

GUÍA SINDICAL SOBRE LAS
DIRECTRICES PARA LA
ELABORACIÓN DE MEMORIAS DE
SOSTENIBILIDAD DE LA INICIATIVA
GRI

GUÍA SINDICAL SOBRE LAS DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD DE LA INICIATIVA GRI

Deseamos agradecer la ayuda de la Friedrich Ebert Stiftung (FES) para la elaboración del presente informe, el cual fue realizado por la Confederación Sindical Internacional (CSI) tras consultar a los representantes sindicales en los órganos de la Global Reporting Initiative (GRI) así como a otros sindicalistas que han participado en la iniciativa mundial GRI para la elaboración de memorias de sostenibilidad.

Índice

<u>1 - Introducción.....</u>	<u>4</u>
<u>2 - Introducción a la presentación de informes no financieros</u>	<u>7</u>
<u>3 - ¿Qué es la iniciativa GRI?.....</u>	<u>13</u>
<u>4 – La Guía G3.....</u>	<u>18</u>
<u>5 – Cómo elaborar los informes: contenido, calidad y alcance.....</u>	<u>20</u>
<u>Introducción.....</u>	<u>20</u>
<u>Determinar el contenido del informe</u>	<u>20</u>
<u>Definir la calidad del informe.....</u>	<u>25</u>
<u>6 - Qué informar: los contenidos básicos</u>	<u>28</u>
<u>6.1 Información sobre el perfil.....</u>	<u>29</u>
<u>6.2 Enfoque de gestión.....</u>	<u>34</u>
<u>6.3 Indicadores del desempeño.....</u>	<u>36</u>
<u>¿Cuáles son los indicadores y cómo los utiliza la iniciativa GRI?.....</u>	<u>37</u>
<u>Indicadores de desempeño de prácticas laborales y ética del trabajo.....</u>	<u>38</u>
<u>Indicadores de derechos humanos.....</u>	<u>47</u>
<u>Indicadores económicos.....</u>	<u>50</u>
<u>Indicadores de desempeño social seleccionados.....</u>	<u>51</u>
<u>Apéndice 1 – Qué deben exigir los sindicalistas que incluyan las empresas en la sección relativa al enfoque de gestión de sus informes</u>	<u>53</u>
<u>Apéndice 2 – Qué información deben exigir los sindicalistas a las empresas para cada indicador de de desempeño de la iniciativa GRI en el ámbito laboral.....</u>	<u>55</u>
<u>Apéndice 3 – Qué información deben exigir los sindicalistas que las empresas divulguen en sus informes respecto a los indicadores de desempeño seleccionados de la iniciativa GRI en materia de derechos humanos.....</u>	<u>59</u>

1 - Introducción

En los últimos años, numerosas empresas han publicado informes o memorias de "responsabilidad social" o de "sostenibilidad". Estos informes o memorias tienen por objeto divulgar al público información acerca del impacto que ejerce la empresa sobre la sociedad y el medio ambiente. La "responsabilidad social" o la presentación de informes de "sostenibilidad" se han convertido en una práctica habitual para las grandes empresas. Estos informes pueden adoptar la forma de cuidadas publicaciones en papel satinado y, por lo general, también pueden encontrarse en el sitio web de la empresa.

El auge de este tipo de informes o memorias se acompaña de la exigencia de que existan normas para su elaboración y presentación. La Global Reporting Initiative (o Iniciativa mundial para la elaboración de informes de sostenibilidad (conocida por sus siglas en inglés, GRI) se creó con el fin de satisfacer esta exigencia. Las líneas directrices o *Guía para la elaboración de informes de sostenibilidad* son un conjunto de principios que indican cómo presentar un informe así como un marco para su contenido. Actualmente, las directrices de la *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de GRI* se han convertido en el modelo de referencia más ampliamente utilizado y reconocido para este tipo de informes distintos a los estados financieros. Visto el número cada vez más importante de empresas que basan sus informes en la *Guía GRI*, entender estas directrices es importante para los sindicalistas que necesitan conocer las memorias o informes no financieros. A este respecto, cabe observar que aun cuando no lo reconozcan, la *Guía GRI* ejerce una influencia en este tipo de informes o memorias.

La presente *Guía sindical sobre las directrices para la elaboración de memorias de sostenibilidad* está destinada a los representantes sindicales en el ámbito internacional, nacional y empresarial. Su objetivo es proporcionar una introducción a los informes no financieros en general y a las directrices de la iniciativa GRI en particular. La presente Guía ayudará a los sindicalistas a comprender y evaluar los informes presentados por las empresas basados en la *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad* de la GRI. Asimismo, su intención es asistir a los sindicalistas a interpelar a la dirección acerca de la sostenibilidad o la responsabilidad social de la empresa. La presente Guía sindical se centra en las partes de las directrices de la *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la iniciativa GRI* que tienen más posibilidades de interesar a los sindicalistas, y no intenta abordar todos sus temas.

Las razones por las que los sindicalistas se interesan en los informes o memorias de sostenibilidad o de responsabilidad social, las directrices de la *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad* de la iniciativa GRI y los informes no financieros en general son muchas y diversas. La razón más obvia por la que puede interesarles este tipo de informes es como fuente de información. La utilización de estos informes puede paliar, en parte, la limitada capacidad de los sindicatos a llevar a cabo investigaciones sobre las empresas. Algunos sindicatos, especialmente los que tienen miembros empleados por la empresa, pueden considerar que los informes contienen muy poca información adicional a la que ya se conoce. Sin embargo, muchas empresas afirman que

entre los lectores más importantes a los que van dirigidos sus informes de sostenibilidad o de responsabilidad social son sus propios empleados.

Entender lo que una empresa desea que sus empleados sepan acerca de cómo percibe su responsabilidad social puede dar una idea que puede resultar útil sobre su pensamiento en materia de gestión. Estos informes son susceptibles de contener compromisos relativos al comportamiento de la empresa, que los sindicatos pueden utilizar en su labor para influir en la empresa, por ejemplo, para obtener el reconocimiento de un sindicato, o la solución de un conflicto.

Los informes de sostenibilidad y sobre responsabilidad social pueden ser utilizados como un medio para que las empresas se comprometan. De hecho, el proceso de presentación para los informes de sostenibilidad supone que implica la “participación de las partes interesadas”, y debe considerarse como una nueva oportunidad para que los sindicatos participen en un diálogo con la dirección. En teoría, la preparación de estos informes podría sentar las bases del diálogo con la dirección a diversos niveles, el cual podría incluir el diálogo dentro de la empresa en los lugares de trabajo, o en el plano nacional. Asimismo, podría facilitar el diálogo cuando participen en éstas organizaciones sindicales internacionales, como las Federaciones Sindicales Internacionales. Los informes de sostenibilidad o sobre responsabilidad social de una empresa en particular podrían utilizarse para fomentar el diálogo entre las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales, ya sea en el plano nacional o internacional.

Por este motivo, la *Guía sindical sobre las directrices para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la iniciativa GRI* sugiere los temas y preguntas que los sindicatos pueden plantear a una empresa en relación con su informe. Aun cuando el principal interés en los informes o memorias de sostenibilidad y responsabilidad social para los sindicatos se refiere a determinadas empresas, hay otros intereses sindicales en juego. Estos informes o memorias son un elemento esencial en la práctica de la responsabilidad social corporativa y forman parte del debate público estratégico sobre si hay que hacer que las empresas rindan cuentas y, en caso afirmativo, cómo hacerlo. La comprensión de este tipo de informes y de las directrices de la iniciativa GRI permitirá a los sindicatos tener una mayor influencia en este debate en nombre de los trabajadores y las trabajadoras. El incremento de los informes o memorias de sostenibilidad y de responsabilidad social afectará a los trabajadores, ya que el mero hecho de decir qué va a presentarse en un informe es otra forma de decidir lo que se considera importante.

Estos informes no tienen como finalidad que los sindicatos estén pendientes de la información que proporcionan las empresas en sus memorias. Es preciso tener presente que la forma en que las empresas entienden las normas internacionales del trabajo y su percepción sobre la relación existente entre tener buenas relaciones laborales y ser socialmente responsable, se verá influida por este tipo de informes.

Asimismo, los sindicalistas deberían ocuparse de la actividad comercial que ha surgido con el fin de “verificar” o “garantizar” estas memorias o informes. La demanda de

credibilidad y verificación de las afirmaciones formuladas en los informes crea a la vez oportunidades y peligros que los sindicatos deben estar en posibilidad de comprender.

El punto de partida de la presente guía sindical es una introducción a la presentación de informes distintos a los estados financieros. A continuación se explica la GRI en tanto que organización y se describen sus directrices denominadas por la GRI *Guía G3*. Después de estos capítulos introductorios, se examinan los dos elementos principales de las *Directrices para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la iniciativa GRI*. En primer lugar, se aborda la cuestión de cómo informar. Este aspecto incluye el proceso de definir el contenido del informe, la calidad y la cobertura o alcance de su presentación. Se examina cada uno de estos aspectos de los informes de las empresas y se ofrecen sugerencias prácticas para mejorar estos capítulos de los informes. En segundo lugar, se aborda la cuestión de saber qué se va a informar (cuales son los temas objeto del informe), lo que implica examinar lo que se da a conocer sobre el “enfoque de gestión” y “los indicadores del desempeño” de las directrices *Guía G3*. Por último, figuran como apéndices una serie de cuadros de referencia cuya finalidad es facilitar su consulta. Estos cuadros de referencia proporcionan un esquema rápido para determinar las preguntas importantes que todo sindicalista debe formularse acerca de los informes presentados por las empresas a la hora de analizarlos.

2 - Introducción a la presentación de informes no financieros

2.1 La relación entre la responsabilidad social corporativa y el desarrollo sostenible con la presentación de informes no financieros

Dos conceptos, la responsabilidad social corporativa (RSC) y el desarrollo sostenible están estrechamente vinculados a la presentación de informes distintos a los estados financieros por parte de las empresas. La responsabilidad social corporativa ha surgido como un concepto que ha ejercido gran influencia en la opinión que muchas personas tienen con respecto a las responsabilidades sociales de las empresas.¹ Existen numerosas definiciones de la RSC, pero la mayoría comparten algunos elementos comunes. La idea principal de la RSC consiste en que la gestión de la empresa tenga en cuenta las repercusiones o impactos que sus actividades y decisiones ejercen sobre la sociedad y el medio ambiente. La RSC se refiere a la manera en que la empresa determina los diversos impactos que ejerce, los mide, los entiende y los presenta en sus informes. La RSC es también la forma en que una empresa se ocupa de dichos impactos, incluido cómo hace participar a los grupos o colectivos afectados por sus actividades. El creciente interés en la RSC puede estar vinculado, en parte, a la exigencia de que las empresas sean responsables de sus actuaciones y contribuyan a la solución de importantes problemas sociales y medioambientales. La presentación de informes no financieros o memorias se considera un medio para rendir cuentas, es decir, de asumir su responsabilidad. Este es uno de los elementos, pero ampliamente reconocido como un elemento importante, del actual concepto de responsabilidad social corporativa.

La RSC ha sido denominada la contribución de las empresas al desarrollo sostenible. La definición más ampliamente utilizada de desarrollo sostenible de acuerdo con las discusiones de la Comisión Brundtland de la Organización de las Naciones Unidas en 1987 es “el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”. El desarrollo sostenible ha sido un factor importante en el impulso de la presentación de informes no financieros. La presentación de informes sobre los impactos medioambientales se desarrolló antes que el relativo a los impactos o repercusiones sociales y está más avanzada. De hecho, la Global Reporting Initiative se originó como un proyecto de una organización ecológica estadounidense.

