

Compliance Laboral: Estrategias Clave para la Igualdad de Género y el Apoyo a la Maternidad

Labour Compliance: Key Strategies for Gender Equality and Maternity Support

Genoveva Espinoza ¹

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

¹ Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
E-mail: Genoveva.espinoza@uasb.edu.ec
Código ORCID:
<https://orcid.org/0000-0002-2347-9507>

Resumen

El artículo propone un programa de compliance laboral para las organizaciones, enfocado en garantizar un entorno de trabajo justo, seguro y que promueva la igualdad de género, especialmente en situaciones de maternidad. Se empleó una revisión sistemática de literatura para analizar conceptos clave de compliance, su evolución, así como los componentes esenciales para diseñar un programa laboral efectivo. El estudio resalta la necesidad de un sistema de gestión de compliance que abarque tanto el hard law como el soft law. Destaca, además, la relevancia de instrumentos internacionales en el diseño de políticas de igualdad laboral. El compliance laboral no solo mitiga riesgos legales, sino que también promueve una cultura ética y de responsabilidad social. La implementación de un programa de compliance es fundamental para prevenir discriminación en contra de mujeres en situación de maternidad y alinear a la empresa con normativas internacionales.

Palabras Clave:

Compliance laboral, maternidad, responsabilidad social empresarial, prevención de riesgos laborales, protección de derechos laborales, igualdad de género.

Clasificación JEL: M14; J8; K31.

Abstract

The article proposes a labour compliance programme for organisations, focused on ensuring a fair and safe working environment that promotes gender equality, especially in maternity situations. A systematic literature review was used to analyse key compliance concepts, their evolution, as well as the essential components for designing an effective labour compliance programme. The study highlights the need for a compliance management system that encompasses both hard and soft law. It also highlights the relevance of international instruments in the design of labour equality policies. Labour compliance not only mitigates legal risks, but also promotes a culture of ethics and social responsibility. The implementation of a compliance programme is fundamental to prevent discrimination against women in maternity situations and to align the company with international regulations.

Keywords:

Labour compliance, maternity, corporate social responsibility, occupational risk prevention, labour rights protection, gender equality.

JEL Classification: M14; J8; K31.

CITACIÓN: Espinoza, G. (2025). Compliance Laboral: Estrategias Clave para la Igualdad de Género y el Apoyo a la Maternidad. Podium, 47, 15–36. doi:10.31095/podium.2025.47.2

ENLACE DOI:
<http://dx.doi.org/10.31095/podium.2025.47.2>



Introducción

Los frágiles sistemas de administración de justicia, la actual crisis de valores y principios, la informalidad económica, las deficiencias en las relaciones contractuales laborales, y la impunidad han generado un entorno donde las organizaciones, en algunos casos, evaden el cumplimiento de las normas legales o las acatan de manera limitada. Esta realidad, junto con el fenómeno del *new work order*, fomenta condiciones que permiten la adopción de prácticas laborales que pueden considerarse ilícitas o incluso ilegales.

En este contexto, los entornos laborales enfrentan desafíos significativos relacionados con el cumplimiento normativo, especialmente en áreas como la igualdad de género y el apoyo a la maternidad. La creciente complejidad de las regulaciones, combinada con un panorama empresarial global en constante transformación, resalta la importancia de herramientas como el *compliance* laboral. Este enfoque no solo asegura la adherencia a leyes y regulaciones, sino que también actúa como un pilar fundamental para fomentar la equidad, prevenir la discriminación y construir una cultura organizacional basada en la ética y la sostenibilidad.

El *compliance* es una herramienta que promueve el cumplimiento de normas, leyes, regulaciones y estándares internos y externos de una organización. Su objetivo es asegurar que tanto las empresas como los empleados actúen en consonancia con la normativa vigente.

Aunque tradicionalmente el *compliance* se ha utilizado en áreas como finanzas y anticorrupción, su alcance se ha extendido a campos como la protección de datos, el gobierno corporativo, el medio ambiente y, particularmente, los recursos humanos, que son el foco de este estudio. El *compliance* laboral incluye disposiciones de *soft law* y *hard law* aplicables a las relaciones laborales y la gestión del personal. Busca prevenir prácticas indebidas, garantizar ambientes laborales seguros y justos, reducir riesgos legales, mejorar la cultura organizacional y promover la responsabilidad social empresarial.

Este artículo aborda el cumplimiento normativo en el ámbito laboral como una herramienta estratégica para garantizar la igualdad de género y el apoyo a la maternidad. En un contexto global donde los derechos laborales y la equidad de género son fundamentales, el estudio busca contribuir al debate académico y práctico mediante el análisis de estrategias que integren normativas legales y buenas prácticas internacionales. Su importancia radica en el enfoque hacia la prevención de la discriminación y la promoción de entornos laborales inclusivos.

Con estos antecedentes, se investigó la importancia de contar con un sistema de gestión de *compliance* laboral que abarque tanto el *hard law* como el *soft law*, así como la relevancia de diseñar políticas de igualdad laboral. Los hallazgos sugieren que implementar estas estrategias es altamente recomendable, dado los beneficios significativos que

aportan a las organizaciones. El objetivo principal de este artículo es proponer un programa de *compliance* laboral para las organizaciones. Para ello, se realizó una revisión sistemática de la literatura, analizando el concepto, su evolución y los componentes esenciales de un programa de *compliance*, para finalmente presentar un esquema adaptado al ámbito laboral.

Este estudio no solo analiza los fundamentos teóricos del *compliance* laboral, sino que también propone estrategias prácticas para su implementación efectiva. Además, esta propuesta se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular con el ODS 8, que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo, destacando la conexión entre el cumplimiento normativo y el desarrollo sostenible.

Revisión de literatura

En el *compliance* laboral convergen disciplinas como el derecho, la gestión empresarial, la sostenibilidad y la ética. El término *compliance* en su acepción más amplia se refiere al cumplimiento normativo de leyes y normas internas de la organización. El *compliance* laboral es un subcampo específico que se enfoca en los derechos laborales y las condiciones de trabajo. Para la presente investigación se parte de los postulados de la responsabilidad social empresarial (RSE) que es “el deber moral que asumen las organizaciones para mejorar el crecimiento, progreso y desarrollo económico sustentable en el cual se

considera a todos los stakeholders. La RSE es el aporte que hacen las empresas para alcanzar el bien mayor, el desarrollo sustentable, basado en la teoría de la ética empresarial” (Espinoza, 2016). La ISO 26000, es la guía para implementación de la RSE en las organizaciones (Organización Internacional de Normalización (ISO), 2010) que dispone que el pilar fundamental para la RSE es el gobierno corporativo. A su vez, se define al gobierno corporativo como “una asignación correcta de poderes y responsabilidades entre los propietarios de una empresa, la administración y el directorio [...] no se limita a ser un conjunto de reglas externas, sino que se enfoca más bien en la disciplina empresarial necesaria para conservar una relación productiva y estable entre las personas que participan en cualquier tipo de organización” (Arias, 2021, p. 15).

