

**UIA – UNION INTERNATIONALE DES AVOCATS (INTERNATIONAL ASSOCIATION OF LAWYERS) (UNIÓN INTERNACIONAL DE ABOGADOS)**

**Comisión de Organización de los bufetes de abogados**

**Principios de mejores prácticas de sostenibilidad para los bufetes de abogados**

**El camino a la sostenibilidad**

Las Naciones Unidas (NU) han tomado un número de iniciativas en el área de sostenibilidad incluyendo establecer Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos<sup>1</sup> y los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS)<sup>2</sup>.

De relevancia particular para las empresas, como los bufetes de abogados, son los 10 principios del Pacto Global (el Pacto Global) dirigido a la sostenibilidad corporativa (recogido en el Anexo). El objetivo del Pacto Global es impulsar la concienciación y acciones de las empresas para lograr los ODS para 2030<sup>3</sup>.

Bufetes de abogados en muchos países han comenzado a considerar las prácticas sostenibles como un aspecto importante para competir por el negocio y el talento, y demostrar su respeto y cumplimiento de los derechos humanos. Estos Principios de mejores prácticas de sostenibilidad están diseñados para apoyar a los bufetes de abogados<sup>4</sup> que desean desarrollar prácticas empresariales sostenibles que se alinean con el Pacto Global.

El objetivo final para los bufetes de abogados que desean ser sostenibles debe ser el de asegurar que la sostenibilidad, y como aspecto clave para lograr sostenibilidad, los objetivos ambientales, sociales y la gobernanza (ASG), deben estar integrados en la cultura y la toma de decisiones del bufete, de tal forma que sean un factor constante de cómo el bufete trabaja y toma las decisiones. Para ayudar a los bufetes

---

<sup>1</sup> Los principios se basan en tres pilares: el deber del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y el acceso a recursos para las víctimas de abusos contra los derechos humanos.

<sup>2</sup> Estos objetivos abordan la erradicación de la pobreza, el hambre cero, la buena salud y el bienestar, la educación de calidad, la igualdad de género, el acceso al agua limpia y el saneamiento, la energía limpia y asequible, el trabajo decente y el crecimiento económico, la industria, la innovación y la infraestructura, la reducción de las desigualdades, las ciudades sostenibles y la comunidades, consumo y producción responsables, acción climática, vida submarina, vida en la tierra, paz, justicia e instituciones sólidas y asociación global para los objetivos.

<sup>3</sup> El Pacto Global señala que la sustentabilidad corporativa comienza con el sistema de valores de la empresa y un enfoque basado en principios para hacer negocios. Esto significa operar de manera que, como mínimo, cumpla con las responsabilidades fundamentales en el área de los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Los principios se derivan de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Convención de la ONU contra la Corrupción.

<sup>4</sup> Por conveniencia, nos referimos a "bufetes" y "bufetes de abogados", pero estas expresiones deben interpretarse de manera amplia para incluir prácticas legales de todo tipo. "Usted" y "su" se refieren al bufete de abogados individual que considera o aplica estos principios de sostenibilidad de mejores prácticas.

a trabajar para lograr este objetivo, proponemos los principios de mejores prácticas de sostenibilidad recogidos a continuación, que se han establecido a partir de los títulos de ASG: Ambiental, Social y Gobernanza.

Es importante reconocer que estos principios de mejores prácticas de sostenibilidad no son:

– Obligatorios: están diseñados para fomentar en los bufetes de abogados el desarrollo de prácticas sostenibles y proporcionar orientación sobre cómo pueden hacerlo.

– Prescriptivos: las mejores prácticas que se sugieren son simplemente ejemplos. Es posible que no sean adecuadas para todos los bufetes de abogados ni a todas las circunstancias. Los límites de la sostenibilidad no siempre son claros. Tanto los principios de sostenibilidad como los pasos que toman las organizaciones para cumplirlos están en constante evolución. Por lo tanto, las mejores prácticas están diseñadas para impulsar la reflexión sobre cómo integrar de la mejor manera la sostenibilidad en la práctica de su bufete. Para este ejercicio, estos principios también brindan orientación sobre acciones específicas que los bufetes de abogados pueden realizar para promover la sostenibilidad y así ayudarles en su propia evaluación y determinación de cómo abordar la sostenibilidad.