El desarrollo sostenible es un concepto más amplio que el de medio ambiente. Se considera que el desarrollo sostenible consta de tres pilares: la dimensión social, la medioambiental y la económica. Los sindicalistas se interesan en los tres “pilares” o “dimensiones” del desarrollo sostenible. A la hora de considerarlos en términos de prácticas de una empresa, a veces se les conoce como el “triple impacto básico”. La idea de un triple impacto básico implica que las empresas pueden medir su desempeño o actividad en el ámbito social, medioambiental y económico, y que dichas empresas son

¹ Para una discusión más completa sobre la RSC, véase *Una guía sindical sobre la mundialización*, 2ª edición, Capítulo VI, <http://www.icftu.org/pubs/globalisation/globguideSP.html>

capaces de equilibrar los distintos intereses con el fin de garantizar el desarrollo sostenible. Aun cuando a primera vista este concepto es bastante positivo, también puede considerarse como una problemática abierta.

En primer lugar, no todo el mundo está de acuerdo sobre qué es lo que contribuye al desarrollo sostenible. El concepto de desarrollo sostenible se elaboró para abordar la relación entre el medio ambiente y el desarrollo. La idea es que el crecimiento económico y la protección del medio ambiente pueden conciliarse siempre que las actividades humanas, incluidas las organizaciones e instituciones, sean sostenibles. Entre otras nociones, significa que también deben tenerse en cuenta las repercusiones sociales de las actividades. Aunque tanto la dimensión del medio ambiente como la económica del desarrollo sostenible son generalmente comprendidas y aceptadas, no existe un acuerdo común respecto a lo que se entiende por esta “dimensión social”. La idea de lo que las organizaciones sindicales entienden por desarrollo sostenible reconoce la importancia de la justicia social y de instituciones tales como el diálogo social y la negociación colectiva. Lamentablemente, no todos comparten esta perspectiva.

En segundo lugar, los significados de la palabra “sostenible” utilizada en diferentes contextos resultan confusos. Es importante diferenciar el desarrollo sostenible del término “empresas sostenibles” o “sostenibilidad empresarial”. La sostenibilidad empresarial se refiere a la capacidad de una empresa para sobrevivir o seguir existiendo. Consiste en la forma en que las empresas innovan, se adaptan y cambian. Abordar nuevos retos, como los que plantean las cuestiones medioambientales, sociales y económicas relacionadas con el desarrollo sostenible pueden ser importantes para la sostenibilidad empresarial, pero no es lo mismo que el desarrollo sostenible, el cual, como se señaló anteriormente, consiste en satisfacer las necesidades de la actual generación sin perjudicar las de las generaciones futuras. Los objetivos son muy diferentes, ya que uno se centra en la sociedad y en las generaciones futuras, mientras que la sostenibilidad empresarial se refiere al mantenimiento de una firma, en el sentido de su longevidad, supervivencia o éxito. Naturalmente, hay vínculos entre el desarrollo sostenible y la sostenibilidad empresarial (piénsese en la forma que el agotamiento de los recursos puede afectar a las actividades de una empresa), pero lo importante es recordar que el éxito de una empresa comercial y el interés de la sociedad en su conjunto en un desarrollo sostenible no son necesariamente lo mismo.

2.2 Los motivos que generan la elaboración de informes no financieros

Existen varias razones que explican porqué la elaboración de informes no financieros ha adquirido tanta importancia para las empresas. Como se ha señalado antes, este tipo de informes está vinculado a las reivindicaciones de las organizaciones sindicales y otras entidades para que las empresas rindan cuentas de su actuación. Estas exigencias de responsabilidad corporativa surgen tanto de la preocupación por el excesivo poder que detentan las empresas, como de la idea según la cual las empresas tienen la capacidad de actuar para dar respuesta a los problemas sociales y ambientales más acuciantes de hoy día y, por tanto, deberían hacer más a este respecto. En cierta medida, las empresas divulgan información voluntariamente sobre sus resultados o desempeño no financieros

con la intención de evitar la imposición de una reglamentación. Algunos gobiernos, por su parte, también consideran a la RSC y la presentación de informes no financieros como una alternativa poco costosa a la reglamentación.

Sin embargo, es posible que el aumento de informes no financieros se deba a otras motivaciones más importantes que el interés de hacer que las empresas se muestren más responsables (o para que las empresas y los gobiernos eviten que se imponga una reglamentación que incremente la obligación de rendir cuentas). La presentación de informes no financieros puede ser de gran interés para aquellos que intentan determinar el valor de una empresa. Entre éstos se cuentan los inversores así como el sector proveedor de los mercados financieros, incluido el sector de los servicios de consultoría (contabilidad y auditoría). Hoy día, el valor de una empresa depende cada vez más de factores que no pueden medirse fácilmente en términos monetarios, y no solamente de sus activos financieros y sus resultados. Estos factores se denominan “intangibles”, y pueden incluir la reputación, la imagen o el nombre de las marcas de la empresa.

Algunos intangibles, como la buena voluntad del cliente o la motivación del trabajador, están evidentemente relacionados con el éxito de una empresa. Otros activos intangibles, incluidos muchas de las repercusiones que las actividades de una empresa tendrán sobre la sociedad y el medio ambiente, no se relacionan tan fácilmente con el éxito de la empresa. Si, por ejemplo, un lema corporativo o una marca llegaran a ser asociadas con la explotación laboral, o la destrucción del medio ambiente, actualmente muchos creen que los resultados financieros de la empresa también se verían afectados negativamente.

Las cambiantes relaciones comerciales y los cambios en la organización de la producción caracterizados por cadenas de suministro y sistemas de subcontratación cada vez más complejos han incrementado la importancia de los activos intangibles. Asimismo, se cree que la capacidad de una empresa para ocuparse de la gestión de sus repercusiones sociales y medioambientales, indica la presencia de una dirección competente que mira hacia el futuro. Por tanto, cada vez es más importante que los inversores tengan acceso a esta información y que las empresas tengan la capacidad para medirla y divulgarla.

En lo que se refiere a la inversión, las empresas son evaluadas de acuerdo con una información no financiera. Por ejemplo, el Grupo FTSE, una empresa independiente propiedad del *Financial Times* y la Bolsa de Londres mantiene 4 índices que miden diversos elementos de la responsabilidad social corporativa. La más importante es probablemente la serie de índices FTSE4Good. Dow Jones, una empresa líder que proporciona análisis financieros e índices para los inversores en la Bolsa de Nueva York también ha creado el índice de sostenibilidad *Dow Jones Sustainability Index*. Otras empresas, conocidas como “agencias de calificación”, emiten informes sobre la eficacia o desempeño no financiero de las empresas dirigidos a los inversores. La información destinada a los inversores no se ocupa realmente de la responsabilidad o rendición de cuentas, del bienestar de la sociedad o del desarrollo mundial sostenible, sino del impacto material que ejercen las actividades de la empresa sobre su propio valor.

En la medida en que aumenta la inversión socialmente responsable y los inversores siguen buscando fuentes de información no financiera, iniciativas como la Global Reporting Initiative van a cumplir una función. Una de las razones por las que las empresas están dispuestas a invertir recursos en la publicación de memorias o informes sobre “responsabilidad” o “sostenibilidad” es que se trata de una forma relativamente eficaz de dar respuesta a las investigaciones o pesquisas de los inversores, o de las empresas que valoran a las sociedades comerciales para los inversores.

2.3 Las dificultades para medir el desempeño social

Debido a la importancia que revisten para los inversores los activos intangibles, no es difícil imaginar que llegue un día en que se espere que las grandes empresas presenten un solo informe global en el que aborden tanto los resultados financieros como los no financieros. Esta evolución ha sido prevista y alentada por los servicios de consultoría (la denominada “industria de la contabilidad”). No es de extrañar que las prácticas y principios de la presentación de informes no financieros se hayan visto sumamente influidos por el sector de servicios de consultoría. La mayoría de los principios y prácticas de presentación de informes elaborados por la Global Reporting Initiative ha sido tomada de la contabilidad y auditorías financieras, o ha sido perfilada por sus conceptos, principios y prácticas. Entre éstos se incluyen, por ejemplo, los conceptos y principios de relevancia, exhaustividad, comparabilidad, precisión, periodicidad y fiabilidad.

Lamentablemente la influencia del sector de servicios de consultoría no siempre ha sido positiva y, de hecho, plantea algunas cuestiones inquietantes. Una de estas cuestiones es el contenido de los informes así como el posible conflicto de intereses en relación con la promoción y venta de una certificación o “verificación” para los informes.

Con respecto al contenido, el problema es que el sector de servicios de consultoría fomenta la reducción de todo tipo de información para convertirla en mediciones cuantificables. Este enfoque facilita la tarea en el caso de la presentación de informes financieros, visto que el capital siempre es la medición más apropiada y, por su propia naturaleza, se expresa en cantidades que pueden compararse. Visto que uno de los principales grupos de usuarios de los informes no financieros son los analistas de inversión, los informes se orientan, al menos parcialmente, a suministrar información útil y pertinente para los analistas, cuya labor consiste en ayudar a determinar la posibilidad de invertir en una empresa en particular.

Sin embargo, no es posible reducir todo tipo de información a fin de hacerla cuantificable. Aun cuando algunas medidas medioambientales pueden cuantificarse más fácilmente, las cuestiones sociales y el comportamiento de las empresas con respecto a las cuestiones sociales son mucho más difíciles de reducir a meros números. La mayor parte de los esfuerzos para producir mediciones cuantificables para estos informes se encaminan hacia los “indicadores del desempeño”. La *Guía G3* define un “indicador del desempeño” como “información cualitativa o cuantitativa, sobre resultados o efectos de una organización, que es comparable y que muestran el cambio a través del tiempo”.

Por lo general, un “indicador” se refiere a un número o coeficiente basado en una serie de hechos observados acerca de un determinado aspecto o cuestión. El problema con el uso de indicadores en la presentación de informes no financieros es que las cuestiones sociales no son fáciles de medir. La medición elegida puede no ser una buena medición de lo que se supone que ha de medir. Por ejemplo, el número de denuncias en materia de discriminación no será un buen indicador de la discriminación en el lugar de trabajo. Sólo nos indica el número de personas que han introducido una queja. Un número reducido de quejas quizás se deba a que las personas temen introducir una queja. Este indicador demuestra muy poco.

Otro ejemplo de un indicador que no es válido es el que menciona el número de días perdidos por motivos de huelga. Este es un mal indicador de la calidad de las relaciones laborales, así como del respeto de la libertad sindical, o inclusive de la “satisfacción de los trabajadores”. Puede encontrarse la misma cifra en situaciones en que las relaciones laborales hayan sido buenas, malas o inexistentes. La cifra no cambia en las situaciones en que la libertad sindical se respeta o donde se reprime. Las huelgas pueden aumentar o disminuir la “satisfacción” de los trabajadores. Estos problemas demuestran las dificultades que implica la formulación de indicadores legítimos para las relaciones laborales o los derechos humanos.

La dirección de la empresa, a la hora de verse confrontada ante el reto de medir las cuestiones sociales, a menudo afirma “lo que no puede contarse no puede medirse”. La mejor respuesta que puede darse a la dirección en estas circunstancias es una cita de Albert Einstein: “No todo lo que puede contarse cuenta y no todo lo que cuenta puede contarse.”

2.4 El problema de la verificación

Una segunda área en donde la influencia de la industria de la contabilidad y auditoría ha sido negativa es la relativa a la “verificación”. El auge de la presentación de memorias o informes no financieros ha dado como resultado una nueva industria de sociedades que proporcionan servicios a las empresas para la preparación de sus memorias o informes, o venden la “verificación” de los informes. La industria de la contabilidad y auditoría ahora participa en el suministro de estos dos servicios.