Tanto el gobierno corporativo como el *compliance* buscan garantizar la identidad, la responsabilidad y la sustentabilidad de las organizaciones. El gobierno corporativo proporciona la estructura y el marco normativo dentro del cual opera el *compliance* (Aguilera & Cuervo-Cazurra, 2004). Las políticas, procedimiento y códigos de conducta que son parte del gobierno corporativo, cubren aspectos legales, éticos y de RSE propios del *compliance*. Adicionalmente, el gobierno corporativo identifica y gestiona riesgos organizacionales, función crítica para un programa de *compliance* (Arjoon, 2005).

Desde la visión de la sostenibilidad, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015) resalta en el

Objetivo de Desarrollo Sostenible-ODS 8 la pertinencia de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. El ODS 8 se enmarca en la teoría de la justicia social que aboga por la equidad y la eliminación de desigualdades estructurales en el mercado laboral (Rawls, 1971), la economía inclusiva (Sen, 2000), la teoría de la protección social (Esping-Andersen, 1999) y la teoría del bienestar laboral (Marmot, 2005), teorías que contribuyen a una visión de desarrollo sostenible y equitativo.

Del mencionado OSD, la meta 8.5 propone “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres” y, la meta 8.8 plantea “proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores”. Los indicadores para la meta 8.5 son: la tasa de desempleo, el promedio de ingresos por hora, y para la meta 8.8 la frecuencia de lesiones y accidentes laborales y cumplimiento de los derechos laborales. Son indicadores que permiten monitorear y evaluar el progreso hacia las metas, proporcionando datos críticos que se utilizan para identificar brechas y áreas de mejora. Principalmente ayudan a proponer y diseñar políticas y acciones específicas para promover la igualdad de género e impulsar la igualdad salarial, el acceso igualitario al empleo, la oportunidad de carrera, entornos de trabajo seguros, espacios adecuados de trabajo, horarios flexibles, ajustes de tareas según sea necesario, entre otras.

Compliance

El compliance, como tal, es considerado como un “instrumento de protección de la propia empresa y del mercado” y como parte sustancial de la gobernanza corporativa (Monteiro Pessoa, et al., 2022, p. 488) que aporta a la gestión integral de riesgos de la organización. Por su parte (Lizarzaburo Bolaños, et al., 2021, p. 23) definen al compliance como el “proceso de asegurarse de que tanto las empresas como sus trabajadores cumplan y pongan en práctica todos los estándares, regulaciones, leyes y prácticas éticas establecidas por la organización [...]; sean estas exigidas por el ‘hard law’ [...] o ‘soft law’”. El *hard law* corresponde a las normas y leyes propias del ordenamiento jurídico de un país y el *soft law* son las directrices, códigos y estándares de aplicación voluntaria que, generalmente, tienen un alcance internacional (Suyon, 2021). En otras palabras, implica una doble corresponsabilidad en donde, tanto los trabajadores como los empleados deben acatar el cumplimiento de los estándares, regulaciones, leyes y prácticas éticas establecidas por la organización, así como las requeridas por las autoridades.

Complementariamente, para varios autores (Monteiro Pessoa, et al., 2022, p. 490) el compliance es un proceso que garantiza tanto el cumplimiento legal como de normas de conducta; “es una nueva postura” de la empresa que está inmersa en el gobierno corporativo al recoger principios como el de transparencia, equidad, rendición de

cuentas y de conformidad.

La (World Compliance Association, s/f) define al *corporate compliance* como “un conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos”.

El Sistema de Gestión de Compliance, desarrollado por la ISO 37301 (Organización Internacional de Normalización, 2021) define al compliance como un proceso permanente en el que las organizaciones deben cumplir con sus deberes y obligaciones. recoge los lineamientos de los programas de cumplimiento normativo que se constituyen en una parte medular del gobierno corporativo en una organización.

La ISO 37301 dispone que el sistema de gestión del compliance debe cubrir a toda la organización con la obligación de cumplir con el *hard law*, incluido los códigos de la industria y el *soft law*, así como las expectativas de la comunidad. En palabras de la ISO el mayor beneficio es que, varios países (como el caso de Estados Unidos, Alemania, Francia, España y Perú), en su ordenamiento jurídico, establecen que antes de la imposición de una sanción por contravenciones legales, en su ordenamiento jurídico consideran “el compromiso de cumplimiento de una organización a través de su sistema de gestión del compliance [además] el compliance también contribuye al comportamiento

socialmente responsable de las organizaciones” (Organización Internacional de Normalización, 2021, p. introducción) y, de existir tal compromiso, se prevé una reducción en la sanción o una disminución en la responsabilidad civil o penal del representante legal de la organización.

Es así como surge la figura del compliance, fenómeno que engloba distintos aspectos como normativos, legales, de ética organizacional y de buen gobierno (Lizarzaburo Bolaños, et al., 2021). El compliance es un conjunto de directrices mediante las cuales las organizaciones pueden asegurar que sus colaboradores respeten las regulaciones aplicables a sus actividades comerciales, minimizando o eliminando potenciales riesgos y, adicionalmente, a dichas directrices se integran los principios éticos y morales a la organización (Béjar Rivera, et al., 2021).

Si bien el compliance empezó como una forma de combatir la corrupción, ha evolucionado hasta abarcar otros sectores el financiero, tributario, ambiental y laboral, entre otros, el compliance genera cambios de comportamiento para así “promover una verdadera cultura ética y profesional” que busca mitigar y reducir posibles riesgos legales en varias dimensiones (Casanovas, 2018). Más allá de las normas jurídicas y el *soft law*, lo indispensable es que la organización desarrolle una cultura organizacional ética juntamente con el principio de cumplir y hacer cumplir, con directrices integradas y cohesionadas en un solo cuerpo que, podría ser, el código de ética.

Metodología

La presente investigación es de naturaleza cualitativa y se utilizó como diseño de investigación la revisión sistemática de literatura (SLR por sus siglas en inglés), siguiendo los aportes de (Hermann-Acosta & Pérez-Garcias, 2019). Para estos autores la SLR consiste en extraer de la literatura existente, la información más prominente que dé respuesta a una pregunta de investigación y se realiza por medio de fases de evaluación. Para lo cual se debe determinar lo siguiente: las bases de datos consultadas, la estrategia de búsqueda (descriptores, palabras clave y/o términos empleados), el periodo de fechas analizadas, y los criterios de inclusión/exclusión.

