



Especial Compliance

Coordinador: Nahuel N. Espinillo



Doctrina



[Incentivos y desincentivos de compliance bajo la ley 27.401 de responsabilidad penal empresarial por delitos de corrupción](#)

Fernando Basch



[Compliance: introducción, evolución y tendencias](#)

Erica Pedruzzi



[Compliance como una manifestación ética y constructiva del derecho del trabajo](#)

Claudio Aquino



Nahuel N. Espinillo

2

Doctrina - Diario del 27/12/2022



[Los criterios ESG: su relevancia y aplicación en materia laboral](#)

Lucila Tagliaferro

5

7

3

Los criterios ESG: su relevancia y aplicación en materia laboral



Lucila Tagliaferro

Abogada graduada con honores en la Facultad de Derecho (UB). Ejerció la docencia como Adjunta de cátedra de Derecho Laboral (UP). En los últimos años distinguida por Chambers & Partners entre los profesionales líderes de su área de práctica. Asociada en Bruchou & Funes de Rioja.

SUMARIO: I. Breves consideraciones previas.— II. Los criterios sociales ESG: su aplicación en materia laboral.

I. Breves consideraciones previas

La sigla “ESG” corresponde a las iniciales de las palabras en inglés *Environment, Social and Governance*, que traducido al español significa “Medioambiente, Social y Gobierno”; es decir, hace referencia a los aspectos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo de una organización, y sus actividades.

Se trata de un cambio de paradigma donde las empresas no son ya concebidas únicamente como un vehículo o instrumento para el desarrollo de negocios o entes sin personalidad, sino que se les asigna y reconoce un rol determinante en toda sociedad.

El origen de este concepto tiene antigua data, pero su antecedente más inmediato es lo que se conocía como *responsabilidad social empresarial*.

Parte de tomar plena conciencia, entender y aceptar que las empresas y organizaciones empresarias impactan con su actividad y la forma en que la desarrollen de manera directa e inmediata no solo en cuestiones de índole económica, sino también en el medioambiente, la vida de los ciudadanos y de las comunidades.

Se incorpora así a una visión estricta o exclusivamente de negocios la necesidad de promover el respeto, los valores éticos, el cuidado del medio ambiente, las comunidades y la sustentabilidad en general. En otras palabras, toman valor y preponderancia factores que hacen a una compañía sostenible a través de sus compromisos social, ambiental y de buen gobierno, sin descuidar ni su rentabilidad ni los aspectos financieros necesarios para el sostenimiento y éxito de su operación. Afecta transversalmente a todos los procesos de una compañía.

El concepto ESG específicamente, comienza a tomar forma a partir del año 2000 y en el año 2005 fue mencionado en el informe *Who Cares Wins*, una iniciativa de 20 instituciones financieras y 9 países, liderada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

El documento reunió recomendaciones y pautas para incluir temas ambientales, sociales y de gobernanza en la gestión de activos, como una forma de agregar valor a las inversiones.

El objetivo es permitir evaluar si las organizaciones, además de la búsqueda del lucro o rentabilidad, desarrollan su actividad adoptando criterios y prácticas de sustentabilidad que contribuyan al cuidado del planeta y de quienes lo habitan.

Se trata de un parámetro considerado de significativa importancia entre los inversores y

los consumidores que, a la hora de invertir y/o elegir, buscan empresas responsables y comprometidas con la sociedad y la naturaleza.

Y es que el comportamiento de las personas se ha ido modificando en el tiempo y, con ello, sus hábitos y sus demandas. La sociedad exige cada vez más organizaciones que se preocupen por el medio ambiente y las personas. Y más: que realicen una gestión transparente y responsable.

Así, en líneas generales, podemos citar como ejemplos positivos:

(i) dentro de los criterios ambientales, las acciones tendientes tanto a la mitigación de los efectos negativos de una determinada actividad (i.e., reducción de la generación de residuos, reducción de la emisión de gases tóxicos y/o cualquier otro tipo de contaminación), como también aque-

llas acciones proactivas en defensa del medioambiente (i.e., desarrollo de energías renovables, reciclaje, etc.);

(ii) en el aspecto social, el cuidado de las condiciones laborales, así como la incorporación de recursos humanos de comunidades donde la organización opera;

(iii) finalmente, entre los criterios de buen gobierno corporativo, se enmarca la implementación de planes de transparencia, lucha contra las prácticas antiéticas, políticas internas sólidas, etc.