Las directrices de la *Guía G3* de la GRI describen la verificación externa como “la publicación de conclusiones en relación con la calidad de la memoria y de la información en ella contenida”. Se prevé que esta verificación sea similar a la proporcionada por los contables o auditores financieros a la hora de elaborar los estados de cuenta financieros anuales. Los proveedores de la verificación examinan un informe o memoria de una empresa así como la documentación y el proceso utilizados para elaborarlo. De este modo, pueden “garantizar” al lector, mediante una declaración formal, que el informe es “verdadero”, “imparcial” o “exacto”. Esta declaración suele adoptar por lo general la forma de una carta que a menudo aparece al principio del informe o memoria publicado por la empresa.

Esta “verificación” plantea problemas. En primer lugar, la industria de las sociedades que venden esta “verificación” no está reglamentada. Las firmas o personas que proporcionan estas verificaciones carecen de cualificaciones legítimamente concedidas o normalizadas. No existen sanciones en caso de un comportamiento no profesional.

En segundo lugar, la verificación puede ser engañosa e inclusive disminuir la transparencia. Una declaración de verificación puede significar únicamente que, en la preparación de su informe no financiero, la empresa cumplió con determinados procedimientos o normas (de conformidad, por ejemplo, con la *Guía GRI*). La empresa proveedora de la garantía de verificación puede no haber realizado ningún tipo de comprobación externa acerca de las aseveraciones que figuran en el informe. La empresa que presenta su informe puede utilizar al “proveedor de verificación” como medio para no divulgar la documentación que respalda el informe y sus aseveraciones. Después de todo, el proveedor de la garantía de verificación ha certificado que esta documentación existe y que es correcta.

La credibilidad de la presentación de informes es un problema importante que habrá que abordar. Quizás llegue un día en que los proveedores de verificación puedan desempeñar un papel similar al de los contables. Ese día no ha llegado. Entre tanto, es útil recordar que las organizaciones independientes no comerciales como las organizaciones no gubernamentales (ONG) y los sindicatos pueden contribuir a la credibilidad de los informes de sostenibilidad y de responsabilidad social. Las empresas pueden contratar este tipo de organizaciones en relación con su informe de sostenibilidad y proporcionarles la documentación y otras pruebas para fundamentar sus aseveraciones. En otras palabras, una mayor transparencia y diálogo es un medio importante para incrementar la credibilidad del informe.

En este sentido, es útil tener en cuenta las diferencias entre los términos "verificación", "supervisión", "certificación" y "verificación". La **verificación** es un término amplio para cualquier elemento que demuestre una declaración o aseveración (como ocurre en un informe). Una empresa puede verificar su informe en el sentido de proporcionar pruebas que apoyen lo que pretende con sus afirmaciones. Las organizaciones exteriores también pueden realizar actos que redunden en pruebas para apoyar o refutar un elemento en un determinado informe. Por **supervisión** se entiende un control u observación repetidos con frecuencia, o continuos, de un determinado elemento. Las empresas supervisan sus propias actividades, aspecto que forma parte importante de numerosos sistemas de gestión. Una de las principales funciones de los sindicatos es "supervisar" los lugares de trabajo, por ejemplo, en lo que respecta al cumplimiento de los convenios colectivos.

En los últimos años se han desarrollado una serie de sistemas de **certificación** en relación con diversas cuestiones relacionadas con la responsabilidad social. Existen planes de certificación para el impacto medioambiental de los artículos básicos y otros productos (por ejemplo, los productos forestales, o los agrícolas como el algodón), así como para las industrias (por ejemplo, la minería). Sin embargo, no todos estos sistemas son fiables o correctos. Los planes de certificación que abarcan las prácticas laborales, especialmente los que certifican las condiciones de trabajo en los lugares de trabajo no sindicalizados, son discutibles, por decir lo menos, para los sindicalistas. Sin embargo, lo que importa aquí es que hay sistemas de certificación sobre temas o aspectos concretos que son utilizados por las empresas para respaldar sus informes. La *Guía G3* fomenta que se den a conocer las certificaciones recibidas por una empresa.

El debate sobre la "verificación" no debe confundir a los sindicalistas. La "verificación" es solamente una práctica y no es el único medio, ni el mejor, para comprobar los informes de sostenibilidad o sobre la responsabilidad social. Uno de los peligros evidentes es una evolución en la que los proveedores de "verificación" comercial certifiquen como correctas y debidamente supervisadas las políticas laborales de una empresa no sindicalizada o antisindical, o las condiciones laborales en lugares de trabajo donde no hay un sindicato.

3 - ¿Qué es la iniciativa GRI?

La iniciativa GRI se creó con el fin de establecer las normas necesarias para que la presentación de informes no financieros tuviera credibilidad, fuera comparable y, en parte, fiable, es decir, proporcionar un marco común para los informes semejante a los marcos utilizados para la presentación de estados financieros. La GRI se inspiró y, hasta cierto punto se modeló, con arreglo a los organismos de normas de contabilidad que pueden encontrarse en un país tanto en el plano nacional como internacional en la forma de la Comisión de Normas Internacionales de Contabilidad. La GRI también ha recibido la influencia de otras iniciativas "multipartitas" o participativas creadas para promover la interacción de las empresas con las partes interesadas, tales como las ONG y las

organizaciones sindicales con el fin de abordar cuestiones relativas a la responsabilidad social corporativa

La GRI fue creada inicialmente en 1998 como un proyecto de CERES, una organización ecológica estadounidense. CERES creó un Comité Directivo de la GRI y funcionó como secretaría de la iniciativa hasta el año 2001. El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) apoyó la iniciativa GRI, la cual publicó, en 2000, la primera versión de sus líneas directrices para la elaboración de informes de sostenibilidad, *Sustainability Reporting Guidelines*. En 2001, la GRI se convirtió en una organización totalmente independiente. En 2002, la GRI dio a conocer la segunda versión de las líneas directrices de presentación de informes de sostenibilidad en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible. La tercera versión de las directrices, conocida como “*Guía G3*” fue publicada en 2006 y es el objeto de la presente Guía sindical

Gobernanza

La estructura de gobernanza de una organización es el sistema mediante el cual toma sus decisiones así como la forma en que aquellos que toman las decisiones asumen su responsabilidad y rinden cuentas. La estructura de gobernanza de la GRI trata de reflejar los diversos intereses de una organización “multipartita”, al mismo tiempo que funciona como un órgano de establecimiento de normas similares a las de un organismo de normas de contabilidad. La estructura de gobernanza de la iniciativa GRI cuenta con tres órganos principales: la Junta Directiva, el Consejo de Partes Interesadas y el Comité Asesor Técnico.

Los miembros de la iniciativa GRI son organizaciones, que son a su vez las “partes interesadas” (denominadas en la *Guía G3* “grupos de interés”). Esas “partes interesadas” se agrupan en cuatro “categorías constitutivas”, que forman la base para la participación en los órganos de gobierno de la GRI. Estas categorías constitutivas son instituciones del mundo de los negocios, de la sociedad civil, laborales y “mediadoras”. La categoría del mundo de los negocios incluye empresas así como también organizaciones empresariales como las cámaras de comercio y asociaciones de empresas que se dedican a cuestiones concretas tales como la responsabilidad social corporativa. La categoría correspondiente a la sociedad civil incluye diversas organizaciones no gubernamentales (ONG), tales como las agrupaciones ecológicas y pro derechos humanos. La categoría laboral es la que corresponde a los sindicatos.

La cuarta categoría, “instituciones de mediación”, incluye organizaciones como “servicios de consultoría y contabilidad, fundaciones y gobiernos”. El término implica engañosamente que las sociedades que se ocupan de la contabilidad y auditorías o sociedades de consultores de alguna manera actúan como parte “neutral” o como un “intermediario” entre las organizaciones que elaboran las memorias o informes y las que utilizan dichas memorias o informes. Esta situación concede a la industria de los servicios de contabilidad y de responsabilidad social corporativa una función y una autoridad que no se justifica. Numerosas organizaciones incluidas en esta “categoría de parte interesada” no representan los intereses de una parte en el mismo sentido que los

sindicatos representan los intereses de las trabajadoras y los trabajadores, o los grupos ecologistas, en los que se puede confiar para que defiendan la protección del medio ambiente. En realidad, muchas de las “instituciones mediadoras” tienen importantes intereses comerciales en la forma de venta de servicios. La engañosa denominación de esta categoría refleja una influencia excesiva de parte del sector de los servicios de consultoría y contabilidad y de los supuestos proveedores de “verificación”.

La Junta Directiva de la GRI consta de 16 personas que asumen la responsabilidad legal, financiera y fiduciaria de la organización. Es la autoridad que toma las decisiones finales en materia de gobernanza de la GRI. Actualmente, la Junta Directiva cuenta con dos representantes sindicales.

El Consejo de Partes Interesadas (CPI) cuenta con 60 miembros. Pretende velar por que los diversos intereses de las categorías constitutivas tengan una representación adecuada. Según la iniciativa GRI, entre sus funciones, el CPI incluye la aprobación de candidaturas para la JD y hacerle recomendaciones estratégicas así como participar en grupos de trabajo de la secretaría y asesorar el desarrollo de la red de GRI en jurisdicciones. El Consejo de Partes Interesadas cuenta con 6 puestos para la categoría laboral, es decir, para los representantes sindicales. Otras partes interesadas del CPI incluyen a representantes de empresas y asociaciones empresariales, medioambientales y organizaciones de derechos humanos así como empresas de inversión socialmente responsable, así como los analistas que utilizan los informes o memorias para tomar decisiones sobre dónde invertir el capital. Una crítica que se hace al CPI es que entre sus atribuciones se espera que promueva a la GRI más de lo que se espera que forje la política de la GRI. Otra crítica se refiere a la práctica de organizar el trabajo del CPI con arreglo a líneas regionales, lo que tiene como efecto la disminución de la influencia de los grupos que lo constituyen, tales como el del mundo del trabajo.

El tercer órgano de gobierno en la GRI es su Comité Asesor Técnico (TAC, por sus siglas en inglés), reflejo de una estructura basada en los organismos de establecimiento de normas de contabilidad. El TAC cuenta entre 10 y 15 miembros y su función es garantizar que la experiencia forme parte del proceso de establecimiento de normas. Se ha creado para proporcionar asesoramiento y conocimientos especializados a la JD y específicamente a la GRI en su conjunto. Su función es "recomendar la dirección a seguir en la elaboración del proyecto, resolver aquellos asuntos importantes que han surgido durante la elaboración del contenido de la Guía; garantizar que se ha elaborado conforme a un proceso sólido y bien fundado y presentar una recomendación al Consejo a favor o en contra de si se debe o no aprobar la versión de la Guía G3 para que sea publicada".² Su intención es trabajar en consenso, pero reconocerá opiniones disidentes. Actualmente, el Comité Asesor Técnico cuenta con 1 representante sindical.

GRI tiene un Director Ejecutivo y una secretaría integrada por aproximadamente 35 personas. Sus oficinas centrales están situadas en Ámsterdam.

² *Guía G3*, p. RG 47

La GRI, en su calidad de “organización multipartita” o participativa intenta incluir y abarcar numerosos grupos e intereses distintos en el marco de su gobernanza. Se supone que las organizaciones participativas pretenden incluir al mayor número posible de partes interesadas relevantes, no obstante, no es raro oír a los participantes quejarse de la posibilidad de que sus intereses no se tengan plenamente en cuenta. Esta problemática no siempre salta a la vista fuera del círculo de los que participan en los procesos, pero es una preocupación real cuando las organizaciones establecen normas sin procedimientos ni estructuras claros. Uno de los problemas de gobernanza con respecto a la GRI es la insuficiencia de normas escritas en relación con su proceso de establecimiento de normas. Estas normas deben formalizarse y, entre otros elementos, abarcar la forma en que se instituyen los diversos grupos de trabajo y comités para crear las normas, cómo se seleccionan las personas para participar a la cabeza de estos grupos de trabajo y comités y cómo se toman las decisiones.