Se estableció como temporalidad para la recolección de textos un periodo de 5 años, es decir, desde el 2020 hasta el 2024, con el fin de localizar artículos que sean relevantes desde un punto de vista temático, pero también reciente considerando el acceso abierto y las nuevas tecnologías. La búsqueda se realizó únicamente en Scholar Google al ser el motor de búsqueda más potente que recoge artículos, citas, ponencias, y otros documentos académicos que se encuentran en varias bases de datos e índices (Scopus, WoS, Dialnet, SciELO, RedALyC y Latindex). El acceso a los artículos se gestionó mediante el acceso otorgado por la biblioteca de la UASB-E y, en el caso de los artículos que se

encontraban en otras bases de datos se utilizó portales de acceso abierto negro. La búsqueda se realizó utilizando palabras claves con códigos booleanos como: *compliance and* laboral; programas *and* “compliance laboral”; y “compliance laboral”. La búsqueda consideró solo artículos escritos en español.

Para la recopilación de información se realizó una adaptación a la matriz para el análisis de textos de revisiones sistemáticas presentada por (Apolo, et al., 2018), la misma que permitió sistematizar la información recabada para el posterior el análisis.

Como resultado de la búsqueda, inicialmente se identificaron 127 resultados para la búsqueda <programas AND “compliance laboral”> y 146 resultados para la búsqueda “compliance laboral”.

Se revisaron los títulos y resúmenes y palabras claves de los 273 documentos encontrados y se procedió a incluir una nueva ronda de exclusión considerando lo siguiente criterios: tesis, artículos en portugués, o que tenían como objeto de estudio: delitos, anticorrupción, penal y lavado de activos. Al final se analizaron 9 artículos que presentan y discuten aportes teóricos y prácticas sobre los programas de compliance laboral.

Se procedió con la lectura de los 9 artículos científicos con el fin de

No.	Autor	Título	Revista	Vol.	Núm.	Año	Rango de páginas	Tipo de publicación
-----	-------	--------	---------	------	------	-----	------------------	---------------------

sistematizar la información encontrada mediante un análisis de contenido para identificar, clasificar y evaluar el contenido de los artículos seleccionados con el fin de identificar patrones, tendencias y temas recurrentes en el compliance laboral. Para sistematizar la información analizada a través del análisis de contenido, se clasificó la información considerando las siguientes categorías de análisis: evolución, beneficios, compliance laboral, riesgos, y elementos de un programa de compliance laboral.

Adicionalmente, se revisó el soft law que existe sobre relaciones laborales que aporten a la construcción de un programa de compliance laboral. Se realizó una síntesis de sus principales contribuciones.

Resultados

Soft law

A continuación, se presenta una síntesis de los principales instrumentos y directrices internacionales que recogen recomendaciones y principios que versan sobre las relaciones laborales en un contexto de sustentabilidad. Se revisaron los siguientes documentos: pactos internacionales, Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Pacto Global, Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos, estándares del Global Reporting Initiative, Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Código Base de la Ethical Trading Initiative, la SA8000 y la SMETA.

La Declaración y Programa de Acción

de Viena de 1993 señalan que los derechos humanos se caracterizan por ser todos del mismo valor o jerarquía y además son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. “La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso”. Algunas de las obligaciones de derechos humanos tienen carácter progresivo mientras que otras son de cumplimiento inmediato como consta en la Observación General No. 3 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El derecho al trabajo reconocido desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea General de la ONU, 1948), en su artículo 23 señala que el que se deben respetar algunos principios como el empleo en condiciones justas y a recibir protección contra el desempleo, la igualdad salarial, la remuneración digna y la libertad sindical.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la ONU en 1966 y vigente desde 1976, reconoce el derecho a trabajar. Además contiene principios de igualdad y no discriminación por sexo y ha reconocido al trabajo como un derecho porque toda persona tiene “la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado” (art. 6) y que el Estado debe garantizar el ejercicio de este derecho con medidas que logren su plena efectividad con condiciones equitativas y satisfactorias,

es decir, mediante un trabajo decente, “sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual” (art. 7).

De acuerdo con la OIT el trabajo decente o empleo digno:

“Sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”.

Por lo tanto, requiere que se logren cuatro objetivos estratégicos: 1) promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo; 2) crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes; 3) realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos; y, 4) fortalecer el tripartismo y el diálogo social (Merino Segovia, 2024).

Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (OCDE, 2023) son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales para promover una conducta empresarial responsable en

diversos ámbitos. Estas directrices abarcan una amplia gama de áreas, incluyendo derechos humanos, empleo, medio ambiente, lucha contra la corrupción, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y fiscalidad. Su objetivo es garantizar que las actividades de estas empresas contribuyan positivamente al desarrollo económico, ambiental y social de los países en los que operan. En el ámbito laboral, las Directrices de la OCDE subrayan la importancia de mantener normas laborales justas y equitativas. Las empresas deben respetar los derechos de los trabajadores a formar y unirse a sindicatos, participar en negociaciones colectivas y garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. Las directrices también destacan la necesidad de eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, el trabajo infantil, y la discriminación en el empleo y ocupación. Dentro del contexto laboral, las directrices hacen un énfasis particular en la eliminación de la discriminación contra las mujeres. Se insta a las empresas a asegurar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, lo cual incluye igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y condiciones de trabajo equitativas y seguras.

Las Directrices de la OCDE incluyen disposiciones específicas que pueden servir para defender los derechos de las mujeres en situación de maternidad. Estas disposiciones exigen que las empresas respeten las leyes y normativas locales relativas a la maternidad, las cuales incluyen licencias de maternidad pagadas y protección contra el despido durante el

embarazo y el período postnatal. Las empresas deben tomar medidas para asegurar que las mujeres no sufran discriminación debido a su embarazo y garantizar que tengan acceso a beneficios de maternidad adecuados. Dentro de un programa de compliance las Directrices de la OCDE proporcionan recomendaciones sobre prácticas empresariales responsables, incluyendo la protección de los derechos laborales y la promoción de condiciones de trabajo justas.

El Pacto Global (ONU, 2000) es una iniciativa voluntaria que busca alinear las estrategias y operaciones empresariales con diez principios universales en las áreas de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. El objetivo es fomentar una economía global más sostenible e inclusiva, promoviendo prácticas empresariales responsables. Dentro del marco del Pacto Global, los principios laborales son fundamentales para asegurar condiciones de trabajo dignas y justas. Estos principios se centran en: apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, el trabajo infantil y la discriminación en materia de empleo y ocupación. Integrar estos principios en un programa de compliance asegura que la empresa opera de manera ética y responsable, contribuyendo a una cultura de cumplimiento en toda la organización.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (ONU, 2011) son un

conjunto de directrices que buscan prevenir y abordar el impacto negativo de las actividades empresariales en los derechos humanos. Se estructuran en tres pilares: *proteger* contra abusos a los derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas; *respetar* los derechos humanos, lo que significa actuar con la debida diligencia para evitar impactos negativos y abordarlos cuando ocurran; y, *remediación* efectivos para las víctimas de abusos a los derechos humanos. En el ámbito laboral, los Principios enfatizan la necesidad de que las empresas respeten los derechos laborales fundamentales. Esto supone que las empresas deben evitar impactos negativos en los derechos humanos y gestionar los efectos adversos de sus operaciones. Esto requiere implementar procesos de debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y asumir la responsabilidad de sus acciones. También deben remediar cualquier daño causado, promoviendo así una respuesta proactiva y responsable en derechos humanos. Estos principios, en un programa de compliance, fortalecen la sostenibilidad y mejora la gestión de riesgos relacionados con los derechos laborales.

