con sus propias normas y códigos de conducta que cada colaborador debe acatar. La auditoría de cumplimiento supervisa que efectivamente estos puntos se respeten y cumplan

Características del Equipo de Auditoría Interna

Profesionales con habilidades en, análisis, gestión de proyectos, experiencia financiera y conocimiento de sistemas y operaciones comerciales globales.

Revisión de los planes de contingencia.

Revisión de la respuesta en caso de la contingencia, que es la evaluación de la estructuración de la respuesta de la organización, y si el enfoque se encuentra en línea con las buenas prácticas, abarcando todas las áreas clave de riesgo.

Planificación de escenarios con base a la revisión de la exposición al riesgo de la organización, frente a la contingencia, y ayuda en el desarrollo de un plan de acción.

Correr simulacros, para comprobar el enfoque de la organización y trabajar a través de escenarios problemáticos.

Presentación de informes en tiempo real, derivado de la supervisión de métricas clave para procesos que están actualmente en tensión.

Movilidad, para atender los puntos clave en tensión



Desafíos en la comunicación del equipo de Auditoría Interna

Acordar acciones, en escenarios remotos, y lograr acuerdos efectivos para la toma de decisiones.

Tener debidamente analizados los resultados de los simulacros.

Presentar informes claros, a las principales partes interesadas de toda la empresa.

Los miembros deberán de mantener relación cercana con los clientes, basadas en la confianza, la credibilidad, la eficiencia y la transparencia

Evaluar las prioridades e identificar el trabajo crítico, y concentrarse en los riesgos realmente más relevantes.

Lograr comunicar de forma breve, y enfocada a aprovechar los datos disponibles.

Proporcionar actualizaciones frecuentes, en un entorno dinámico

Diseño del Sistema de Gestión de Riesgos.

Contexto Interno.
Visión, misión y valores.
Gobierno corporativo.
Estrategia, objetivos y políticas;
Normas, directrices y modelos adoptados por la organización.
Datos, sistemas de información y flujos de información;

Relaciones con los interesados internos, teniendo en cuenta sus percepciones y valores.

Relaciones y compromisos contractuales;

Contexto externo:

Factores sociales, culturales, políticos, jurídicos, reglamentarios, financieros, tecnológicos, económicos y ambientales, internacionales, nacionales, regionales o locales.

Las relaciones, percepciones, valores, necesidades y expectativas de las partes interesadas externas.





DERECHO LABORAL APLICADO PARA DISMINUIR CONTINGENCIAS

DERECHO LABORAL

APLICADO PARA DISMINUIR CONTINGENCIAS

A partir de junio de 2011 se dio una reforma constitucional en materia de derechos humanos.

- Dicha reforma cambia nuestro paradigma de ver al derecho y abre una amplia gama de derechos que pueden ser reclamados en juicio.

- ARTICULO 1o. En los estados unidos mexicanos todas las personas gozaran de los derechos humanos reconocidos en esta constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta constitución establece.

Las normas relativas a los DH se interpretaran de conformidad con esta constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección mas amplia.

- Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. en consecuencia, el estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Artículo 16. Libertad de Asociación

- 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

- CAPITULO III

- DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

- Artículo 26. Desarrollo Progresivo

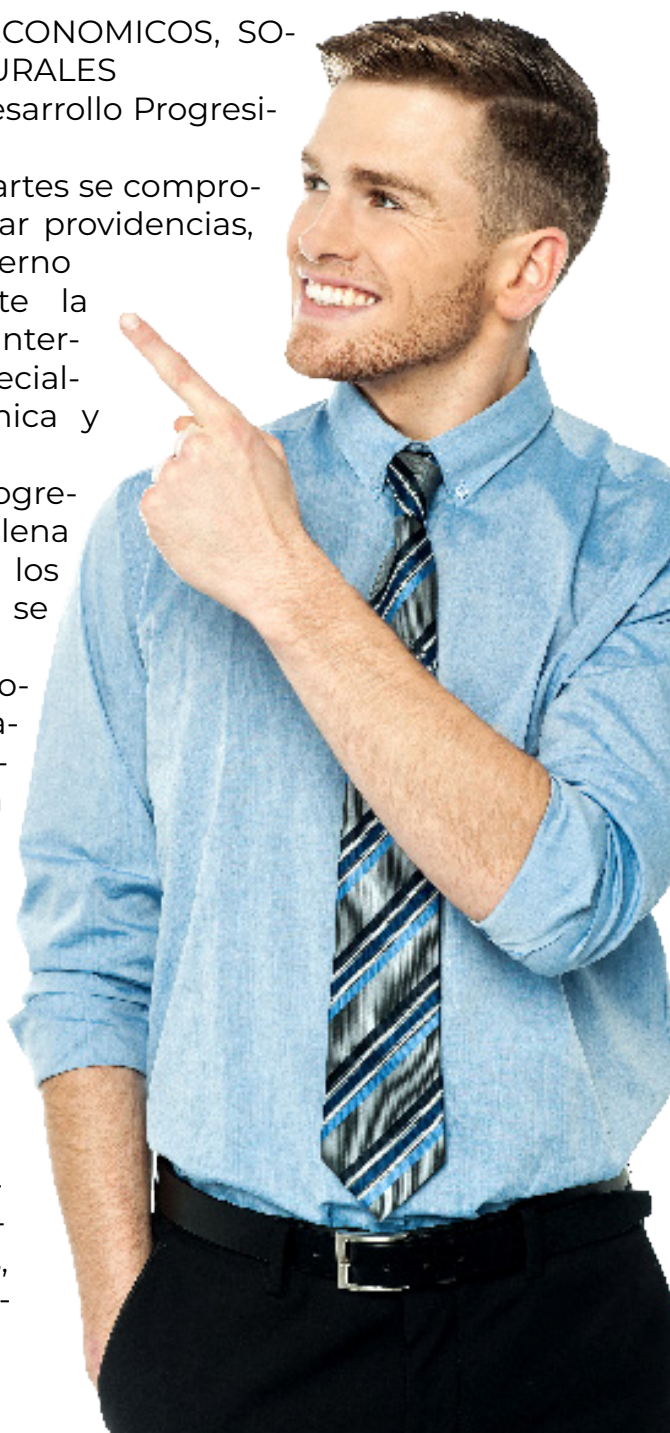
- Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica,