La participación de los sindicatos

Los sindicatos no desempeñaron un papel importante en la creación de la iniciativa GRI ni en la elaboración de la primera versión de la *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad* de la GRI. Sin embargo, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), predecesora de la Confederación Sindical Internacional (CSI), participó en el proceso que dio lugar a la elaboración de la segunda versión de la *Guía de la GRI*. La decisión de participar en la iniciativa GRI se basó, en gran parte, en la probabilidad de que la *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad* de la iniciativa GRI se convirtiera en una norma internacional importante y la preocupación de que sin la participación de los sindicatos, toda presentación de informes o memorias podría tener repercusiones negativas sobre los trabajadores y sus sindicatos. Como se mencionó anteriormente, la decisión respecto a qué es lo que debería divulgarse como información es una manera de decidir qué es lo importante.

Uno de los principales objetivos sindicales para participar en la GRI fue el de proteger las normas del trabajo internacionalmente instituidas por los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y las expectativas ya establecidas en lo que respecta al comportamiento de las empresas, como las que figuran en las *Líneas directrices para las empresas multinacionales* de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Otro de los objetivos principales para participar fue el de garantizar que no se pasara por alto la importancia de las organizaciones sindicales, de las relaciones laborales y la negociación colectiva a la hora de decidir el contenido de los informes o memorias presentados por las empresas.

La participación sindical en la gobernanza de la GRI se ha basado en el principio de que sólo los sindicatos, en su calidad de organizaciones representativas de los trabajadores, pueden decidir quién representa a las trabajadoras y los trabajadores. Por esta razón, los sindicatos insisten en que haya una categoría constitutiva distinta para el ámbito laboral. Visto que la GRI es una organización a escala mundial, las decisiones con respecto a la participación de los sindicatos en su gobernanza se toman colectivamente a través del Consejo de la Agrupación Global Unions, que es la asociación de las organizaciones

sindicales internacionales más representativas: la CSI, la Comisión Sindical Consultiva (TUAC) ante la OCDE y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI). En este sentido, la categoría laboral ha estado representada en la elaboración de diversos “suplementos sectoriales” integrados a las directrices de la *Guía G3* de la GRI por las FSI, las asociaciones internacionales de sindicatos agrupados por sector industrial.

Como figura en el Cuadro 2.1, la proporción de representantes sindicales en cada órgano de gobierno de la iniciativa GRI es relativamente reducida. Los sindicatos sólo representan aproximadamente el 10 por ciento de los cargos en la estructura de gobierno de la GRI. Aun cuando su representación no deja de ser significativa teniendo en cuenta el gran número de “partes interesadas organizacionales” que participan en la GRI, es pequeña en comparación con la representación de la industria, o la representación de lo que GRI denomina “instituciones mediadoras” (tales como las sociedades profesionales de auditoría y verificación), especialmente si se tienen en cuenta los millones de trabajadores y trabajadoras que representan las organizaciones sindicales internacionales.

Cuadro 2.1 Representación sindical en la gobernanza de GRI

Órgano de gobierno	Total de miembros	Miembros sindicales	% del total de miembros que representan a los sindicatos
Junta Directiva	16	2	12,5%
Consejo de Partes Interesadas	60	6	10%
Comité Asesor Técnico	10-15 Actualmente 10	Actualmente 1	10%

La toma de decisiones se basa supuestamente en el consenso y, cuando no puede alcanzarse este consenso, los puntos de vista discrepantes han de reflejarse en las recomendaciones y opiniones dados a la junta directiva.

Las experiencias de los sindicatos con otras organizaciones “participativas” han suscitado una serie de preocupaciones que también existen con respecto a la iniciativa GRI. A diferencia del diálogo social, las organizaciones participantes no tienen una importancia igual, ni tampoco son equivalentes con respecto a su representatividad.

GRI y el Pacto Mundial de la ONU

GRI tiene relación con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. El Pacto Mundial se inició en el año 2000 como una iniciativa del Secretario General de la ONU Kofi Annan. El Pacto Mundial se basa en 10 “principios” que se derivan de instrumentos de las Naciones Unidas, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración de la OIT sobre los Derechos Fundamentales en el Trabajo. Las empresas se suman al Pacto Mundial mediante la promesa de incorporar los principios del Pacto Mundial en sus

actividades y, más concretamente, participar en cuatro “mecanismos de compromiso”: el diálogo, el aprendizaje, redes locales (por lo general, organizadas a nivel nacional) y proyectos de colaboración (por lo general, con la participación gubernamental y un objetivo relacionado con el desarrollo).

Las empresas que participan en el Pacto Mundial están obligadas a informar sobre las acciones que han realizado en apoyo del Pacto Mundial mediante la presentación anual de informes denominados “Comunicación de Progreso” a la Oficina del Pacto Mundial. Como resultado de su “alianza” con la GRI, el Pacto Mundial permite que el requisito de presentación de informes de Comunicación de progreso se integre en un informe o memoria de sostenibilidad basada en la *Guía G3*. Esta facilidad puede considerarse como una evolución positiva en la medida en que el alcance del comportamiento responsable que abarcan las directrices de la *Guía G3* es superior a las expectativas establecidas en los principios del Pacto Mundial.

Es importante entender que, aun cuando los principios del Pacto Mundial se basan en instrumentos intergubernamentales autorizados, estos principios por sí solos no tienen el mismo estatuto que estos instrumentos. Por otra parte, la relación entre la GRI y el Pacto Mundial no significa que la GRI forma parte de la Organización de las Naciones Unidas. La GRI es una iniciativa privada voluntaria.

4 – La Guía G3

La principal aportación de la iniciativa GRI es su *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad*, cuya versión más reciente se conoce como “*Guía G3*”, o más simplemente, “*G3*”. Los informes elaborados de acuerdo con la *Guía G3* están dirigidos al público, no son informes destinados a la Iniciativa Mundial para la elaboración de memorias de sostenibilidad (GRI).

Las directrices de la *Guía G3*, al igual que las versiones anteriores de la *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de GRI*, se consideran adecuadas para todas las organizaciones, sean pequeñas o grandes, empresas, instancias gubernamentales o de la “sociedad civil”. Sin embargo, un examen de cualquiera de las versiones de las directrices de GRI deja claro que fueron elaboradas teniendo a las organizaciones empresariales en mente, y en realidad, a las organizaciones comerciales con muchos recursos. En realidad, las directrices de la *Guía G3* no son apropiadas para todo tipo de organización. En consecuencia, la presente Guía sindical se centra en las empresas.

La *Guía G3* se divide en dos partes. La primera se refiere a **la forma de divulgar la información** y se ocupa de los principios para la presentación de memorias o informes. Estos principios incluyen los relacionados con el contenido, la calidad y los límites de la memoria o informe. La segunda parte se ocupa del **objeto del informe**. Se refiere al perfil y estrategia de la empresa, la divulgación de la información sobre el “enfoque de gestión” y los indicadores de desempeño. Cada uno de los indicadores de la *Guía G3* se acompaña de un indicador de protocolo. Estos protocolos discuten cuestiones en torno a la definición de indicadores y pasos a seguir en la recogida y presentación de la

información. En el capítulo 5 de la presente Guía sindical se examina lo que la *Guía G3* indica sobre la forma de presentar la información, y en el capítulo 6 se examinan los enunciados de la *Guía G3* sobre el contenido de la información a divulgar.

Otros elementos de la *Guía G3* que no se incluyen en la presente Guía sindical son la serie de “suplementos sectoriales” que se han elaborado para complementarla. Estos suplementos abordan cuestiones consideradas específicas a cada uno de los distintos sectores industriales y son una respuesta al enfoque de “talla única” de la *Guía G3*. Hasta la fecha, se han elaborado diez suplementos sectoriales y están disponibles en línea.³ Los sectores son el del vestido y calzado, empresas eléctricas, servicios financieros, organismos públicos, automotriz, logística y transporte, telecomunicaciones, minería, organizaciones sin fines de lucro y operadores turísticos.

Cuando fue aprobada la nueva versión denominada *Guía G3*, la posición sindical reconoció que contenía cambios reales con respecto a la versión anterior, los cuales en su mayoría pueden considerarse como mejoras, en la medida en que abordan algunas de las preocupaciones sindicales. Entre estas preocupaciones figura, por una parte, la de hacer una mayor distinción entre los intereses más amplios de la sociedad, incluido el desarrollo sostenible, y el éxito de la organización que presenta el informe o memoria y su propia “sostenibilidad”, por otra. Otra preocupación es que la *Guía G3* no debería ser un medio para fomentar la floreciente industria de proveedores comerciales de “verificaciones”.

Con respecto al contenido, los sindicatos buscaron indicadores del desempeño que fueran a la vez válidos y relevantes. Las preocupaciones sindicales con respecto a las limitaciones de los indicadores del desempeño se han abordado en gran parte mediante la adición de nuevas secciones para la divulgación del “enfoque de gestión”, cuya finalidad es proporcionar más información que ayude a situar los indicadores en un contexto. La divulgación del enfoque de gestión permite a las empresas integrar mejor la información cualitativa y la descripción de sus actividades, las políticas e impactos para complementar los indicadores cuantitativos

Niveles de aplicación y el índice de contenidos de la GRI

Una cuestión que ha resultado compleja a lo largo de la historia de las directrices de la *Guía para la presentación de memorias de sostenibilidad de la GRI* se refiere a la posibilidad que tiene una empresa de indicar que su informe sigue (es decir, se basa en, es coherente con, etc.) las directrices de la GRI. El problema es que los estrictos requisitos para utilizar el nombre de la GRI podrían desalentar a las empresas a utilizar las directrices de su *Guía* en primer lugar. Por otra parte, sin imponer algunos requisitos, la significación y credibilidad de la GRI serían puestas en tela de juicio.

Actualmente, las nuevas directrices de la *Guía G3* tratan de equilibrar este conflicto al exigir que las empresas deseen a aseverar que sus informes están en conformidad con la *G3* declaren un “nivel de aplicación”. Existen tres niveles de aplicación (A, B y C).

³ Véase <http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/SectorSupplements/>.

Cada nivel requiere divulgar en el informe una información específica que figura en la *Guía G3*. Las empresas que soliciten a la GRI hacer un “Control de nivel de aplicación” (mediante pago correspondiente) pueden incluir en el informe un ícono que significa “Controlado por GRI”.

Las directrices de la *Guía GRI* no requieren que los informes tengan el mismo formato, o que la información se presente según un orden preciso. Sin embargo, todos los “informes G3” deben incluir ahora un “Índice de contenidos GRI” en el que se enumera todos los contenidos básicos divulgados que se presenta en el informe y dónde se puede localizar dichos contenidos en el informe

5 – Cómo elaborar los informes: contenido, calidad y alcance

Introducción

La Parte I de la *Guía G3* aborda el tema del contenido, la calidad y los límites o alcance de la memoria o informe.