Junto con los criterios ESG se encuentran los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* (ODS), a cuyo respecto solo diremos que se trata de 17 temáticas que componen la agenda mundial para el 2030, con el fin de incidir sobre cuestiones específicas como el clima, la igualdad, el traba-

jo, la salud, la innovación, el consumo, etc.

II. Los criterios sociales ESG: su aplicación en materia laboral

El criterio social (el *criterio S*) es aquel que, a nuestro entender, principalmente —aunque no de forma excluyente— refiere a la aplicación del concepto ESG en materia de Derecho Laboral.

Y si bien la aplicación del *criterio S* es más amplia, pues abarca la relación no solo de la empresa como empleadora con sus empleados, sino también con sus clientes, proveedores, consumidores y la comunidad en general. Nos referiremos en este capítulo a aquellos aspectos que tienen incidencia directa en las relaciones laborales.

Y es que, desde tal perspectiva, el criterio S tiene en mira a aquellas medidas cuyo objeto es mejorar la calidad de vida de los empleados y de la sociedad en general. Incluye un amplio espectro de prácticas que abarcan desde la protección y la promoción de las condiciones idóneas de labor, como la generación de empleo por medio de la inclusión, hasta la construcción de un espacio saludable para los empleados y la comunidad toda.

También promueve la colaboración de la empresa con proyectos educativos, culturales o con organizaciones no gubernamentales, como medida para fomentar las oportunidades de capacitación y posterior inserción laboral, más la apertura de oportunidades presentes y futuras que alcance a mayores sectores de la población. Conecta a la empresa con las personas de diferentes grupos de interés, tiene cuenta sus derechos, potencialidades, dones y capacidad. Todo ello, por su parte, redundará en una mayor percepción positiva de la empresa, que permitirá atraer y retener talentos, así como fidelizar a quienes en la empresa se desempeñan.

Son innumerables las acciones con perspectiva “S” susceptibles de ser implementadas tanto al inicio, durante la ejecución, como al producirse la finalización de las relaciones laborales o, más aún, como fuente de potencial provisión y formación de recursos humanos que sean luego incorporados a la vida laboral.

Está demostrado que el éxito en el desarrollo de cualquier empresa o actividad no puede lograrse en la actualidad si solo se permite el acceso laboral a grupos cerrados, limitados y de determinados perfiles, en lugar de adoptar criterios de apertura, inclusión y diversidad, capacitando a quienes corresponda y posibilitando el acceso laboral a la comunidad toda y/o en su mayoría.

Así, los criterios “S” promueven —entre otras cosas— fomentar la capacitación y contratación entre comunidades donde el empleo se torna de difícil acceso, como pueden ser poblaciones indígenas o grupos con baja posibilidad de inserción laboral, como así también la diversidad real en la conformación de la comunidad laboral que permita crear equipos donde las diferencias entre sus integrantes importen la suma de talentos que potencien la creatividad.

Durante el desarrollo de las relaciones laborales se promueve la profundización del diálogo, flexibilidad de horarios, la conciliación laboral con la vida privada y familiar, medidas para la igualdad de género, la equidad salarial, la higiene y seguridad en el trabajo, entre muchas otras.

Ejemplos concretos que podemos señalar son:

(i) la denominada *Economía Circular*. La Organización Internacional del Trabajo es-

tima que la creación de un nuevo modelo de economía circular podría crear millones de puestos de trabajo, además de reducir significativamente los desechos industriales, ayudando con ello al sostenimiento del medioambiente y beneficiando, como lógica consecuencia, a la comunidad toda. Su diferencia con los modelos de producción en línea, donde extraemos, producimos, consumimos y desechamos, es que las materias primas se mantienen más tiempo en los ciclos productivos y pueden aprovecharse de forma recurrente, procurando con ello generar muchos menos residuos. De esta forma, los recursos se mantienen en la economía el mayor tiempo posible, pudiendo ser transformados y reutilizados. En consecuencia, protege al medioambiente, beneficia la economía, fomenta nuevos empleos y favorece la independencia de recursos;

(ii) la *Economía Verde*, que ha sido definida por la ONU como aquella economía que resulta en un mejor bienestar humano y equidad social, reduciendo significativamente los riesgos ambientales y las escaseces ecológicas. Establece mejoras en la eficiencia energética, promueve un consumo energético responsable, reduce las emisiones de dióxido de carbono, tiene en cuenta la optimización y no desperdicio de recursos naturales, y protege la biodiversidad de los ecosistemas. Por supuesto requiere de mucho tiempo y, por ende, un compromiso y esfuerzo sostenidos.