Los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) (GRI, 2016) son un conjunto de directrices para la elaboración de las memorias de sostenibilidad que ayudan a las organizaciones a comunicar sus impactos en temas económicos, ambientales, sociales y gobernanza. Los GRI son utilizados a nivel mundial para fomentar la transparencia y la rendición de cuentas en las prácticas empresariales. En el ámbito laboral, los GRI

proporcionan directrices específicas para reportar el desempeño en temas laborales y de derechos humanos. Los principales estándares relacionados con el ámbito laboral incluyen: GRI 401 sobre empleo, GRI 402, sobre relaciones empresa-trabajadores, GRI 403: sobre salud y seguridad en el trabajo, GRI 404 sobre formación y educación, GRI 405 sobre diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 sobre no discriminación. Utilizar estos estándares en un programa de compliance mejora la transparencia y rendición de cuentas, promoviendo un entorno laboral más justo y seguro.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015), tienen como metas erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos, con un enfoque claro en la sostenibilidad y la inclusión. Varios ODS y sus metas están directamente relacionados con el ámbito laboral como el ODS 8, que promueve un entorno laboral seguro y sin discriminación. Incorporar los ODS en el compliance laboral ayuda a alinear las prácticas empresariales con los objetivos globales de desarrollo sostenible.

El Código Base de la Ethical Trading Initiative (ETI) (OIT, 1998) es un conjunto de principios y estándares diseñados para promover prácticas laborales éticas en las cadenas de suministro globales. Las empresas miembros de la ETI se comprometen a implementar estos estándares y trabajar hacia el cumplimiento de condiciones

laborales justas y dignas. El Código Base de la ETI incluye varios principios clave que abordan los derechos laborales fundamentales. Estos principios son: prohibición del trabajo forzoso y el empleo infantil; derecho a formar sindicatos y negociar colectivamente; entorno laboral seguro y saludable; salarios que cubran necesidades básicas; jornada laboral conforme a leyes y normas; y, no discriminación ni trato inhumano.

Este código es esencial para un programa de compliance que busca asegurar condiciones de trabajo dignas y respetar los derechos de los trabajadores, tanto dentro de la empresa como a lo largo de su cadena de suministro.

La ISO 26000 es una norma internacional que proporciona directrices sobre la responsabilidad social (Organización Internacional de Normalización (ISO), 2010). A diferencia de otras normas ISO, no es certificable, sino que ofrece orientación sobre cómo las organizaciones pueden operar de una manera socialmente responsable. ISO 26000 abarca siete temas centrales: gobernanza organizacional, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores y desarrollo comunitario. En el ámbito laboral, ISO 26000 enfatiza la importancia de las prácticas laborales responsables y el respeto de los derechos de los trabajadores. Las directrices incluyen: promoción de condiciones de trabajo justas y seguras; promoción del diálogo entre trabajadores y empleadores;

garantía de un entorno de trabajo seguro y saludable; y, fomento del desarrollo profesional y personal de los empleados.

La norma SA8000 es un estándar internacional que se centra en mejorar las condiciones laborales y garantizar los derechos de los trabajadores. Desarrollada por Social Accountability International ((SAI), 1997), la SA8000 abarca temas clave como el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la salud y seguridad en el lugar de trabajo, la libertad de asociación, la discriminación, las horas de trabajo y la compensación justa. En el contexto de un programa de compliance laboral, la SA8000 proporciona un marco robusto que ayuda a las organizaciones a establecer y mantener prácticas laborales éticas. Al adoptar este estándar, las empresas no solo aseguran el cumplimiento de las normativas legales, sino que también promueven un entorno de trabajo más seguro, equitativo y respetuoso. Esto, a su vez, fortalece la reputación de la empresa y reduce riesgos legales y operativos, al tiempo que contribuye a la creación de una cultura organizacional basada en el respeto y la responsabilidad social.

SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit (SEDEX, 2004)) es una metodología de auditoría ética ampliamente utilizada que evalúa el cumplimiento de estándares laborales, de salud y seguridad, medioambientales y de ética empresarial en las cadenas de suministro. Desarrollada por Sedex, SMETA proporciona un marco detallado para auditar y mejorar las prácticas laborales en las empresas, garantizando

que se respeten los derechos de los trabajadores y se cumplan las normativas internacionales. En un programa de compliance laboral, SMETA es una herramienta valiosa porque permite a las organizaciones identificar y mitigar riesgos relacionados con las condiciones de trabajo y las prácticas éticas. Al implementar SMETA, las empresas pueden asegurar que sus operaciones y cadenas de suministro cumplen con los estándares éticos exigidos, lo que refuerza la integridad del programa de compliance y mejora la sostenibilidad y reputación de la organización en el mercado global.

Evolución del compliance

Sobre la evolución del concepto de compliance, (Béjar Rivera, et al., 2021), puntualizan lo siguiente. Durante la década del 70, hubo un consenso internacional sobre el desafío de luchar contra la corrupción en el ámbito público mediante la regulación de las transacciones internacionales, así como el control del sector bursátil. En un segundo momento, entre los años 1980-1990, se establecieron los cimientos del gobierno corporativo que, en ese momento más que asegurar que la organización sea gestionada de manera efectiva y ética, maximizando el valor para los accionistas, se buscaba minimizar la ocurrencia de riesgos legales para las personas jurídicas. Para el año 2000 se avanza en el concepto de compliance con la introducción de la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, derivado de sus malas prácticas a nivel internacional.

Finalmente, en la cuarta etapa del compliance se desarrolla un marco de buenas prácticas empresariales en donde prima no solo el cumplimiento normativo, sino también la inclusión de la ética en todas las conductas de la organización. Esta evolución, en la práctica implica que el compliance se conforma como un proceso distinto al sistema de control interno, que abarca, según (Lizarzaburo Bolaños, et al., 2021) procesos claves de la organización tales como finanzas, legal, riesgos, calidad, ambiente, salud y seguridad, entre otros.

Compliance laboral

En palabras de (Torres Cadillo, 2022, p. 175) el “compliance laboral evita el surgimiento de conflictos por incumplimiento de la norma laboral, que luego culminan en el fuero judicial”. La autora también señala las áreas más importantes en las que se podría implementar un programa de compliance laboral: “seguridad y salud en el trabajo; protección de datos personales; condiciones laborales de las personas trabajadoras; nuevas tecnologías en el entorno laboral; igualdad y no discriminación; prevención de riesgos laborales; prevención de delitos en el ámbito laboral; y propiedad intelectual”.

Complementariamente, (Rojas, 2017) considera que el compliance laboral tiene como objetivo prevenir que la organización incumpla con sus obligaciones legales, dentro del derecho laboral, en asuntos relacionados con las condiciones de trabajo, derechos humanos, protección de datos personales y

seguridad y salud en el trabajo.