Determinar el contenido del informe

Determinar del contenido de un informe o memoria es el primer paso importante de la elaboración de una memoria o informe. Según la iniciativa GRI “esto [la determinación] debe hacerse teniendo en cuenta tanto la experiencia y el propósito de la organización, como los intereses de sus grupos de interés [partes interesadas]”.⁴ El concepto de “parte interesada” es un elemento importante de la *Guía G3*. Una parte interesada debe considerarse como una persona u organización que tiene un determinado interés (o “algo en juego”) en las actividades o decisiones de la organización. En principio, la memoria está destinada a las partes interesadas de la empresa, que puede ser otra manera de denominar a los usuarios de la memoria o informe. Sin embargo, muchas personas y organizaciones que tienen intereses en las actividades de la organización informante no utilizarán los informes, ni aun cuando sean auténticas “partes interesadas”

Salvo en muy pocos países, la presentación de informes no financieros no es una obligación jurídicamente vinculante. El proceso para determinar qué es lo que se va a informar es una decisión que incumbe a la dirección de la empresa. Aun cuando pueden existir posibilidades de asesoramiento en este sentido, la decisión final de lo que va a incluirse en un informe o memoria es competencia de la empresa. No obstante, la iniciativa GRI establece una serie de principios para orientar a las empresas en la definición de lo que ha de incluir un informe. Estos principios incluyen la materialidad, la participación de los grupos de interés, el contexto de sostenibilidad y la exhaustividad. Según la *Guía G3*, cada uno de estos principios son las consideraciones que debe hacer una empresa para determinar si incluye o no una determinada información en su informe.

⁴ *Guía G3* p. RG7

Materialidad

La materialidad o relevancia es un principio clave en contabilidad y auditoría financiera, y el uso de este término en la *Guía G3* es una prueba más de la vinculación entre la presentación de informes no financieros con la contabilidad financiera. En términos financieros, la materialidad es el umbral en el que las decisiones económicas se ven influidas. GRI define la materialidad como “aquellos aspectos e indicadores que reflejen los impactos significativos, sociales, ambientales y económicos de la organización” o “aquéllos que podrían ejercer una influencia sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés [partes interesadas]”. En otras palabras, la materialidad se relaciona con todo aquello que es relevante e importante. La mejor prueba para saber si una información forma parte de la materialidad es que de no incluirse en un informe, éste induciría a error, o sería engañoso,

Los sindicalistas considerarán numerosas prácticas laborales de una empresa como un asunto material o de relevancia que incumbe a la responsabilidad de la empresa, o a su contribución al desarrollo sostenible.

La *Guía G3* suministra algunas orientaciones sobre la manera de determinar la materialidad o relevancia de la información. Recomienda el uso tanto de factores “internos” como “externos” para determinar si un aspecto es relevante. Los factores “externos” incluyen cuestiones importantes para las partes interesadas, temas identificados como dificultades por parte de empresas homólogas, la legislación relevante, los acuerdos internacionales o los acuerdos voluntarios de importancia estratégica para la organización y los impactos que los expertos pueden razonablemente calcular. Los factores “internos” incluyen los valores y políticas de la organización, los intereses de las partes interesadas específicamente comprometidas en el éxito de la organización (inversores, empleados, proveedores); los riesgos significativos para la organización; los factores relevantes para hacer posible el éxito de la organización y las competencias fundamentales de la organización.

El proceso mediante el cual una cuestión o información se determina como un asunto material implica un juicio sobre temas que pueden ser sumamente subjetivos. Así, si una empresa quiere excluir un tema en particular de su informe, por lo general puede encontrar una manera de justificar la posibilidad de hacerlo. Sin embargo, los sindicatos pueden utilizar las amplias listas de factores externos e internos antes mencionados para sostener por qué las empresas deberían de presentar información sobre una cuestión en particular. Los factores proporcionados en la *Guía G3* para determinar la materialidad pueden ser un medio para conseguir una mayor divulgación de contenidos por parte de la empresa.

Participación de las partes interesadas

La “participación de las partes interesadas” es el segundo principio de la *Guía G3*, la cual utiliza una definición muy amplia para las partes interesadas: son “aquellas entidades o

individuos a los que pueden afectar de manera significativa las actividades, productos y/o servicios de la organización; y cuyas acciones pueden afectar dentro de lo razonable a la capacidad de la organización para desarrollar con éxito sus estrategias y alcanzar sus objetivos. Esto incluye a aquellas entidades o individuos cuyos derechos provenientes de una ley o un acuerdo internacional les proporcionan la posibilidad de presentar con total legitimidad determinadas exigencias a la organización”.⁵ La definición se ha tomado prestada del sector de la industria de la RSC, al que le ha parecido conveniente no hacer la distinción entre los intereses de la organización y los de la sociedad en su conjunto. Así, toda organización que pueda afectar a la empresa que presenta el informe, inclusive si no tiene ningún interés genuino, o identificable (ni tiene nada “en juego”) puede ser considerada “parte interesada”.

El término “parte interesada” plantea varios problemas, que es preciso señalar. Debido a que las “partes interesadas” se definen de manera tan general, su significado es impreciso y su uso puede inducir a error. A este respecto, uno de los grandes peligros es que la dirección de la empresa no debería poder decidir cuáles son las responsabilidades de su organización tomando como base la consulta de las “partes interesadas” elegidas por ella misma. Existen mejores medios para saber cuál es la responsabilidad de una organización en una situación dada y las expectativas de su comportamiento correcto con respecto a esta responsabilidad, como por ejemplo, la legislación, los valores ampliamente compartidos y las mejores prácticas en lo que respecta a cuestiones concretas. Hacer que las partes interesadas sean los lectores potenciales de los informes de sostenibilidad con el fin de descubrir qué información desean que se divulgue, no debe convertirse en un medio para que una empresa redefina o reinterpreté las responsabilidades ya establecidas que le corresponden.

Son muchos los motivos que justifican la participación de las partes interesadas. Muchos de los afectados por las actividades de una empresa tendrán derecho a participar porque sus derechos se ven afectados por las actividades de la empresa. La participación de las partes interesadas puede utilizarse para incrementar los efectos beneficiosos o disminuir los efectos nocivos de las actividades de una empresa. La participación de las partes interesadas puede ayudar a una empresa a entender los posibles impactos de sus actividades mejor de lo que podría conseguir entender por otro medio. Puede utilizarse para abordar los conflictos de intereses, incrementar la transparencia y, por tanto, la credibilidad así como revisar y, con ello, mejorar el desempeño. Las partes interesadas se definen mejor como las personas y organizaciones afectadas por la empresa, o como aquellos que tienen un interés claramente identificable en las actividades de la empresa. Las partes interesadas deben tener un genuino interés o intereses “en juego”.

Las partes interesadas no son todas iguales. Algunas son más importantes que otras, lo que suscita problemas en lo que se refiere a la manera en que la empresa ‘equilibra’ o “da prioridad” a los intereses. La *Guía G3* establece que cuando una organización se encuentra ante puntos de vista divergentes, o con expectativas distintas entre sus partes interesadas, debe ser capaz de explicar la forma en que ha equilibrado estos intereses a la

⁵ *Guía G3* p. RG10.

hora de tomar su decisión respecto a la información que incluirá en su informe.⁶ La definición utilizada por la *Guía G3* incluye entidades que tienen “derechos tal como los definen las leyes nacionales y los estándares internacionales pertinentes”. Sin embargo, la definición y las orientaciones de las directrices de la *Guía GRI* no dan prioridad en modo alguno a los intereses de diferentes partes interesadas, pese a que las exigencias legales sean más fuertes que una parte interesada que carece de fundamentos para introducir una demanda contra la empresa, salvo el hecho de que se consideren a sí mismas afectadas de una manera significativa. Así, los sindicatos deben velar porque se explique de forma apropiada en el informe cómo se han equilibrado las opiniones divergentes y cómo se ha dado prioridad a los diversos intereses a la hora de elaborar la memoria o informe. Los sindicatos deberán interrogar a las empresas cuando éstas den prioridad a intereses que carecen de fundamento jurídico nacional o internacional por encima de aquellos que sí lo tienen.

La participación de las partes interesadas puede plantear varios problemas prácticos en lo que respecta a los informes de las empresas. Puede propiciar que las empresas consulten a las organizaciones no gubernamentales sobre cuestiones laborales en lugar de consultar a los sindicatos. Otro problema posible es cuando una empresa se ocupa de las cuestiones laborales, pero en realidad no consulta con los sindicatos. Cuando una empresa está sindicalizada, debe informar sobre su negociación colectiva y las relaciones con las organizaciones sindicales que representan a sus trabajadoras y trabajadores. Cuando una empresa no está sindicalizada, debería examinar la posibilidad de incluir en su informe las consultas efectuadas con los sindicatos correspondientes que representan a las trabajadoras y trabajadores del sector o sectores en los que opera. Para toda medida que se tome, los sindicatos deberían ser considerados como una de las partes interesadas más importantes.

Según la *Guía G3*, para que un informe o memoria sea “verificable”, deberá documentarse el proceso de participación de las partes interesadas. La *Guía G3* también establece que la organización informante deberá documentar su enfoque definiendo las partes interesadas que han participado, cómo y cuando lo han hecho y cómo ha afectado esta participación al contenido del informe. Estos procesos permiten a una empresa identificar las aportaciones directas realizadas por las partes interesadas, así como las expectativas sociales legítimamente creadas.⁷ Esta medida es útil para los sindicalistas que interpelan a las empresas en relación con sus informes. Los sindicatos deberán preguntar cuáles fueron los sindicatos consultados para elaborar el informe, cuándo y cómo fueron consultados, y pedir que las empresas incluyan esa información en sus memorias o informes. La obtención de esta información ayudará a establecer de qué manera los sindicatos y los trabajadores deberán responder a las afirmaciones en relación con las prácticas laborales así como los derechos humanos, incluida la libertad sindical.

Los sindicatos deberán examinar el trato que se concede a los asalariados y otros a trabajadores como partes interesadas. Aun cuando algunas empresas podrían considerar las consultas a través de los comités conjuntos dirección-trabajadores en materia de salud

⁶ *Ibid.*

⁷ *Guía G3*, p. RG 13.

y seguridad en el trabajo y las negociaciones de los convenios colectivos como una “consulta de las partes interesadas”, algunas empresas se olvidan por completo de las relaciones laborales.

Contexto de sostenibilidad

El principio del “contexto de sostenibilidad” se refiere a la relación del desempeño de la empresa informante con cuestiones más amplias de desarrollo sostenible. Se espera que las empresas informen sobre la forma en que su desempeño contribuye a “la mejora o el deterioro de las condiciones económicas, ambientales o sociales” en relación con “los límites y exigencias impuestos sobre los recursos ambientales y sociales a nivel sectorial, local, regional o mundial”. Esta idea se inspira en la preocupación ecológica sobre el vínculo que existe entre las actividades económicas de una empresa y el deterioro del medio ambiente. De acuerdo con esta idea, debería ser posible relacionar la utilización de los recursos o los niveles de contaminación de una empresa con los niveles globales de recursos o la capacidad del medio ambiente para absorber la contaminación. Sin embargo, establecer esta relación podría resultar más difícil de lo que parece y el resultado podría tener escaso valor, aun cuando no sea difícil de comprender.

No está claro cómo se aplica este concepto a las dimensiones económicas y sociales del desarrollo sostenible, cuando la naturaleza de los límites no siempre es aparente o relevante. Sin duda alguna, no queda claro cómo se aplicaría a las cuestiones laborales. En el ejemplo que proporciona sobre los empleados, la *Guía G3* sugiere que la presentación de informes en el contexto de sostenibilidad podría consistir en comparar las tasas salariales con “los niveles de ingresos medios y mínimos nacionales, así como con la capacidad de las redes sociales para absorber a las personas que se encuentren en situación de pobreza...”.