– Generales: los principios de mejores prácticas sugeridos son solo ejemplos que pueden ayudar a los bufetes, en particular a aquellos que comienzan a desarrollar un programa de sostenibilidad, a centrarse en alcanzar prácticas de sostenibilidad adecuadas para esas empresas. No son una lista exhaustiva de las mejores prácticas de sostenibilidad.

Estos principios se aplican, de igual forma, a los departamentos jurídicos internos, aunque puede ser diferente teniendo en cuenta, por ejemplo, que un departamento jurídico interno normalmente no controla las actividades de la sociedad o grupo del que forma parte.

**Medio ambiente y clima - es decir, cómo los bufetes impactan en el medio ambiente y el clima desde una perspectiva local y global:**

## **1. Considerar cómo integrar la protección ambiental y climática de manera consistente en su marco de la toma de decisiones y en la forma en que se prestan los servicios<sup>5</sup>.**

Las acciones de implementación podrían incluir lo siguiente:

- Evaluar y sensibilizar interna y externamente (p. ej., informando en el sitio web) sobre cómo el bufete de abogados impacta el medio ambiente. Identificar cómo reducir cualquier impacto negativo y como aumentar el impacto positivo. Implementar y adherirse a un plan para lograr este objetivo. Considerar informar sobre este plan en el sitio web y actualizarlo constantemente con informes de progreso realizado<sup>6</sup>.

- Tener en cuenta la huella de carbono cuando se tomen decisiones relacionadas con el trabajo, incluyendo los viajes hacia y desde la oficina, los viajes para trabajar con clientes, las actividades de desarrollo comercial y la organización de eventos. Tomar en consideración si viajar es esencial o si, por

---

<sup>5</sup> En julio de 2022, la Asamblea General de la ONU reconoció el derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible como un derecho humano.

<sup>6</sup> En algunas jurisdicciones, publicar, pero no alcanzar los objetivos de sostenibilidad o reclamar credenciales ecológicas de manera incorrecta (advertida o inadvertida) puede dar lugar a la exposición a litigios. Por lo tanto, cualquier decisión de publicar los objetivos o las credenciales de sostenibilidad de su empresa debe tener en cuenta la exposición que esto pueda conllevar.

ejemplo, las videoconferencias serían igualmente efectivas. Considerar la posibilidad de introducir iniciativas, como incentivar a los socios y trabajadores a utilizar el transporte público o ir en bicicleta al trabajo.

- Tomar medidas para 'ecologizar' la oficina y determinar cómo garantizar que el edificio de oficinas sea ambientalmente eficiente (por ejemplo, tomar medidas para adquirir certificaciones de sistemas de gestión ambiental y de energía). Tomar medidas propias para mejorar la eficiencia o hablar con el propietario del edificio para alentarle a hacerlo.
- Aplicar prácticas de sostenibilidad relacionadas con el clima; por ejemplo, favorecer la comunicación sin papel y elegir la videoconferencia en lugar de viajar siempre y cuando sea posible.
- Considerar el cambio hacia la energía renovable, minimizar los desechos y favorecer el reciclaje, incentivar el trabajo desde casa cuando sea propicio para el bienestar de los trabajadores y los viajes sostenibles.

## **Social**

### **2. Principio de diversidad e inclusión: considerar una política inclusiva para que su empresa aborde, por ejemplo:**

- Reducir la brecha salarial de género y la brecha de posición de género (es decir, la disparidad de género en puestos superiores, como socio).
- Implementar prácticas de contratación que fomenten la contratación de grupos subrepresentados (p. ej., minorías en riesgo de discriminación racial y étnica, miembros de la comunidad LGBTQ+, personas con discapacidades, etc.).
- Examinar cómo alentar y facilitar que un mayor número de abogadas lleguen a ser socias en el bufete.
- Identificar y abordar las necesidades de formación y desarrollo de los abogados más jóvenes, en particular los de grupos subrepresentados.