Todas y cualquiera de estas medidas requieren grandes inversiones, un trabajo conjunto, profundo y consistente entre gobiernos, sectores privados, públicos e individuos.

Pero vale la pena el esfuerzo, compromiso y dedicación, con el fin de perseguir la obtención de una mejor calidad de vida para la comunidad toda.

Cita on line: TR LALEY AR/DOC/3602/2022

Más información

[Tiphaine Koffman, Thomas](#), “Responsabilidad penal de las personas jurídicas. Un colaborador poco eficaz: artículos 16 a 21 de la ley 27.401”, LA LEY 30/04/2021, 1, TR LALEY AR/DOC/926/2021

[Márquez Bonino, Florencia Luz](#), “El beneficio en la ley 27.401 a la luz del delito de cohecho activo y cohecho transnacional”, DPyC 2022 (julio), 5, TR LALEY AR/DOC/1813/2022

Libro recomendado

[Teoría y Praxis del Criminal Compliance](#)

Autores: Juan Pablo Montiel - Mateo Bermejo

Edición: 2020

Editorial: La Ley, Buenos Aires

Edictos

El Juzgado Nacional de 1ª Inst. en lo Civ. y Com. Fed. Nº 11, Secretaría Nº 22, sito en Libertad 731, 7º piso, de esta Capital, hace saber que la Sra. ZULESMY ANYELY NIETO SORIA cuyo DNI es el Nº 96.070.772,

de nacionalidad venezolana, ha solicitado la ciudadanía argentina. Quien conozca algún impedimento para la concesión del beneficio, podrá comunicarlo a través del Ministerio Público. Publíquese por

dos días, en un lapso de quince días.

Buenos Aires, 22 de septiembre de 2022

Laura Gabriela Sendón, sec.
LA LEY: I. 27/12/22 V. 27/12/22

ABELEDOPERROT

Información confiable que avala sus argumentos.

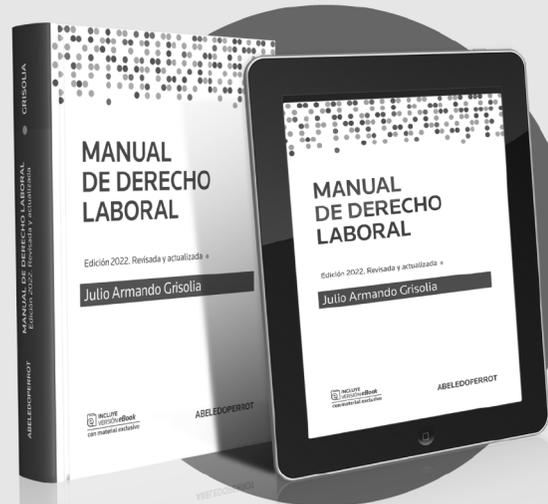
MANUAL DE DERECHO LABORAL

Edición 2022. Revisada y actualizada

Autor: Julio Armando Grisolia



2022



Incluye un anexo exclusivo en su versión eBook.



1 Tomo disponible en papel y eBook.

Esta obra brinda un panorama global de la materia y otorga los conocimientos esenciales de cada instituto, imprescindibles para la formación jurídica y el ejercicio profesional.

En cuanto a la legislación, se incorpora, entre otras:

- La ley 27.555 de Teletrabajo, el dec. regl. 27/2021 y la res. 54/2021 del MTEySS
- la llamada “doble indemnización”
- la prohibición de despidos y suspensiones del DNU 329/2020 y sus prórrogas de los DNU.



Obtené más información sobre la obra escaneando el código QR



THOMSON REUTERS®

ThomsonReutersLaLey

@TRLaLey

Thomson Reuters Argentina | LEGAL

Thomsonreuters_ar