El caso de países como el Brasil sirve de guía para desarrollar programas en otras dimensiones. Al respecto, autores como (Carloto, 2020), (Kruppa & Goncalves, 2020) reafirman que debe existir un programa de compliance para el área laboral. Según el criterio de (Carloto, 2020, p. 45) un programa de dicha naturaleza ayuda a “reducir demandas laborales, multas administrativas y sanciones [y] se adecúa a las normas de derechos humanos y fundamentales de los trabajadores”. Para enfatizar esta idea, (Rojas, 2017, p. 23).

En resumen, si bien en ningún país es obligatorio crear o implementar un programa de compliance en asuntos laborales, sin embargo, es altamente recomendable por los beneficios que puede significarle a cada organización lo implemente. La importancia del compliance laboral radica en la protección jurídica que brinda a los empleados y empleadores ante posibles contingencias legales, mediante un sistema que reduce la posibilidad de la ocurrencia de riesgos que podrían poner en una situación de vulnerabilidad a los trabajadores (Otiniano López, 2021).

Riesgos

La evaluación y mitigación del riesgo es la piedra angular del programa de compliance. Se define al riesgo como “el efecto de la incertidumbre sobre los objetivos” (ISO, 2018), el riesgo -y el consecuente impacto- puede ser positivo o negativo. Desde una visión general los

riesgos pueden ser: estratégicos, operativos, financieros, de cumplimiento, reputacionales, ambientales y sociales. Los riesgos se catalogan basándose en diversos criterios como impacto y probabilidad (Almeida, et al., 2019). En el caso del ámbito laboral existen riesgos físicos, biológicos, químicos, psicosociales, ergonómicos, entre otros y, para la determinación del riesgo, este debe ser evitable y la organización está obligada a seguir el protocolo de conducta legal y ético, es decir, entra en juego el principio de prevención (Díaz Pedrero, 2019).

(Velásquez, 2021, p. 54) establece que el riesgo laboral “es la posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado de la realización de sus labores, es decir como consecuencia de un accidente de trabajo o por haber contraído alguna enfermedad profesional u ocupacional”.

Según la doctrina (Rojas, 2017) existe un incremento del riesgo laboral debido a que constantemente hay cambios en la normativa legal o la promulgación de nuevas leyes, es decir, las organizaciones se sienten en una situación de incertidumbre jurídica, en donde, una herramienta como la del compliance laboral, ofrece un mecanismo de control y de identificación de posibles riesgos derivados de un eventual incumplimiento normativo.

En el ámbito internacional, se le atribuye a la organización o al empleador, el deber de evaluar el riesgo (con criterios técnicos generales y específicos para determinar y cuantificar riesgos laborales y cuantificar los riesgos) con el fin de

prevenir la salud laboral para ofrecer una protección suficiente y adecuada, (Moreno, et al., 2008) desarrollaron un protocolo para la identificación y gestión de riesgos.

Programa de compliance

La forma de implementar el compliance dentro de una organización es mediante un programa que permite promover la cultura organizacional con un enfoque de valores, principios éticos y transparencia (Lima Silva, et al., 2023). Para (Rojas, 2017, p. 2) el programa de compliance “hace referencia a la función corporativa de prevención y gestión de los riesgos asociados a un eventual incumplimiento normativo laboral en el seno de la organización”, se enfoca en posibles pérdidas económicas y de reputación.

En un entorno de regulación laboral intensa y cambiante, un programa de compliance laboral es una necesidad imperativa para las organizaciones. Asegurar el cumplimiento de las normativas laborales se ha transformado en un objetivo estratégico, táctico y operativo, lo cual permite minimizar riesgos y contingencias económicas, aprovechar mejor las oportunidades de negocio, y, en última instancia, promover una cultura basada en la integridad, la transparencia, la buena reputación y la RSE. Además, un sólido programa de compliance laboral puede servir como protección frente a inspecciones y litigios, además de representar una ventaja competitiva en el mercado (de la Torre, 2023).

El programa de compliance supone la incorporación de varios procesos, respaldados por la alta gerencia, tales como la evaluación de riesgos, la construcción de un código de ética, una política de conformidad, un proceso de control interno, la designación de un oficial y un comité de cumplimiento, actividades de entrenamiento y comunicación, el diseño y la disponibilidad de un canal de denuncias, la implementación del due diligence para grupos de interés internos y externos de la organización, la gestión de las contingencias y el monitoreo y auditoría del funcionamiento del programa en su totalidad (Carrau Criado, 2016) (Monteiro Pessoa, et al., 2022).

Según (Rojas, 2017) un programa de compliance laboral debería contemplar, como mínimo, los siguientes aspectos: identificación y análisis de riesgos legales; revisión y aplicación de la normativa y el *soft law*, en materia de derechos y buenas prácticas laborales; clasificación de los riesgos laborales y mecanismos de resolución de quejas. Se puede catalogar por impacto, probabilidad; elaboración de políticas y procedimientos internos. Complementariamente, sugiere que un programa de compliance debe integrar los sistemas de gestión del cumplimiento para identificar y evaluar los riesgos asociados a posibles incumplimientos laborales, en función de su impacto económico y probabilidad, acciones de control y mitigación de dichos riesgos, “garantice la calidad de la información creada por la organización (documentación), proporcione la evidencia de los resultados alcanzados (registros y

auditorías) y asegure la recurrencia para mejorar el desempeño (mejora continua)” (de la Torre, 2023, p. 6).

Un programa de compliance puede versar sobre diferentes temas tales como “tributario; contable; ambiental; social; *laboral*; digital; ente otros” (Monteiro Pessoa, et al., 2022, p. 488) (el énfasis es nuestro). Siendo interés de las autoras un programa de compliance laboral, es pertinente mencionar las reflexiones de (Rojas, 2017, p. 3) quien sugiere que las principales áreas que debería abarcar un programa de compliance laboral son las siguientes: “condiciones de trabajo tanto en territorio nacional como internacional; igualdad y no discriminación; nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) en el entorno laboral; protección de datos personales y propiedad intelectual; prevención de delitos en el ámbito laboral (Corporate Labour Compliance); prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, o actuaciones en materia de responsabilidad social corporativa, entre otras”. Inclusive, (Espinell, 2022, p. 9) “asegura que el futuro de la consecución de la igualdad en el mercado laboral debe pasar por una cultura ética y de integridad (compliance laboral) que incluye la aplicación real y efectiva de la igualdad de hombres y mujeres contenida en las leyes”. Adicionalmente, los sistemas de compliance han experimentado una evolución significativa debido a la necesidad de las empresas de ajustarse a los cambios legislativos y a la creciente complejidad que estos presentan, muchas veces como resultado de los rápidos avances tecnológicos y sociales que

caracterizan el mundo actual (Quílez & Berrocal, 2023).