### **3. Proporcionar condiciones de trabajo saludables y seguras**

Revisar las prácticas empresariales, incluyendo el horario laboral, para considerar si se promueve el bienestar de todos los que trabajan en el bufete<sup>7</sup> (**Compañeros de trabajo**). Las acciones de implementación podrían incluir lo siguiente:

- facilitar el trabajo a distancia y el trabajo ágil a petición de los empleados cuando esto promueva el bienestar de esos empleados,
- asegurar que todos los Compañeros de trabajo tengan derecho a vacaciones anuales pagadas y pago durante períodos de enfermedad y otros sucesos vitales,

---

<sup>7</sup> Esta expresión incluye socios, empleados, consultores, pasantes, personal administrativo y de apoyo, ya sea a tiempo completo o parcial. Los bufetes de abogados pueden considerar si es apropiado extender el apoyo a otros, como organismos externos que trabajan constantemente para el firma de abogados

- una aplicación adecuada del derecho a desconectarse fuera del horario normal de trabajo y proporcionar apoyo a los Compañeros de trabajo en etapas particulares de sus carreras, como los que se incorporan por primera vez, los que se acercan a la jubilación o los que se adaptan a circunstancias cambiantes.

- Considerar la posibilidad de introducir programas de bienestar y salud mental para los Compañeros de trabajo.

#### **4. Asumir el compromiso de respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente.**

Las acciones de implementación podrían incluir lo siguiente:

- Esclavitud y trata de personas: condenar y oponerse a todas las formas de esclavitud, incluidas las formas de esclavitud moderna, como el trabajo forzado, la esclavitud infantil, la servidumbre por deudas y el trabajo relacionado con la trata de personas en cumplimiento de la Resolución del Congreso de la UIA de Oporto del 30 de octubre de 2018 contra todas las Formas de Esclavitud: *“trabajar dentro de sus posibilidades para asegurar la aplicación de los instrumentos nacionales e internacionales que permitan identificar a los responsables de la vulneración de los derechos de todas las víctimas de estos hechos, llevar ante la justicia a los autores y garantizar la representación legal de las víctimas en todos los procedimientos, en particular para obtener reparación”*.

- Proveedores – establecer prácticas de compra destinadas a evitar la compra de bienes y servicios que proceden de violaciones de los derechos humanos como la esclavitud moderna o el incumplimiento de las leyes laborales. Revisar las prácticas de compra periódicamente, al menos en cada negociación de renovación contractual o antes de cualquier instrucción importante. Revisar periódicamente a los proveedores existentes según estos criterios.

#### **5. Revisar los protocolos y políticas de aceptación comercial y "conozca a su cliente" para tener en cuenta el impacto de los clientes actuales y potenciales en el medio ambiente y los derechos humanos:**

Las acciones de implementación podrían incluir lo siguiente:

- Si surge la oportunidad, fomentar que los clientes prioricen las prácticas amigables con el clima, incluyendo la reducción de sus emisiones, el apoyo a la energía renovable y la elaboración de todos los informes y divulgaciones necesarios.

- Considerar en qué medida Usted conoce a los clientes existentes y potenciales, sus negocios y prácticas. ¿Puede llevar a cabo la debida diligencia y aplicar procesos de "conozca a su cliente" (como examinar los principales flujos de ingresos de un cliente, las prácticas de la cadena de suministro y las credenciales de ASG) para establecer si los clientes existentes o potenciales incurren en alguna infracción de derechos humanos? Si es así, ¿puede reconciliar actuar para el cliente con su ethos y objetivos de derechos humanos?

- **N.B.** Lo anterior no pretende interferir con el derecho de cualquier persona a la representación y defensa legales si es acusada de violar la ley. Sin embargo, considere si, por ejemplo, su apoyo puede estar contribuyendo a que un cliente cometa violaciones de derechos humanos.

