

Compliance Laboral: clave para construir organizaciones más justas, sostenibles y confiables

Analizamos los retos del sector y el papel del Summit Compliance Laboral 2026 como punto de encuentro para profesionales del Compliance y los Recursos Humanos.

En un contexto donde la gestión de personas, la tecnología y el cumplimiento normativo avanzan a gran velocidad, el Compliance Laboral se posiciona como una pieza estratégica dentro de las organizaciones. Para profundizar en estos desafíos y en las oportunidades que plantea el sector, hablamos con Juan Arrese, vocal de la World Compliance Association, coordinador de su Comité de Compliance Laboral y Diversidad y socio en Soler Compliance & Asociados.

Con una amplia trayectoria en instituciones públicas y privadas, y reconocido por su labor en materia de igualdad y diversidad, Arrese es además uno de los impulsores del ***Summit Compliance Laboral 2026***, un encuentro que reunirá en Madrid a expertos del ámbito jurídico, del Compliance y de los Recursos Humanos. A lo largo de esta entrevista, nos ofrece su visión sobre la evolución del Compliance Laboral, los temas clave que marcarán la agenda del Summit y la importancia de seguir fortaleciendo una cultura corporativa basada en la integridad, la confianza y el respeto a los derechos laborales.

1. ¿Cómo surge la idea de poner en marcha este Summit de Compliance Laboral y qué necesidad viene a cubrir?

Surge de una necesidad muy clara que se viven dentro de las organizaciones empresariales: el compliance laboral ha ganado un peso enorme en la agenda de RRHH y de Compliance, pero muchas veces falta un espacio donde abordarlo de forma integrada. Este Summit nace para conectar la visión jurídica con la gestión de personas y dar respuesta a una necesidad muy concreta: cómo gestionar riesgos laborales de forma eficaz sin perder agilidad operativa ni competitividad.

2. Formas parte de la coordinación del Comité del Congreso. ¿Qué papel ha jugado el comité a la hora de definir los temas y el enfoque del programa?

El comité de CL&D de la WCA ,ha trabajado con un enfoque muy orientado al negocio, hemos priorizado aquellos temas que hoy están encima de la mesa de cualquier director de RRHH o compliance officer: desde el control del riesgo hasta la gestión de situaciones complejas en las plantillas como el absentismo y la trasparencia salarial, nuestro objetivo ha sido construir un programa útil para la toma de decisiones, no solo para la reflexión, por eso hemos apostado por casos reales, debate y enfoques muy aterrizados con perspectiva de género.

3. Se habla mucho de compliance laboral, pero a veces queda un poco en lo teórico. En el día a día de las empresas, ¿dónde están ahora mismo los mayores retos?

El principal reto es integrar el compliance en la cultura y en los procesos de negocio, no es suficiente tener políticas internas , estas hay que hacerlas operativas. Esto implica alinear a las áreas de RRHH, Legal, Compliance ,Dirección y mandos intermedios. Además, hay presión en áreas muy concretas: como en la gestión de las políticas retributivas ,absentismo, control del tiempo de trabajo, uso de datos personales y la tecnología como la IA en el entorno laboral.

4. En el programa tocáis temas muy actuales como la IA, el absentismo o las denuncias internas. ¿Hay alguno que te preocupe especialmente o que creas que está peor gestionado?

La inteligencia artificial es probablemente el ámbito más sensible ahora mismo, la mayoría de las compañías ya la están utilizando en los procesos de selección, evaluación o gestión de personas, pero sin un marco claro de gobernanza y sin regulación normativa, situación que puede generar riesgos importantes, tanto legales como reputacionales y en paralelo, el absentismo y la implantación de las medidas de los planes de igualdad siguen siendo retos críticos, especialmente por su impacto directo en la productividad y en el clima laboral de las organizaciones empresariales.

5. Vas a participar en un coloquio sobre denuncias laborales y protección al informante. ¿Estamos realmente avanzando hacia una cultura más transparente o todavía cuesta dar ese paso?

Estamos avanzando, pero el cambio cultural empresarial va más lento que el normativo, casi todas las organizaciones empresariales de más de 50 personas trabajadoras cuentan con canales de denuncia, pero el verdadero desafío es generar confianza en su uso y asegurar una gestión profesional e independiente en los procesos de investigación .Para RRHH y Compliance, esto implica equilibrar transparencia, confidencialidad , seguridad jurídica y protección de datos algo que no siempre es sencillo en la práctica, al igual que nos preocupa la colisión entre los protocolos internos de prevención del acoso y actos discriminatorios con las obligaciones de protección al informante de la Ley 2/ 2023 reguladora de protección de las personas que informen y de la lucha contra la corrupción.

6. Para alguien que se esté pensando si venir o no, ¿qué se va a llevar de este Summit que no encuentre en otros eventos?

Se va a llevar herramientas concretas para gestionar mejor el riesgo laboral en su organización empresarial, no es un evento teórico, sino un espacio donde compartir entre profesionales cómo se están resolviendo estos retos en el entorno empresarial, qué está funcionando y qué no, donde hay barreras o techos de cristal, además, el nivel de los asistentes permite un networking muy valioso entre perfiles con responsabilidades similares, lo que multiplica el conocimiento y el aprendizaje.

Es, en definitiva, un entorno pensado para aportar valor real a la función de RRHH y de Compliance y donde se trata también el síndrome del Burnout en la figura de la mujer directiva en el entorno laboral.

Más información e inscripciones: Summit Compliance Laboral 2026