

# la ley de tu lado



## Personas jurídicas. El riesgo al que se exponen con la ley 27.401

Las formas de proceder deberán ser revisadas para evitar daños tal vez no mensurables por los responsables de la conducción de las empresas.

**María Eugenia Cabus Marengo**  
Compliance Officer - ECI

Los delitos que tipifica la ley 27.401 están directamente relacionados al vínculo público-privado, considerando la interacción que las empresas argentinas tienen con el Estado, sean o no, contratistas del mismo.

Toda actividad económica, industrial, comercial, tecnológica -en alguna instancia- requiere de autorizaciones y/o habilitaciones que dependen de organismos públicos, requisitos que demandan de gestiones específicas y de tiempo, que comúnmente se resuelven utilizando alternativas al margen de las buenas costumbres.

Ahora tales formas de proceder deberán ser revisadas para evitar daños tal vez no mensurables por los responsables de la conducción de las empresas.

### Empresas expuestas al riesgo reputacional

Las prácticas comerciales o de gestión que hasta ahora se describían como "es la única forma para obtener un contrato o destruir una operación", desde el 1 de marzo son causa de "delito penal".

La sola denuncia a una empresa en alguno de los delitos tipificados por la ley de Régimen Penal de Personas Jurídicas afecta lo más preciado

### SEPA MÁS

#### Medidas de prevención elementales

**Análisis de riesgos:** se lleva a cabo mediante la evaluación de la actividad de la empresa y de sus áreas, para identificar cuáles de ellas está más expuesta a la comisión de delitos, se analiza RRHH, compras, contabilidad, ventas, entre otros. La importancia de este diagnóstico reside en que es el primer paso para la elaboración del modelo que podrá eximir de responsabilidad penal a la empresa.

**Programa de integridad:** es la herramienta que la ley 27.401 da a las personas jurídicas para quedar exentas de pena y está íntimamente relacionado con el análisis de riesgo, ya que la estructura del programa es acorde a la envergadura de la empresa como al tipo de riesgo al que está expuesta.

que tiene una empresa para su supervivencia: su reputación.

Ahora bien, ¿qué es el riesgo reputacional? Si le preguntásemos al fundador de alguna empresa argentina que

### Denuncias por corrupción

En muchos casos se adoptan conductas corruptas bajo la excusa de que siempre se ha hecho así, de que el mercado no deja más opciones o de que en determinados países o sectores del ámbito público no es posible ingresar si no es a base de sobornos y comisiones.

Sin embargo, cada vez serán más evidentes los efectos contraproducentes de actuar en el mer-

cado bajo esas premisas, ejemplos como Enron, Petrobras, Arthur Andersen, entre otros, demuestran que el elemento reputacional puede ser mucho más dañino que la pena que conlleva el delito, ya que el descubrimiento de un acto de corrupción expone la capacidad y habilidad de la empresa de cómo gestionar y responder mucho antes que el análisis de la estrategia procesal.

transita la segunda o tercera generación seguramente lo definiría con la siguiente frase: "lo que toma décadas construir se puede perder en cuestión de días".

Hoy la Superintendencia Financiera de Colombia lo define como "la posibilidad de pérdida en que incurre una compañía por desprestigio, mala imagen, publicidad negativa, cierta o no, respecto de la institución y sus prácticas de negocios, que cause pérdida de clientes, disminución de ingresos o procesos judiciales".

#### ¿Cómo evitar tal exposición?

En la medida en que la organización empresarial no sea, en sí misma, la acción delictiva -es decir, constituida con ese objeto-, la única vía que tiene la empresa para prote-

gerse es establecer medidas de prevención eficaces que minimicen, dificulten la comisión de tales delitos.

Sobre todo hay herramientas que permiten a los responsables de la conducción de las empresas tomar conocimiento de la posibilidad o de la comisión del delito y actuar al respecto, antes que la justicia.

Para concluir es dable reconocer que, además de ser una temática nueva para muchos, a la vez es compleja, pero sin duda se incorporará en los temas de café de varios empresarios, directivos, profesionales asesores de empresas, entre otros, y cuanto antes se incluya en el temario de desayunos de trabajo y capacitaciones, serán más las empresas protegidas y preparadas para esta nueva cultura de hacer negocios.

## Género. Igualdad laboral y salarial

**Hugo Marcelo Parrino**

Abogado y presidente Comisión Derecho laboral y director suplente del Colegio de Abogados y Procuradores de Mendoza

Si bien la discriminación se puede producir en cualquier ámbito de las relaciones humanas, una gran cantidad de dichas conductas se originan en el trabajo. Tratados internacionales y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo establecen el compromiso de los Estados partes a respetar y "garantizar" determinados derechos sin discriminación y les impone la obligación de "formular una política nacional encaminada a impedir la discriminación en materia de empleo y de ocupación".