para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de

las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en

la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo

de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislati-



va u otros medios apropiados

TESIS DE JURISPRUDENCIA 293/2011

Crea el parámetro de regularidad constitucional

- Constitución contiene un derecho mejor que un Tratado, debe aplicar la Constitución

- Tratado tiene un mejor derecho que la Constitución debe aplicar el Tratado.

- Constitución y Tratado se contradicen, deberá aplicar la Constitución

- Resoluciones de la Corte Interamericana donde México es parte son obligatorias y las resoluciones donde México no es parte son VINCULANTES

CASOS CIDH

- CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS DERECHOS LABORALES INFORME No. 14/15 CASOS 11. 602, 12.385, 12.665 Y 12.666 TRABAJADORES CESADOS (PETROPERU, MEF Y ENAPU) TRABAJADORES CESADOS (MINEDU) PERU

- CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS Caso Extrabajadores

del Organismo Judicial Vs. Guatemala RESUMEN OFICIAL EMITIDO POR LA

CORTE INTERAMERICANA SENTENCIA DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2021 HUELGA ILEGAL

- CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO TRABAJADORES

DE LA HACIENDA BRASIL VERDE VS. BRASIL SENTENCIA DE 20 OCTUBRE DE 2016

- Caso Mirna Marck Chang Vs Guatemala (Proyecto de Vida)

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

“PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”

Artículo 6 Derecho al trabajo

1. Todo persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y

decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

- 2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno em-



Artículo 7 Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo

- Artículo 8 Derechos sindicales
- Artículo 9 Derecho a la seguridad social
- Organización Internacional del Trabajo ha ratificado 78 convenios México de los cuales, 67 están en vigor.

¿Que modificaciones impulsan la reforma laboral?

Reforma constitucional a los artículos 103 y 107, en materia de justicia laboral publicada el 24 de febrero de 2017.

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificado el 20 de septiembre de 2018.

Capitulo 23 y Anexo 23-A del T-MEC Tratado México, Estados Unidos y Canadá ratificado el 19 de junio de 2019

Cambios fundamentales a nivel constitucional

Eliminación de las JCA y de la JFCA junto con la creación de Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial de la Federación y de los Poderes Judiciales de los Estados.

- Establecimiento de la conciliación obligatoria como una instancia administrativa, pre judicial a cargo de centros especializados de la administración pública federal y estatal.
- El Centro de Conciliación y Registro Laboral, es un organismo público descentralizado, encargado de la conciliación, registro de todos los contratos colectivos y sus procesos administrativos relacionados con dichos contratos.
- Para los conflictos de contratación colectiva prevé los principios de libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses

de los trabajadores y patrones (constancia de representatividad) y se crea el voto personal, libre y secreto. 30% CONSTANCIA Y 50%+1 HUELGA

- Se crea un nuevo sistema de competencias con las autoridades federales y locales, vía la creación del organismo público descentralizado.

Protección contra todo acto de discriminación propenso a menoscabar la libertad sindical.

- Fomentar la protección a las organizaciones de trabajadores y empleadores contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.
- Respetar la voluntad de los trabajadores en las negociaciones colectivas y la representatividad de los sindicatos.
- Prevenir actos que obliguen al trabajador a afiliarse a un sindicato o que lo despidan o perjudique en su empleo al trabajador por afiliarse a un sindicato.
- Crear organismos adecuados a las condiciones nacionales para garantizar el respeto a la libertad sindical.
- Asegurar la representatividad de los trabajadores en los sindicatos