En palabras de (Vázquez de Castro, 2020) el programa de compliance debe enfocarse en resolver las controversias de manera interna y confidencial, utilizando métodos amistosos, flexibles y cordiales, lo cual contribuye de manera positiva a fortalecer la cultura ética dentro de la empresa. El mecanismo de resolución de quejas no solo facilita la consecución de acuerdos, sino que también puede ayudar a los involucrados a comprender la relevancia del cumplimiento normativo, priorizando este enfoque sobre la imposición de medidas disciplinarias. En numerosos casos, es esencial que el conflicto se maneje dentro de los límites de la organización, manteniendo la mayor confidencialidad posible (Velasco, 2022).

Son tres los pilares fundamentales de un programa de compliance laboral: el modelo de prevención de riesgos legales, el código de ética y los canales de denuncia interna, estos permiten a las organizaciones responder y prevenir cualquier desviación que se produzca sobre las líneas de un comportamiento organizacional legal y ético (Díaz Pedrero, 2019).

Para (Rojas, 2017) las principales funciones del oficial de compliance laboral consisten en asegurar el cumplimiento de normativas laborales, promover un entorno con riesgos laborales mínimos mediante prevención y aplicar prácticas de mejora continua para cumplir y superar las normativas, favoreciendo un ambiente de trabajo

motivador y el bienestar de los empleados.

En resumen, los programas de compliance laboral cumplen una doble función, refuerza el cumplimiento de normas jurídicas (heterónoma), y crean un sistema de cumplimiento de *soft law* autoimpuesto por las organizaciones de adentro hacia afuera.

Propuesta de un programa de compliance laboral con especificidad en mujeres en situación de maternidad

El primer paso es la elaboración de un plan de prevención de riesgos laborales que considere las condiciones de trabajo de todo el personal, es decir, tanto de hombres como de mujeres con una perspectiva de segregación horizontal y vertical. El plan de prevención debe contemplar todos los riesgos para la salud.

El segundo paso se da cuando con la información levantada se procede a diseñar políticas, protocolos de actuación y prácticas de prevención y eliminación de posibles riesgos laborales. La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales debe definir las actividades, puestos de trabajo o funciones específicas que puedan suponer un riesgo para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

Un tercer paso es en el que se monitorea y evalúa si el programa cumplió sus metas o si éstas deben ajustarse.

A continuación, se mencionan los elementos de un programa de compliance laboral:

1	Compromiso de la alta dirección	Expresión explícita del apoyo de la alta dirección hacia el programa de compliance. Inclusión del cumplimiento normativo en la misión y valores de la organización. Asignación de recursos adecuados para implementar y mantener el programa.
2	Designación de un Chief Compliance Officer y de un comité de quejas y denuncias	Nombramiento de un responsable principal del cumplimiento (Chief Compliance Officer) con autoridad y autonomía. Creación de un comité especializado para recibir, gestionar y resolver quejas y denuncias. Establecimiento de funciones y responsabilidades claras para ambos.
3	Desarrollo de políticas claras y accesibles que reflejen el compromiso con el cumplimiento normativo.	Redacción de políticas que reflejen el compromiso de la empresa con el cumplimiento normativo. Asegurarse de que estas políticas sean fácilmente comprensibles y accesibles para todos los empleados. Actualización periódica de las políticas para alinearse con cambios legales y normativos.
4	Procedimientos detallados para la implementación de las políticas	Definición de pasos específicos para aplicar cada política dentro de la organización. Creación de guías y manuales que faciliten la implementación en todos los niveles de la empresa. Monitoreo de la correcta aplicación de los procedimientos establecidos.
5	Evaluación de riesgos que incluye la identificación periódica de los riesgos de cumplimiento, su priorización y el desarrollo de planes de mitigación	Identificación regular de los riesgos de cumplimiento a los que la organización está expuesta. Priorización de estos riesgos según su impacto y probabilidad. Desarrollo de planes de mitigación para reducir la probabilidad y el impacto de los riesgos identificados.
6	Desarrollo de un código de ética y conducta alineado a la normativa y soft law.	Elaboración de un código de ética que esté alineado con la normativa vigente y las buenas prácticas reconocidas. Inclusión de principios de soft law y normativas internacionales. Asegurar que el código sea comprensible y aplicable a todos los empleados.
7	Formación continua, capacitación y sensibilización sobre el código de ética a todos los stakeholders. Adicionalmente, se sugiere capacitar a los gerentes y supervisores para que comprendan y apliquen correctamente estas políticas.	Programas de formación regular sobre el código de ética y las políticas de compliance para todos los stakeholders. Capacitación específica para gerentes y supervisores sobre la correcta aplicación de las políticas. Sensibilización sobre la importancia del cumplimiento normativo en el entorno laboral.

8	Canales de comunicación y denuncia confidenciales y seguros . Se debe prever un canal confidencial para que las mujeres comuniquen sobre su situación de embarazo y reporten cualquier violación a las políticas recogidas, así como mecanismos de protección para evitar represalias para las denunciantes.	Establecimiento de canales de comunicación que permitan a los empleados reportar violaciones de forma confidencial. Implementación de un canal específico y confidencial para que las mujeres reporten violaciones a las políticas. Mecanismos de protección para evitar represalias contra los denunciantes.
9	Monitoreo continuo, revisión y auditoría periódicas para asegurar el cumplimiento de las prácticas laborales. El comité debe supervisar la implementación de las políticas y la oportuna resolución a las quejas y denuncias presentadas. Se sugiere realizar encuestas periódicas a todos los trabajadores que se benefician de estas políticas para evaluar su bienestar y satisfacción.	Supervisión constante de la implementación de las políticas de compliance. Auditorías periódicas para evaluar la efectividad del programa. Encuestas periódicas, especialmente dirigidas a mujeres, para evaluar su bienestar y satisfacción con las políticas.
10	Procedimientos claros, expeditos y confidenciales para investigar denuncias y quejas presentadas ante el comité.	Establecimiento de procedimientos específicos para investigar denuncias de manera rápida y confidencial. Garantía de un proceso justo y transparente para todos los involucrados. Documentación de todas las etapas del proceso de investigación.
11	Mecanismos para la resolución de quejas y denuncias, y toma de medidas correctivas y preventivas	Procedimientos para la resolución efectiva de quejas y denuncias. Implementación de medidas correctivas y preventivas para evitar la repetición de incidentes. Comunicación clara de las decisiones y acciones tomadas como resultado de las denuncias.
12	Evaluación periódica y mejora continua del programa de compliance	Revisión regular del programa para identificar áreas de mejora. Implementación de cambios y mejoras basadas en los resultados de las evaluaciones. Incorporación de lecciones aprendidas para fortalecer el programa.
13	Mantenimiento de registros precisos y detallados de todas las actividades de programa de compliance y sus procesos. Se recomienda la elaboración de informes y comunicación de resultados para la alta dirección y los empleados. Apoyo psicológico y legal a los trabajadores que enfrenten problemas relacionados con la maternidad en el lugar de trabajo.	Registro meticuloso de todas las actividades del programa de compliance. Elaboración de informes regulares para la alta dirección y los empleados. Provisión de apoyo psicológico y legal a los trabajadores, especialmente en situaciones relacionadas con la conciliación laboral -familiar y la maternidad en el lugar de trabajo .