En tal sentido, el Poder Ejecutivo Nacional remitió al Congreso un proyecto de ley donde enuncia garantizar la igualdad salarial y la inserción de la mujer en el ámbito laboral, modificando el artículo 172 de la ley de Contrato de Trabajo con el fin de establecer "la equidad de género y la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida laboral".

En cuanto a la igualdad que propugna establece licencias de 15 días corridos por nacimiento o adopción de los hijos para el caso del o la trabajadora que no haya gestado (introduciendo el tema de la igualdad de género) e incorpora específicamente licencias por violencia de género de hasta 10 días corridos por año calendario, entendiéndose por violencia de género contra el trabajador, sin distinción de género, toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

Ya existe una amplia protección que prohíbe el trato discriminatorio en el ámbito laboral. La Constitución Nacional en el artículo 16 expresa que todos los habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad, y el artículo 14 bis nos habla de "retribución justa", "igual remuneración por igual tarea" y la "protección contra el despido arbitrario".

La ley de Contrato de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. No pudiendo el empleador, ya sea al tiempo de su contratación, durante la vigencia del contrato o con vista a su disolución, realizar encuestas, averiguacio-

nes o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de preferencia sexual del trabajador. Éste podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no interfiera en el normal desarrollo de las tareas.

Además, el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustenta en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador y en el caso de la mujer prohíbe que se consagre por las convenciones colectivas de trabajo o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil, aunque este último se altere en el curso de



**El Poder Ejecutivo Nacional remitió al Congreso un proyecto de ley donde enuncia garantizar la igualdad salarial y la inserción de la mujer en el ámbito laboral.**

la relación laboral. Además de dichas normas se regula la protección de la maternidad, el matrimonio.

Fallos judiciales han condenado a empresas cuando la discriminación se produce en el proceso de selección de personal, donde sólo se contrataba hombres, a que en el futuro, contrate personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida.

En caso de que se produzcan actos discriminatorios se pueden realizar las denuncias a Nivel Nacional en el Inadi, regulados por ley 23.592 y en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) y en la provincia en la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social en oficinas especialmente creadas por Violencia Laboral, donde las denuncias pueden realizarse en forma anónima.

**CATARATAS DEL IGUAZÚ**  
Plan 8 días 5 noches / Salida grupal / 4 noches Cataratas 1 noche Carlos Paz / Media Pensión / Coordinación permanente / Exc. incluidas: Wanda - Cataratas Argentinas - Cataratas Brasileñas - Ciudad del Este (Paraguay) - Itaipu - Ruinas San Ignacio - Hito tres Fronteras - Lago San Roque  
**PROMOCIÓN!!!** SALIDA 20/05 **\$6.990** OPCIÓN COCHE CAMA  
**ARAMENDI y ASOC.** SAN LORENZO 325. Ciudad  
Tel.: 4340052 - aramendi@aroc.com.ar - Simplex.com COMPLIMDS!!!

**MUNICIPALIDAD DE JUNIN MENDOZA**  
Llácese a Licitación Pública para el día 20 de Abril del corriente, a las 10:00 hs, para la ADQUISICIÓN DE MATERIALES PARA CICLOVIAS EN CALLE PRIMAVERA, RUTA 61 y CALLE CORVALÁN, del departamento Junín, en un todo de acuerdo a las características y constancias que obran en Expte. Municipal N° 2257/2018 y adjuntos N° 2255/2018 y 2256/2018.  
**PRESUPUESTO OFICIAL:** \$ 3.172.160,00  
**VALOR DEL PLIEGO:** \$ 5.000,00  
**GARANTÍA DE OFERTA:** \$ 31.721,60  
Venta de Pliegos e informes: Subdirección de Rentas y Dirección de Compras y Suministros de la Municipalidad de Junín.

**LICITACIÓN PÚBLICA**  
Objeto: construcción carpeta asfáltica en arterias varias de Ciudad y distritos, Dpto. de San Rafael.  
Expediente: N° 4391 - S - 2018 / Resolución: N° 164 / S.A.O.S.P./2018. Apertura: El día 20 de ABRIL de 2018 / Hora: 10:00 / Lugar: Departamento Licitaciones / Presupuesto Oficial: \$ 20.000.000 (Pesos Veinte Millones) / Valor del pliego: \$ 20.000 (Pesos Veinte Mil).  
Informes: División Licitaciones en Palacio Comunal, Cmte. Salas y Belgrano, San Rafael, Tel.: (0260) 4449234 / 4449295 - email: comprassanrafael@mendoza.gov.ar  
Casa de San Rafael en Mendoza, L. N. Alem y Rioja, Mza. Tel.: 0261 - 4201475 / 4201785  
Municipalidad de San Rafael

UN AUDITORIO  
INFINITAS POSIBILIDADES

CHARLAS  
RECITALES  
CONGRESOS

CENTRO CULTURAL  
ADOLFO CALLE

Contactos: 0810-222-7872  
clasitel@losandes.com.ar