Las instituciones sociales y económicas tales como salarios mínimos y seguridad social son creaciones humanas y como tales son cualitativamente diferentes del medio ambiente natural. Estas instituciones son creadas por decisiones políticas y no son finitos o limitados en el mismo sentido que los recursos naturales son finitos. En el ejemplo proporcionado sobre los trabajadores, no se entiende la naturaleza de las redes de seguridad social. Estas redes no “absorben” a las personas en situación de pobreza. Su finalidad es la prevención de la exclusión social y evitar que las personas caigan en situaciones de pobreza extrema. Además, cabe señalar que ni la tasa real de los salarios, ni el salario mínimo nacional, ni el nivel de ingresos medios serán siempre una medición apropiada a la hora de tener en cuenta el valor social de la compensación. No obstante, el verdadero problema consiste en que el tipo de análisis coste-beneficio que se está utilizando en este caso es inapropiado para los valores correspondientes.

Un aspecto importante del contexto de sostenibilidad que puede ser pasado por alto, pero que los sindicatos no deben permitir que las empresas ignoren, es la cuestión del entorno político y la gobernanza. Esta cuestión debería afectar a todas las empresas que tienen actividades en países donde no existe un gobierno democrático, donde el gobierno no hace posible el respeto de los derechos humanos, donde se suprimen las libertades civiles,

o cuando no se respeta el Estado de derecho. La existencia de estas situaciones afectará a las prácticas laborales de una empresa y las condiciones en las que se efectúa el trabajo. De hecho, en numerosos países, los gobiernos suprimen el derecho de los trabajadores a formar o afiliarse a sindicatos y a negociar colectivamente. Los sindicatos deberían pedir a las empresas identificar las situaciones en las que tienen actividades en los contextos antes mencionados y explicar cómo asumen sus responsabilidades hacia los trabajadores en ese tipo de entornos. Esta explicación deberá incluir todos los esfuerzos realizados para influir en los gobiernos que se sitúan en este contexto.

Exhaustividad

El principio de “exhaustividad” consiste en que el informe proporcione suficiente información para que los lectores evalúen el desempeño de la organización durante el período que abarca el informe. La exhaustividad tiene tres componentes principales: el “alcance”, la “cobertura” y el “tiempo”.

El **alcance** se refiere a los temas tratados. Los sindicatos desearán cerciorarse de que el informe cubra los temas que son importantes para ellos, incluidas las relaciones laborales, la negociación colectiva y otras cuestiones

La **cobertura** se refiere a la serie de entidades que la empresa incluye en su informe. La cobertura de un informe puede ser muy importante para los sindicalistas. El enfoque de la *Guía G3* en relación con la cobertura es considerarla como la serie de entidades (filiales, empresas conjuntas, subcontratistas) sobre las que la empresa informante ejerce control o influencia. La cobertura de un informe debería incluir la cuestión de la subcontratación. Esta práctica a menudo tiene repercusiones negativas sobre los trabajadores y las comunidades. Con frecuencia, las empresas subcontratan con el fin de reducir los costos, o evitar las obligaciones que la legislación laboral impone a los empleadores.

El **tiempo** en este contexto se refiere a la necesidad de que se proporcione una información completa para el período de tiempo que abarca el informe. Numerosos indicadores del desempeño de la *Guía G3* abordan cuestiones que, sin “series cronológicas de datos” (datos de varios años, en contraposición a los datos de un solo año) dificultarán la evaluación del desempeño de la empresa. Por ejemplo, si una empresa informa sobre el número de accidentes en un determinado año, ¿se compara este aumento con el período anterior? Las series cronológicas de datos son sumamente importantes para entender el desempeño de la empresa.

Definir la calidad del informe

La *Guía G3* incluye una serie de principios para definir la calidad del informe o memoria. Estos principios son: equilibrio, comparabilidad, precisión, periodicidad, claridad y fiabilidad. *La Guía G3* indica a las empresas que a la hora de tomar decisiones con

respecto a la manera de presentar la información, deben ser coherentes con estos principios. El presente capítulo examina uno a uno los principios y lo que los sindicalistas deben saber con respecto a cada uno en particular.

Equilibrio

El “equilibrio” se refiere a si un informe refleja tanto los aspectos positivos como negativos del desempeño de una empresa. La idea es hacer posible que el lector haga una valoración razonable del desempeño general de la empresa. El equilibrio es un principio importante, siempre que la información no financiera no sea considerada como un mero ejercicio de relaciones públicas, lo que en realidad suele ser. Insistir en que el informe sea equilibrado es un paso para que un informe deje de ser un instrumento de relaciones públicas para convertirse en una herramienta de mayor utilidad, incluyendo una base para el diálogo social. Los sindicatos deberán exigir a las empresas que informen sobre las tendencias negativas de su desempeño así como los resultados desfavorables, y no solamente los “éxitos” conseguidos.

Comparabilidad

La “comparabilidad” consiste en la selección, compilación y divulgación de forma consistente de la información y los aspectos divulgados. La *Guía G3* identifica correctamente dos aspectos de la comparabilidad: la comparabilidad a lo largo del tiempo y la comparabilidad en relación con las demás organizaciones.⁸ Ambas dimensiones de comparabilidad son importantes. La comparabilidad cronológica es importante porque permite identificar las tendencias. La comparabilidad entre las empresas u organizaciones también es importante, ya que permite a un sindicalista examinar el desempeño de una empresa en relación con otras empresas similares en el mismo sector.

Precisión

La “precisión” se refiere a qué tan cerca se está de la verdad. Abarca los errores o faltas. La *Guía G3* reconoce que la precisión es una cuestión de “grado”, y para que la información sea “cualitativa” (descriptiva o subjetiva) define como características importantes para determinar el grado de precisión la claridad, el detalle y el equilibrio. Con respecto a la precisión de las declaraciones cuantitativas (mensurables) en un informe, la *Guía G3* reconoce que dependerá de “los métodos concretos utilizados para recopilar, compilar y analizar datos”. La validez es un concepto importante en la determinación de la precisión. Para ser válida, una medida utilizada debe ser realmente una medida de lo que se pretende medir. Uno de los problemas sociales con los indicadores del desempeño es que muchos de ellos no son medidas válidas.

Periodicidad

La “periodicidad” es cuando una empresa divulga información siguiendo un calendario periódico, y si la información está disponible a tiempo para que las partes interesadas

⁸ *Guía G3*, p. RG16.

estén bien informadas a la hora de tomar sus decisiones. No cabe duda alguna de que la periodicidad es un principio importante. Si no se mencionan los calendarios, o si la información se divulga demasiado tarde, los sindicatos tendrán dificultades para valorar la utilidad y relevancia de la información para los lugares de trabajo.

Claridad

La “claridad” es cuando un informe se presenta en una forma comprensible y accesible a los lectores. Es decir, que una información concreta debe ser fácil de encontrar. También significa que el informe debe estar redactado en un lenguaje sencillo y debe evitar todo tipo de jerga, términos técnicos y rebuscados y un lenguaje poco conciso. Debería pedirse a las empresas que aclararan conceptos ambiguos o términos especializados utilizados en el informe. Asimismo, también podría pedírseles utilizar formatos tales como cuadros, gráficos y apéndices que permitan encontrar y comprender más fácilmente la información contenida en un informe.

Aun cuando la utilización de técnicas de Internet para acceder a diferentes secciones del documento puede ayudar a encontrar la información, debería ser posible examinar el informe en su conjunto. En caso de que un informe forme parte de la página web, debe estar disponible para ser descargado completo en un solo documento con una fecha. Es posible que los sindicatos deseen pedir a las empresas que presenten la información sobre las cuestiones laborales en una sola sección o capítulo en el que pueda encontrarse con facilidad, compilada y completa.

Fiabilidad

La “fiabilidad” es cuando la información presentada en un informe puede comprobarse con el fin de determinar si es cierta. Asimismo, cuando un informe puede comprobarse para asegurarse de que está elaborado de conformidad con los principios de la presentación de informes o memorias establecidos en la *Guía G3*. La fiabilidad está estrechamente relacionada con el grado de confianza que un lector puede tener en el informe.

La información contenida en un informe deberá estar documentada. Para ciertos tipos de información, debe haber una explicación sobre cómo se recoge dicha información. La forma en que se toman las decisiones con respecto ya sea al contenido del informe o a los procesos utilizados para elaborarlo, son parte de los elementos necesarios para determinar la fiabilidad de un informe.

Algunas empresas resuelven la cuestión de la fiabilidad del informe contratando a un “proveedor de verificación externo”. Se supone que el proveedor de verificación comprueba el proceso de elaboración del informe y determina si se han seguido ciertos procesos, al mismo tiempo que examina las pruebas que apoyan las aseveraciones formuladas en el informe. Se espera que el proveedor de verificación emita una conclusión que verifique la información y el proceso. Esta conclusión figura

generalmente en forma de una carta de dicho proveedor y se encuentra al comienzo del informe.

Uno de los problemas es que la utilización de “proveedores de verificación” puede servir como motivo para justificar la no divulgación de información que plantearía la cuestión de la fiabilidad de su informe. El peligro consiste en que las conclusiones del “proveedor de verificación” podrían considerarse como suficientes, de modo que no se dispondría de información adicional para justificar las aseveraciones o la información sobre los procesos utilizados. Los sindicalistas también deben tener presente otros problemas relacionados con los “proveedores de verificación” profesionales, mencionados ya a lo largo de la presente Guía sindical. Una declaración de “verificación” puede significar solamente que la empresa ha seguido sus propios procedimientos para recoger y analizar la información en su informe, no que refleja fielmente la realidad

Establecimiento de la cobertura

La *Guía G3* define la “cobertura” como “las entidades de diferente tipo (filiales, subsidiarias,...) cuyo desempeño se encuentra recogido en una memoria de sostenibilidad”. Decidir la cobertura puede significar que una empresa informe sobre sus filiales, empresas conjuntas e inclusive sus proveedores y subcontratistas. La *Guía G3* establece que el informe deberá incluir las entidades sobre las que la organización informante ejerce un control o una influencia significativa, y proporciona la definición de “control” y de “influencia significativa”. La *Guía G3* no exige informar de la misma manera a las distintas entidades.

Los sindicalistas deberán exigir que las empresas expongan información sobre las prácticas laborales de sus principales proveedores y subcontratistas

6 - Qué informar: los contenidos básicos

Además de analizar cómo una empresa debe presentar sus informes o memorias, la *Guía G3* proporciona orientaciones concretas sobre lo que las empresas deberían divulgar como información. La segunda parte de la *Guía G3* se llama “Contenidos básicos” (en inglés *Standard disclosures*) y contiene lo que ha de considerarse como la información fundamental en toda memoria o informe de sostenibilidad. Existen tres tipos diferentes de contenidos básicos: “estrategia y perfil”, el “enfoque de gestión” y los “indicadores del desempeño”.

El “contenido de estrategia y perfil” o, más simplemente, el “**contenido sobre el perfil**”, incluye la información más básica sobre la empresa u organización, qué hace, dónde tiene su actividad, su tamaño, de quién es propiedad y su gobernanza (cómo se toman las decisiones). También incluye información básica sobre el informe propiamente dicho, incluida la visión global de la empresa respecto a su relación con la sostenibilidad, el período sobre el cual se informa y el “alcance” del informe.

El contenido sobre el “**enfoque de gestión**” (o enfoque de la dirección) es similar al contenido respecto al perfil en el sentido de que se trata de proporcionar el contexto. La divulgación sobre el enfoque de gestión se refiere a la manera en que la organización aborda los temas que son objeto de los **indicadores del desempeño**.

Existen secciones del enfoque de gestión para cada grupo de indicadores del desempeño. Además, dichos indicadores del desempeño van acompañados de “protocolos de indicadores”, que figuran como apéndices en la *Guía G3*. El presente capítulo examina los 3 tipos de contenidos básicos.