Conclusiones

Los hallazgos de este estudio demuestran que el *compliance* laboral es una herramienta esencial para garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y prevenir la discriminación, especialmente hacia mujeres en situación de maternidad. Este estudio subraya que un programa de *compliance* laboral efectivo debe integrar tanto el *hard law* como el *soft law*, lo que permite abordar los desafíos normativos desde un enfoque preventivo y proactivo. Además de mitigar riesgos legales, este enfoque promueve una cultura ética y fortalece la responsabilidad social empresarial (RSE), alineando a las organizaciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 8, que promueve el trabajo decente y el crecimiento inclusivo.

En comparación con investigaciones previas, este trabajo coincide con estudios que destacan la importancia del *compliance* como una estrategia integral para gestionar riesgos legales y éticos. Sin embargo, a diferencia de otras investigaciones que se centran principalmente en áreas como la anticorrupción o la sostenibilidad financiera, este estudio aporta una perspectiva única al enfocar el *compliance* laboral como una herramienta específica para garantizar la igualdad de género y apoyar a las mujeres en el ámbito laboral. Este enfoque diferencial no solo aborda un vacío identificado en la literatura, sino que también ofrece una guía práctica para las organizaciones que buscan implementar políticas de igualdad laboral.

Se ha extraído de la literatura existente, la información que demuestra que para que toda empresa cumpla con las obligaciones legales y prevenga la discriminación laboral en contra de las mujeres en situación de maternidad, se debe fomentar un programa de *compliance*, aunque no sea obligatorio implementarlo. Por lo tanto, se recomienda enfáticamente que se implemente porque acarrea importantes beneficios para la organización y para la protección de derechos de sus colaboradores. El proceso que garantiza tanto el cumplimiento legal como de las normas de conducta es distinto al sistema de control interno y fortalece la RSE. Las autoras proponen los elementos básicos para que el programa de *compliance* laboral actúe como mecanismo de prevención y evite el surgimiento de conflictos por incumplimiento normativo así como que se derive en procesos y sanciones administrativas y judiciales.

El *compliance* en el ámbito empresarial genera cambios de comportamiento que mitigan y reducen posibles riesgos legales, por lo que, aún sin ser obligatorio, se aplica desde varias dimensiones en distintos sectores, entre otros, el financiero, tributario, ambiental y laboral. En este último también convergen disciplinas como el derecho, la gestión empresarial, la sostenibilidad y la ética. Cuando la empresa cumple con la normativa evita sanciones y procedimientos administrativos y judiciales, pero sobre todo previene la discriminación laboral en contra de las mujeres en situación de maternidad. Por lo tanto, es muy

importante que toda empresa implemente un programa de compliance que aborde esta especificidad y que de esta manera amplíe el alcance de la RSE.

En el compliance laboral se requiere orientar las políticas institucionales para que las normas internas de la organización consideren todos los aspectos que se requieran para garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras tanto durante el período de gestación, como en el post parto y lactancia. Esto supone una estricta identificación y evaluación de los riesgos y la toma de decisiones oportunas con la finalidad de que los procedimientos sean adecuados y el registro detallado de las actividades y el monitoreo constante de los procesos también colabora para que un programa de compliance de esta naturaleza cumpla con las metas de la sustentabilidad empresarial.

Los resultados también resaltan la conexión entre los marcos regulatorios internacionales, como las directrices de la OCDE y la ISO 37301, y la capacidad de las organizaciones para diseñar políticas inclusivas y sostenibles. Estas normativas sirven como base para desarrollar programas de compliance que no solo cumplan con las disposiciones legales, sino que también establezcan estándares voluntarios que reflejen las mejores prácticas internacionales.

Una de las principales contribuciones de este estudio es su enfoque en cómo el *compliance* laboral puede ser un mecanismo para abordar desigualdades estructurales en el entorno laboral. Al

incluir estrategias específicas para prevenir la discriminación y garantizar espacios seguros y justos para mujeres en situación de maternidad, este trabajo amplía el alcance tradicional del *compliance*, integrando la dimensión de equidad de género en el núcleo de la gestión organizacional.

Este artículo, al proponer un programa de *compliance* laboral basado en una revisión sistemática de la literatura, también identifica tendencias clave y áreas de mejora. Entre ellas, se destaca la necesidad de un monitoreo continuo y la creación de métricas específicas para evaluar el impacto de las políticas de igualdad laboral. Asimismo, se subraya la importancia de formar a líderes y empleados para fomentar una cultura organizacional alineada con los principios éticos y de sostenibilidad.

En términos prácticos, el programa de *compliance* laboral propuesto representa una herramienta valiosa para las organizaciones que buscan garantizar la equidad de género y cumplir con estándares internacionales. Este enfoque no solo mejora la reputación corporativa y reduce los riesgos legales, sino que también contribuye a crear entornos laborales más inclusivos y sostenibles.

Finalmente, este estudio establece una base sólida para futuras investigaciones, destacando la necesidad de explorar cómo los programas de *compliance* pueden adaptarse a diferentes sectores y contextos culturales. También abre la posibilidad de profundizar en las interacciones entre el *compliance* laboral

y otros pilares de la sostenibilidad empresarial, como el desarrollo de talento humano y la innovación organizacional.

En conclusión, implementar un programa de *compliance* laboral enfocado en la equidad de género y el apoyo a la maternidad no solo es altamente recomendable, sino que se convierte en un elemento esencial para alinear a las organizaciones con las demandas contemporáneas de ética, sostenibilidad y desarrollo humano. Al hacerlo, no solo se fortalecen las organizaciones, sino también los derechos y las oportunidades de los trabajadores, contribuyendo así a un mercado laboral más justo y equitativo.

Referencias

Aguilera, R. V. & Cuervo-Cazurra, A., 2004. Codes of Good Governance Worldwide: What is the Trigger?. *Organization Studies*, 25(3), pp. 415-443.

Almeida, R., Teixeira, J. M. & Miguel Mira da Silva, P., 2019. A conceptual model for enterprise risk management. *Journal of Enterprise Information Management*, 32(5), pp. 843-868.

Apolo, D. y otros, 2018. Investigación sobre representaciones sociales e imaginarios sociales en universidades de posgrado de Ecuador: Una revisión sistemática. En: M. M. y J. U. Felipe Aliaga, ed. *Imaginarios y representaciones sociales: Estado de la investigación en Iberoamérica*. Bogotá: Ediciones USTA, pp. 265-292.