#### **6. Pro bono: considerar adoptar una política pro bono que incluya acciones relacionadas con ASG.**

Las acciones de implementación podrían incluir lo siguiente:

- Fomentar entre todos los empleados el completar una cierta cantidad de horas pro bono, posiblemente vinculándolo a la remuneración y el progreso de la carrera dentro del bufete.
- Permitir que los empleados dediquen horas pro bono a objetivos facturables (hasta cierto nivel).
- Centrarse en el trabajo pro bono que promueva los objetivos ASG del bufete.

## **Gobernanza:**

### **7. Establecer marcos de gobernanza que identifiquen ASG como una prioridad e incorporen ASG en la cultura del bufete.**

Las acciones de implementación podrían incluir lo siguiente:

- Para bufetes más grandes, establecer un Comité ASG/Sostenibilidad, cuyo jefe reporte directamente al socio director y/o forme parte del Comité Directivo. El trabajo del Comité debe ser punto en la agenda de cada reunión del Comité de Gestión y su progreso hacia el logro de sus objetivos debe evaluarse junto con los objetivos empresariales. Cada departamento podría tener un responsable de ASG/Defensor de la Sostenibilidad que garantice que ASG forma parte de un diálogo continuo.
- Los bufetes más pequeños y los departamentos legales internos podrían identificar a una persona que asuma la responsabilidad de la implementación de ASG en los marcos de gobernanza de la firma.
- Hacer esfuerzos conscientes para considerar las implicaciones ASG de todas las decisiones importantes de la firma.
- Asegurar procedimientos adecuados y salvaguardar diseños para asegurar que la firma no ayude o se involucre en actividades de corrupción como soborno, extorsión y lavado de dinero.

### **8. Principios de aceptación empresarial**

- Revisar los principios de aceptación de asuntos/clientes de la empresa para asegurarse de que no entren en conflicto con las prioridades, estrategias y ambiciones/aspiraciones ASG de la empresa y tener en cuenta las sugerencias de la sección 5 anterior.
- Los bufetes más grandes pueden considerar establecer un foro para resolver cualquier conflicto ASG adverso (similar a un comité de conflictos de interés).

### **9. Establecer una Política de sostenibilidad documentada y clara:**

Las acciones de implementación podrían incluir lo siguiente:

- Incluir objetivos y metas medibles utilizadas para rastrear y evaluar el progreso hacia los objetivos de sostenibilidad establecidos anteriormente. Las metas deben ser realistas, alcanzables, tener un marco de tiempo y tener un indicador claro de desempeño.
- Considerar si el conjunto de políticas aborda adecuadamente la sostenibilidad. Por ejemplo, ¿estas políticas abordan adecuadamente temas como la diversidad y la inclusión, las horas de trabajo, las actividades pro bono y comunitarias, las prácticas comerciales de los clientes, la reducción de la huella de carbono (incluidos los viajes de negocios y el uso de energías renovables), el reciclaje, las políticas de gobernanza ética (abordar, por ejemplo, sus prácticas éticas y políticas contra el lavado de

dinero/anticorrupción), compras responsables y uso de recursos apropiados (como evitar el uso de envases de plástico de un solo uso)?

- Detallar cómo el bufete se relaciona con los actores claves, como empleados, clientes, proveedores y la comunidad en general. La política también debe detallar cómo el bufete tiene la intención de ayudar a crear conciencia y aumentar la aceptación de su política de sostenibilidad y sus objetivos de sostenibilidad entre las partes interesadas, por ejemplo, a través de la formación del personal, eventos, iniciativas ASG y prácticas de compra.
- Describir el compromiso de la empresa con cualquier iniciativa externa acreditada adecuada, por ejemplo, los 10 Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los ODS.

## **Anexo**

### **10. Principios del Pacto Global de la ONU**

#### **Derechos humanos**

1. Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente; y
2. Principio 2: asegurarse de que no sean cómplices de abusos contra los derechos humanos.

#### **Mano de obra**

3. Principio 3: Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
4. Principio 4: la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
5. Principio 5: la abolición efectiva del trabajo infantil; y
6. Principio 6: la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

#### **Ambiente**

7. Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque de precaución ante los desafíos ambientales;
8. Principio 8: emprender iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental; y
9. Principio 9: fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

#### **Anti corrupción**

10. Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.