

# El compliance laboral se redefine: del documento al conflicto real en la gestión de personas

## • Absentismo, Inteligencia Artificial, transparencia retributiva y protección del informante protagonizan una jornada con cerca de 200 profesionales entre asistencia presencial y streaming.

La sede de Auren en Madrid acogió el pasado miércoles 10 de junio el Summit Compliance Laboral de World Compliance Association, una cita que reunió a alrededor de un centenar de asistentes presenciales y otro centenar en streaming y que volvió a poner sobre la mesa una idea ya difícil de discutir en el sector: el Compliance laboral ha dejado de ser una función técnica para convertirse en un elemento estructural de la gestión de personas.

El encuentro se articuló en torno a diez espacios de debate y análisis, conducidos por la profesional Belén Valentín-Gamazo, y que abordaron algunos de los principales retos que afrontan hoy los departamentos de personas y cumplimiento: absentismo, inteligencia artificial, transparencia retributiva, canal de denuncias o riesgos psicosociales, entre otros.

La inauguración, en la que participó la presidenta internacional de la WCA, Alba Lema, dejó una de las ideas más repetidas a lo largo de la jornada: la necesidad de sacar el compliance del plano documental y llevarlo a la práctica diaria de las organizaciones. “Las personas no son un KPI o una evaluación de rendimiento. Son el centro de cualquier organización que aspire a ser sostenible en el tiempo”, señaló.

### El absentismo laboral, en el centro del debate

Uno de los ejes centrales de la jornada fue el absentismo laboral, abordado desde distintas perspectivas. En ellas participaron, entre otros, Andrés Pérez Monzón (Auren), Lourdes Escassi (Gómez-Acebo & Pombo) y Virginia Arranz (Acountax), que coincidieron en la necesidad de no tratar el fenómeno como un problema exclusivamente normativo o económico.

El debate incorporó también la visión de la investigación privada con la intervención de César Martín, de Castellana Detectives, que explicó el marco legal de la detección del absentismo fraudulento y su aplicación práctica en las empresas. La conclusión fue compartida: el absentismo impacta no solo en las cuentas, sino en la organización interna, la carga de trabajo y el clima laboral.

### IA, talento y riesgos emergentes en la gestión de personas

La jornada también abordó el impacto de la inteligencia artificial en los procesos de recursos humanos y compliance laboral. En este bloque destacó la intervención de Javier Cantera (Auren), que analizó cómo la IA está transformando desde la selección de personal hasta la gestión del desempeño, con nuevos riesgos asociados a la automatización de decisiones.

En paralelo, la mesa sobre “La IA al servicio del Compliance Laboral” reunió a perfiles como Natalia Puente (Statkraft), Juan Carlos Pérez Espinosa (DCH), Iratxe De Anda (Grupo EYSA) y Rebeca Cerdeiras (Luckia), que señalaron que IT, Compliance y Tecnología ya forman parte del mismo sistema; y advirtieron de la necesidad de mantener el control humano en los procesos críticos de gestión del talento, especialmente en un entorno en el que la toma de decisiones automatizada puede amplificar sesgos existentes.

## Canal de denuncias: confianza o fracaso del sistema

El coloquio sobre el fin del silencio corporativo reunió a Alberto Gilarranz (Auren), María Cabrera (ECIX Group), y Alicia Hurtado (Laboratorios ROVI). El debate dejó una conclusión clara: la Ley 2/2023 ha supuesto un avance normativo, pero el verdadero reto sigue siendo cultural. Sin confianza interna, el canal de denuncias pierde eficacia y se convierte en una herramienta infrautilizada.

Juan Arrese, moderador de la mesa y codirector del Congreso, señala: “Las organizaciones empresariales deben generar más confianza a sus trabajadores en el uso del canal ético y fomentar la independencia y objetividad de las investigaciones”.

## Transparencia salarial y nuevos modelos de empresa

Otro de los puntos destacados fue la conferencia de Mario Rodríguez Lancho (Auren), centrada en la Directiva de transparencia retributiva y su impacto en los modelos de gobernanza empresarial. El mensaje fue claro: no se trata solo de cumplir una norma, sino de justificar con criterios objetivos cómo se retribuye y cómo se gestionan las carreras profesionales.

## Burnout, liderazgo y cultura organizativa

La tarde se cerró con una mesa especialmente relevante sobre burnout femenino en la dirección, con la participación de Mónica Lurguie (Lefebvre), Marta Arias (EDP Renovables) y María Victoria Vega (Auren), moderadas por Teresa Serrano (Patrivator). El debate puso el foco en los riesgos psicosociales vinculados a la cultura de liderazgo y la autoexigencia en entornos de alta responsabilidad.

El Congreso se completó, por su parte, por conferencias de especialistas en la gestión pública: el Exministro de Trabajo Valeriano Gómez, que, y la Directora General de Trabajo de la Comunidad de Madrid, Silvia Marina Parra.