Arias, P., 2021. *Sostenibilidad de la empresa familiar en Ecuador y su relación con el buen gobierno corporativo*, Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Arjoon, S., 2005. Corporate Governance: An Ethical Perspective. *Journal of Business Ethics*,

Volumen 61, p. 343-352.

Béjar Rivera, G., Zúñiga Espinoza, N., Béjar Rivera, L. & Hernández Ayón, F., 2021. Reflexiones sobre el *compliance*. *Educateconciencia*, 29(31), pp. 39-58.

Carloto, S., 2020. *Compliance trabalhista*. São Paulo: Ltr Editora.

Casanovas, A., 2018. *Cuadernos de compliance*. [En línea] Available at: <https://asociacioncompliance.com/iecom/cuadernos-de-compliance/>

De la Torre, C., 2023. La norma UNE 19604: ¿Cómo pueden las empresas diseñar un programa de *compliance* laboral eficaz?. *Issue 187*, pp. 1-7.

Díaz Pedrero, J., 2019. Desafíos futuros del *compliance officer*. En: M. d. T. y E. Social, ed. *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo Vol. III*. Madrid: OIT y Ministerio de Trabajo y Economía Social, pp. 47-60.

Espinel, A., 2022. La responsabilidad social corporativa: clave para combatir la desigualdad laboral. *Techno Review*, Issue 1, pp. 2-11.

Esping-Andersen, G., 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University.

Espinoza, G., 2016. La responsabilidad social empresarial en las micro, pequeñas y medianas empresas de Ecuador. Teuken Bidikay-*Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, Issue 08, pp. 39-58.

Hermann-Acosta, A. & Pérez-Garcías, A., 2019. Narrativas digitales, relatos digitales y narrativas transmedia. Revisión sistemática de literatura en educación en el contexto iberoamericano. *Revista Espacios*, 40(41), pp. 5-17.

Global Reporting Initiative. 2016. Estándares GRI. Amsterdam: GRI.

Kruppa, R. & Goncalves, A., 2020. *Compliance trabalhista*. *Direito Fae*, 2(1), pp. 123-145.

- Lizarzaburo Bolaños, E. y otros, 2021. *Introducción al compliance normativo empresarial: enfoque preventivo*. Valladolid: Ediciones Universidad de Valladolid.
- Marmot, M., 2005. *The Status Syndrome: How Social Standing Affects Our Health and Longevity*. Nueva York: Holt Paperback.
- Merino Segovia, A., 2024. Trabajo decente. Blog recuperado de <https://omal.info/spip.php?article4840>.
- Monteiro Pessoa, R., Aparecido Cardoso, J. & Ferrao Zapolla, L., 2022. Programas de compliance como instrumento de adecuación de la empresa a la conformidad laboral. *Revista Jurídica da Presidência*, 23(131), pp. 485-505.
- OCDE. 2023. *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable*. París: OCDE.
- OIT. 1998. *Código Base de la Ethical Trading Initiative*. Londres: OIT.
- . 2024 <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>
- Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, 2011. *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos*. Nueva York y Ginebra: ONU. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf
- ONU. 2015. *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Nueva York: ONU. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09>
- Organización Internacional de Normalización (ISO). 2010. *ISO 26000: Guía de Responsabilidad Social*. Ginebra: ISO
- . 2021. *ISO 37301: Sistemas de Gestión de Cumplimiento: Requisitos con Orientación para su Uso*. Ginebra: ISO.
- Otiniano López, T. M., 2021. *La regulación del compliance laboral empresarial en el derecho peruano como un mecanismo de prevención de accidentes y/o enfermedades profesionales*. Lima: Tesis de maestría.
- Quílez, J. M. & Berrocal, S., 2023. La violencia y el acoso laboral desde las perspectivas jurídica y criminológica: hacia un nuevo compliance laboral. *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, Issue 8, pp. 79-112.
- Rawls, J., 1971. *A Theory of Justice*. Cambridge: Belknap Press.
- Rojas, R., 2017. *Compliance laboral*. [En línea] Available at: <https://ecija.com/wp-content/uploads/2017/07/ebook-compliance-laboral.pdf>
- Social Accountability Internacional (SAI). 1997. SA8000. Nueva York: SAI.
- SEDEX, 2004. *Sedex Members Ethical Trade Audit*. Londres: SEDEX.
- Sen, A., 2000. *Desarrollo y libertad*. Buenos Aires: Planeta.
- Suyon, R., 2021. Definición de compliance y contexto peruano. En: *Introducción al compliance normativo empresarial: enfoque preventivo*. Valladolid: Universidad de Valladolid, pp. 23-36.
- Torres Cadillo, R. I., 2022. Mobbing y el compliance laboral. Un aliado estratégico contra la hostilidad. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 5(6), pp. 165-179.
- Vázquez de Castro, E., 2020. *Compliance y contrato de seguro privado*. Madrid: Thomson Reuters Aranzadi .
- Velasco, J. C., 2022. La mediación en materia de compliance y su integración en los programas de cumplimiento. *Revista CEFLegal*, Issue 263, pp. 105-124.
- Velásquez, D., 2021. *Compliance laboral y la Responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales*, Lima: Universidad Privada del Norte.
- World Compliance Association, s/f. World Compliance Association. [En línea] Available at: <https://www.worldcomplianceassociation.com/qu>

e-es-compliance.php [Último acceso: 29 mayo 2024].

Anexos

No	Autor	Título	Revista	Vol.	Núm.	Año	Rango de pág.
1	Rosa Isabel Torres Cadillo	Mobbing y compliance laboral: un aliado estratégico contra la hostilidad	Revista De Derecho Procesal Del Trabajo	5	6	2022	
2	Raúl Rojas	Compliance Laboral				2017	
3	Letícia Ferrão Zapolla, Rodrigo Monteiro Pessoa y Jair Aparecido Cardoso	Programas de compliance como instrumento de adecuación de la empresa a la conformidad laboral	Revista Jurídica da Presidência	23	131	2022	485-505.
4	José María Quílez Moreno y Susana Berrocal Díaz	La violencia y el acoso laboral desde las perspectivas jurídica y criminológica: hacia un nuevo compliance laboral	Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos		8	2023	79-112
5	Gloria Béjar, Nicolás Zúñiga, Luis José Béjar y Francisco Hernández	Reflexiones sobre el compliance	Educateconciencia	29	31	2021	39-58
6	Juan Carlos Velasco	La mediación en materia de compliance y su integración en los programas de cumplimiento	Revista CEFLegal		263	2022	105-124
7	Luisa Pérez	Canales de información en la empresa e infracciones laborales: la determinación del ámbito material de la ley de protección de las personas informantes	Temas Laborales		170	2023	. 61-84
8	Almudena Espinel	La responsabilidad social corporativa: clave para combatir la desigualdad laboral	Revista Internacional de Tecnología, Ciencia y Sociedad,	12	4	2022	1-11
9	Carlos de la Torre	La norma UNE 19604:¿ Cómo pueden las empresas diseñar un programa de compliance laboral eficaz?	Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales		187	2023	1-7