6.1 Información sobre el perfil

La sección sobre el contenido básico relativo a la estrategia y perfil de la organización tiene varios componentes importantes:

- √ Estrategia y análisis
- √ Perfil de la organización
- √ Parámetros de la memoria o informe
- √ Alcance y cobertura de la memoria o informe
- √ Gobernanza, compromisos y participación

Aun cuando esta información puede parecer a veces mera rutina, puede resultar útil para los sindicatos tenerla completa en un solo lugar. Esta sección podría resultar especialmente útil para los sindicatos que no representan a las trabajadoras y trabajadores en dicha empresa, por ejemplo, cuando un sindicato está tratando de ayudar a los trabajadores a organizarse sindicalmente en esa empresa. En el presente capítulo se examina en qué consisten las diversas secciones y recomienda qué información deberían exigir los sindicatos que divulguen las empresas con respecto a cada sección.

6.1.1 – Estrategia y análisis

De acuerdo con la *Guía G3*, esta sección no debería ser un resumen del contenido del informe o memoria, sino centrarse en el enfoque general de la estrategia de la empresa y cómo ésta se percibe a sí misma en relación con la sostenibilidad. Se recomienda que se incluyan dos componentes en la sección sobre estrategia y análisis: una declaración del responsable más importante en la jerarquía de la toma de decisiones y una descripción de los impactos, riesgos y oportunidades más importantes.

1. Una declaración del máximo responsable de la toma de decisiones

Según la *Guía G3*, esta declaración debería abordar temas como las prioridades estratégicas y el cumplimiento de las normas internacionales, las tendencias que afectan al desempeño y los principales desafíos a los que ha de enfrentarse la empresa en los próximos 3-5 años. En la práctica, estas declaraciones suelen consistir en una carta del director general sobre el compromiso de la empresa con la sostenibilidad o con la

responsabilidad social corporativa y probablemente sea la sección que menos se lee en cualquier informe. Sin embargo, las declaraciones pueden contener compromisos que los sindicatos pueden utilizar a la hora de interpelar a la empresa. Los sindicatos deberán exigir que estos compromisos mencionen explícitamente los dos instrumentos internacionales que abordan el comportamiento de las empresas: la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales* y la *política social* de la OIT (“Declaración sobre las EMN de la OIT”) y las *Líneas directrices de la OCDE para las empresas multinacionales* (“Directrices de la OCDE”). Una declaración correcta dará una idea de la dirección que está tomando la empresa.

2. Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades

La *Guía G3* recomienda dos secciones: una para centrarse en los impactos sobre la sostenibilidad y en las partes interesadas y otra sección para centrarse en los efectos de las “tendencias de sostenibilidad” sobre la propia organización. Los sindicalistas querrán observar que, en lo que respecta a la sección dedicada a los impactos sobre los accionistas, se mencionan concretamente los derechos de las partes interesadas definidas en la legislación nacional y a través de las normas internacionalmente aceptadas. Este punto puede utilizarse para llamar la atención sobre las exigencias de la legislación laboral nacional y las normas internacionales del trabajo de la OIT.

Con respecto al hincapié que se hace en las “tendencias de sostenibilidad” de la organización, la *Guía G3* sugiere que esta sección debiera concentrarse en las partes interesadas en materia de finanzas y las perspectivas a largo plazo de la organización. El peligro reside en que esta sección pueda utilizar para difuminar la distinción entre la forma en que una organización contribuye o impide el “desarrollo sostenible” y el hecho de que una organización sea sostenible (véase el debate anterior en el apartado 2.1). Lo que es positivo para una empresa no siempre será positivo para la sociedad. Siempre debe quedar claro que las “tendencias de sostenibilidad” se relacionan en realidad con el concepto de desarrollo sostenible y no simplemente por ser una amenaza para el éxito o la longevidad de la organización. Se pretende que una empresa explique la prioridad que concede tanto a los riesgos como a las oportunidades que implican los impactos de sus actividades y los impactos de las “tendencias de sostenibilidad” sobre la empresa.

6.1.2 Perfil de la organización

Esta sección es relativamente simple. Se trata de una descripción básica de la empresa y deberá incluir la siguiente información:

- √ Nombre
- √ Principales marcas, productos o servicios
- √ Estructura
- √ Localización de la sede principal de la empresa u organización
- √ Países en los que tiene actividades
- √ Naturaleza de la propiedad y forma jurídica
- √ Mercados

√ Dimensiones (número de asalariados, ventas netas, capitalización total)

Con respecto a las dimensiones, se anima a las empresas a proporcionar información sobre los activos totales, los principales accionistas, desgloses del empleo, las ventas y los costos por país y los cambios significativos durante el período cubierto por el informe respecto al tamaño, estructura o propiedad de la empresa u organización.

Los sindicatos pueden utilizar esta sección del informe o memoria para justificar su solicitud de información sobre las partes interesadas, o pedir a las empresas que expliquen los diversos cambios corporativos relativos al tamaño, la estructura o la propiedad.

6.1.3 Parámetros del informe o memoria

Los “parámetros del informe” están integrados por su perfil, el alcance y la cobertura, el índice de contenidos y la política con respecto a la verificación. El **perfil del informe** incluye el período que abarca el informe, si la empresa presenta informes anuales o utiliza otro período y la fecha del informe más reciente, si lo hubiere. Incluye el punto de contacto para cuestiones relacionadas con el informe. Muchos, si no la mayoría, de los informes de sostenibilidad abarcan un año civil y se publican el año siguiente. Algunos informes publicados en la página Web se actualizan con más frecuencia.

El **alcance y la cobertura** se refieren a lo que abarca el informe. Describe cómo se determinó la “materialidad” o relevancia y cuáles serán los temas así como las partes interesadas que se espera utilicen el informe. El alcance se presenta en forma de una descripción del proceso mediante el cual se define el contenido del informe. Esta sección es también el lugar donde debe explicarse la cobertura o límites del informe. Si, por algún motivo, el alcance no es tan amplio como debería ser, o la cobertura es inferior a lo debido, es preciso explicar dichas limitaciones aquí. Es probable que esta sección sea de interés para los sindicalistas en la medida en que puede explicar importantes aspectos de sus relaciones comerciales, la forma en que la empresa percibe sus “actividades básicas” y si el informe va a contener mucha información acerca de la subcontratación o la cadena de suministro como prácticas laborales.

Los “parámetros del informe” es donde se encuentra en el informe un **índice de contenido** de los diversos contenidos básicos. Muchas empresas utilizan este índice para demostrar que su informe cumple con los requisitos de la *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad* de la iniciativa GRI.

Por último, los parámetros del informe deberían ser el apartado donde se describen la política y las prácticas actuales en relación con la **verificación** (véase la discusión que figura en el capítulo 3 de la presente *Guía sindical*).

6.1.4 Gobernanza, compromisos y participación de las partes interesadas

En esta sección, la *Guía G3* pide a las empresas informar sobre tres ámbitos: la gobernanza, los compromisos con iniciativas externas y la participación de las partes interesadas. Los tres ámbitos revestirán particular interés para los sindicalistas.

Aquí se prevé que la empresa incluya en su informe aspectos importantes para la **gobernanza corporativa**, tales como el número de directores independientes, si el presidente del máximo órgano de gobierno (que suele ser el Consejo de Administración), es el mismo que el director general; la retribución del consejo de administración y los ejecutivos y los procesos utilizados para evitar los conflictos de interés. Asimismo, se supone que las empresas divulguen la información sobre los mecanismos que permiten a sus empleados hacer recomendaciones al máximo órgano de gobierno y los procesos de información y consulta de las trabajadoras y trabajadores, tales como los comités de empresa o su representación en el máximo órgano de gobierno.

Las **iniciativas externas** se refieren a las organizaciones, actividades y proyectos que se relacionen con el desempeño ambiental, económico o social en los que la empresa puede participar. Estos compromisos pueden incluir asociaciones con ONG u organismos gubernamentales y la participación en organizaciones multipartitas así como asociaciones empresariales. Los sindicatos deben exigir a las empresas que informen sobre toda iniciativa relativa a la responsabilidad social corporativa en la que participen. Estas incluirán tanto las “iniciativas multipartitas”, es decir, tanto las empresas y otras organizaciones como las ONG o los sindicatos, y las organizaciones sectoriales así como las iniciativas establecidas por las organizaciones comerciales. La participación en iniciativas relativas a la responsabilidad social corporativa no siempre es algo positivo. Muchas iniciativas de este tipo son sólo meros ejercicios de relaciones públicas y, de hecho, puede ser un medio utilizado por una empresa para evitar sus responsabilidades.

Aunque no se mencione concretamente, los sindicalistas desearán saber si la empresa es miembro de organizaciones de empleadores. La mayoría de las asociaciones empresariales están relacionadas con la promoción de un sector industrial en particular, su facilitación (como la organización de ferias comerciales) y la promoción de una voz común desde el punto de vista político sobre cuestiones como la reglamentación y el comercio. Estas asociaciones empresariales se contraponen a las organizaciones empresariales, que suelen ser creadas para participar, entre otras actividades, en el diálogo social y, a veces, la negociación colectiva. En ocasiones, las empresas socavan el sistema de relaciones laborales al no incorporarse a las organizaciones de empleadores. Además de preguntar sobre la pertenencia a las organizaciones de empleadores, los sindicatos deberán exigir a las empresas que informen sobre la forma en que su participación en estas organizaciones fomenta sus propios valores y compromisos, especialmente en relación con las normas internacionales.

Para las empresas que comercializan bienes producidos por una industria manufacturera que requiere un uso intensivo de mano de obra, o aquellas empresas que se aprovisionan mediante complejas cadenas de suministro, los sindicalistas se interesarán en saber si la empresa es miembro de alguna de las organizaciones multipartitas creadas para formular códigos de conducta en relación con las prácticas laborales de la cadena de suministro.

Asimismo, en lo que se refiere a las iniciativas desarrolladas externamente, los sindicalistas desearán preguntar a la empresa si ha contraído compromisos explícitos con respecto a las directrices para las empresas multinacionales de la OCDE o la Declaración sobre las EMN de la OIT.

Según la *Guía G3*, la **participación de las partes interesadas** incluiría estudios y encuestas, grupos de discusión, grupos de expertos sociales, grupos de asesores empresariales, comunicaciones escritas, estructuras directivas / sindicales y otros medios. Esta definición de la participación de las partes interesadas es excesivamente amplia, y lo que realmente debería implicar es el diálogo y no sólo los procesos diseñados para que la información circule en un solo sentido. Las empresas deberían informar, como mínimo, sobre el diálogo que mantienen con las partes interesadas. Aunque la participación de las partes interesadas no significa que se les permita participar en la toma de decisiones, debería significar que la empresa se compromete con las partes interesadas con la intención de informarles de sus decisiones. La participación de las partes interesadas no debe ser solamente una denominación más de las relaciones públicas.

El objetivo de la participación de las partes interesadas deberá ser principalmente una manera de tener en cuenta el impacto de las actividades de la empresa con aquellos que se ven afectados por estas actividades. Las empresas no deberán definir sus responsabilidades sociales o el contenido de sus informes sobre responsabilidad social sobre la base de las “partes interesadas” que determinen por su cuenta y elijan para que “participen”. A veces, las partes interesadas más importantes o más auténticas son las que se evitan. En ocasiones, las empresas ayudan a crear, o proporcionan ayuda financiera, a organizaciones no gubernamentales (ONG), que están de acuerdo en hacer las veces de “partes interesadas”. Para la mayor parte de los temas o aspectos ya se ha establecido lo que se entiende por comportamiento responsable.

El diálogo con las partes interesadas también deberá incluir el diálogo social, de acuerdo con la definición de la OIT de este término. Para la OIT, el diálogo social incluye todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre los representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relacionados con cuestiones económicas o sociales. El diálogo social puede involucrar órganos tripartitos establecidos por el gobierno para desarrollar la política económica. Incluye el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las trabajadoras y los trabajadores. Este diálogo podría incluir diversas formas de información y consulta con los representantes de los trabajadores y también estructuras tales como los comités de empresa. En esta definición, es preciso que el diálogo social incluya siempre a los representantes de los trabajadores. Las ONG no están incluidas en esta forma de diálogo.

El diálogo social incluye la negociación colectiva. La negociación colectiva es sin duda alguna la forma más importante de “participación de las partes interesadas”, ya que las trabajadoras y los trabajadores se encuentran siempre entre las partes interesadas más importantes. Las empresas deben manifestar claramente que no buscan evitar la negociación colectiva y que cuando se les brinda la oportunidad de negociar

colectivamente con sus trabajadores, lo hacen de buena fe. Los sindicatos deberán exigir a las empresas que informen si entablan negociaciones colectivas en sus relaciones con los sindicatos así como en las políticas y prácticas de sus relaciones laborales.

Los sindicatos no tienen por qué tener relaciones de negociación colectiva con el fin de ser considerados como “parte interesada” en una empresa. Como organizaciones de los trabajadores que desempeñan un trabajo en un sector industrial específico, los sindicatos son partes interesadas de todas las empresas en su respectivo sector. Las empresas deberían hacer participar a los sindicatos en sus áreas de actividad aun cuando los sindicatos tengan o no una relación de negociación colectiva con la empresa. La empresa debe incluir la participación de los sindicatos que representan a las trabajadoras y trabajadores afectados por sus actividades.

6.2 Enfoque de gestión

La sección relativa a la divulgación de información correspondiente al enfoque de gestión representa una mejora importante con respecto a la versión anterior de las directrices de la *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad* de la GRI. Las dos versiones anteriores de la *Guía para la elaboración* se centraban en un conjunto de indicadores de desempeño, lo que no ha desaparecido. Sin embargo, muchos de los temas que se agrupan bajo el concepto de sostenibilidad no son fáciles de medir, o no pueden reducirse a números, ya que puede ser más importante una información no cuantificable que incluya la comprensión de las problemáticas, los procesos y el contexto. Se añadió a la *Guía G3* la sección relativa al enfoque de gestión de un informe porque se reconoció que la información contextual era necesaria para entender los indicadores del desempeño. Ahora, existe una sección dedicada al enfoque de gestión para cada categoría de indicadores del desempeño. Los sindicalistas se interesarán especialmente en las secciones del enfoque de gestión sobre los derechos humanos y sindicales. Cuando se examinen más adelante en el apartado 6.3 de la presente *Guía sindical*, se hará específicamente referencia a la información que deberá divulgarse en la sección correspondiente al enfoque de gestión.

La *Guía G3* hace hincapié en seis ámbitos de importancia para el enfoque de gestión: objetivos y desempeño; política; responsabilidad de la organización, formación, evaluación y seguimiento e información contextual adicional.⁹ Antes de cada categoría de indicadores del desempeño, la *Guía G3* especifica la información que debe presentarse para esa categoría. Como se comprobará más adelante, las secciones del enfoque de gestión proporcionan importantes oportunidades para que los sindicalistas influyan en los informes o memorias de sostenibilidad o de responsabilidad social. Al examinar cada uno de los indicadores del desempeño en el apartado 6.3, se harán recomendaciones sobre la inclusión de información en la sección correspondiente del enfoque de gestión. A continuación se examinan las seis áreas de importancia para la sección del enfoque de gestión en relación con los indicadores del desempeño de la categoría laboral.

⁹ *Guía G3*, p. RG30.

Los objetivos y desempeño se refieren a los objetivos generales de la empresa relacionados con el mundo del trabajo. En este caso, es particularmente importante el hincapié que hace la *Guía G3* en la relación existente entre los objetivos de una organización y las normas universales internacionalmente reconocidas de los derechos humanos. La *Guía G3* menciona cuatro instrumentos internacionales sobre los derechos humanos: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo. También menciona las *Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales* (“las Directrices de la OCDE”) y la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* de la OIT (la Declaración sobre empresas multinacionales de la OIT) como los dos instrumentos que se ocupan directamente de la responsabilidad social de las empresas comerciales. Los sindicatos deberán exigir a las empresas que indiquen explícitamente la relación existente entre todos estos instrumentos y sus objetivos y desempeño corporativo.

La **política** o políticas que definen el compromiso de la empresa con determinadas normas laborales deben incluirse en su enfoque de gestión. Del mismo modo que sus objetivos y desempeño, la política deberá vincularse a los mismos instrumentos antes mencionados. Los sindicalistas deberán buscar las políticas en relación con el reconocimiento de los sindicatos y la negociación colectiva. Serán importantes las políticas con respecto a la exigencia de que todo trabajo se efectúe dentro de un marco jurídico apropiado, lo que significaría no utilizar intermediarios laborales no legítimos.

La **responsabilidad de la organización** requiere que una empresa indique quién es la persona responsable de la aplicación de la política a nivel de la alta dirección. A través de este aspecto, un sindicato que carezca de una relación formal con una empresa puede utilizar el informe de sostenibilidad que ésta presenta como una manera de interpelar a la empresa con respecto a sus prácticas laborales.

La **formación y sensibilización** es otra área importante de la sección del enfoque de gestión para los indicadores laborales. La *Guía G3* dice muy poco sobre lo que significa, únicamente indica que hay que especificar los procedimientos relacionados con este aspecto.

La **evaluación y el seguimiento** son, según la *Guía G3* “procedimientos de seguimiento y medición y de acción correctiva y preventiva, tanto de la organización informante como para la cadena de suministro”. Se indica a las empresas que proporcionen un listado de certificaciones de actuación laboral, o sistemas de certificación. Este es un ejemplo de cómo la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la iniciativa GRI está muy influenciada por las prácticas de la responsabilidad social corporativa. Para gran parte de la industria de la RSC las prácticas laborales consisten en la “auditoría social” de los lugares de trabajo de los proveedores, por lo general, conjuntamente con un “código de conducta” de la empresa que se ocupa de las prácticas laborales de sus proveedores. Los sindicalistas deberán estar alertas ante el uso de todo tipo de certificación en este

ámbito, ya que podría ser un medio de evitar a los sindicatos, o de fomentar la idea de que los sindicatos no son necesarios.

Numerosas organizaciones empresariales y empresas de la industria de la responsabilidad social corporativa (así como revistas) conceden premios a la “responsabilidad social” o la “sostenibilidad”. Esos premios a veces se conceden a empresas no sindicalizadas o antisindicales por sus prácticas en materia de recursos humanos.

La **información contextual adicional** es “otra información relevante que sea necesaria para comprender el desempeño de la organización”. Supuestamente incluye “los principales “éxitos y deficiencias”; los “principales riesgos y oportunidades”; los “cambios acontecidos en los sistemas o estructuras” y las “principales estrategias y procedimientos para implantar políticas”. Estos elementos ofrecen numerosas posibilidades a los sindicatos para pedir que la dirección de la empresa incluya información concreta en la sección relativa a la divulgación del enfoque de gestión. Así, cuando en el siguiente apartado 6.3 se recomienda a los sindicatos reivindicar que se presente determinada información basándose en la sección relativa al enfoque de gestión, los sindicatos siempre pueden hacer referencia a esta exigencia para indicar que el enfoque de gestión tiene que divulgar información contextual adicional.

6.3 Indicadores del desempeño

En esta sección se examinan los indicadores del desempeño que la *Guía G3* recomienda a las empresas. La *Guía G3* utiliza seis grupos de “categorías de indicadores” para medir el desempeño de la empresa sobre diversos aspectos. Estas categorías de indicadores son: económicos, medioambientales, prácticas laborales, derechos humanos, la sociedad y la responsabilidad sobre productos. Las cuatro últimas categorías se designan a veces como indicadores “sociales” cuando se confrontan con los indicadores “económicos” y “ambientales”. Los grupos más relevantes de indicadores para los sindicalistas normalmente son aquellos que se ocupan de las prácticas laborales y los derechos humanos. Naturalmente, los indicadores económicos, de la sociedad y el medio ambiente también pueden ser indicadores relevantes para los sindicatos en función de su sector específico o de sus objetivos sindicales.

Más allá del nivel de la “categoría”, los indicadores de desempeño se agrupan en función del “aspecto”. Por ejemplo, la categoría laboral de los indicadores de desempeño se subdivide en los siguientes aspectos: “empleo”; “relaciones empresa/ trabajadores”, “salud y seguridad en el trabajo”, “formación y educación” y “diversidad e igualdad de oportunidades”.

Los indicadores de desempeño, también pueden ser la parte más importante del informe, ya que es a través de éstos que se compara el desempeño de una empresa con el de otras empresas. No todos estos indicadores serán medidas válidas del aspecto relevante de responsabilidad corporativa que se supone deben medir. Comprender la validez de estos

indicadores y lo que realmente reflejan ayuda a los sindicalistas a entender el informe. Asimismo, les ayuda a mejor entablar un diálogo con las empresas acerca de la información que divulgan y la relación con su desempeño real respecto a las cuestiones que preocupan a los sindicatos. No obstante, en primer lugar, lo importante es comprender qué se entiende por indicador.

En el presente capítulo se lleva a cabo un análisis de estos indicadores a dos niveles. En primer lugar, los indicadores se examinan desde el punto de vista de lo que supuestamente informan y lo que reflejan en la realidad. Este debate se centra en señalar el tipo de información que se divulga y lo bien que cubre este tema en particular. Orienta respecto a lo que los sindicalistas pueden hacer para mejorar la presentación de informes o memorias de una empresa. El segundo nivel de análisis es una serie de cuadros de referencia que sintetizan lo que los sindicalistas deben exigir que divulgue una empresa en el enfoque de gestión relativo al indicador. Estos cuadros están previstos para ser utilizados como herramientas de referencia rápida y no son un resumen completo de los análisis y la orientación que se proporciona en el texto de la presente guía sindical.

Este capítulo debe leerse teniendo en cuenta la sección del enfoque de gestión descrito anteriormente. Los contenidos del enfoque de gestión tienen por objeto proporcionar el contexto de fondo de los indicadores en esta sección. Al examinar los indicadores de esta sección, la presente guía sindical recomienda que el sindicato dirija sus observaciones ya sea sobre el indicador de desempeño, o exija que la dirección proporcione más información en la sección relativa al enfoque de gestión. Es significativo señalar que no todos los indicadores son necesariamente importantes para los sindicalistas. A menudo, un sindicato puede tener ya la misma información, o una información más detallada, que la divulgada por la empresa en su informe o memoria.

¿Cuáles son los indicadores y cómo los utiliza la iniciativa GRI?

Los indicadores del desempeño de la *Guía G3* están clasificados ya sea como “principales” o “adicionales”. Ambos tipos se suponen relevantes para la mayoría de las organizaciones. La *Guía G3* establece que las organizaciones deben presentar información sobre los indicadores principales a menos que se consideren no relevantes de conformidad con los principios de elaboración de memorias de la iniciativa GRI. Los indicadores adicionales abordan temas que pueden ser relevantes para algunas empresas y para otras no.

Como se observó anteriormente, no todos los indicadores captan los aspectos de comportamiento que supuestamente deben medir. Algunos temas, como la discriminación, no son bien reflejados por los números. Sin embargo, cuando los indicadores de desempeño se examinan conjuntamente con la información presentada en la sección sobre el enfoque de gestión que la acompaña, pueden resultar más útiles. La idea es que utilizar los dos tipos de información conjuntamente dará como resultado una imagen más clara del desempeño de la empresa sobre una cuestión en particular.

Muchos de los indicadores buscarán datos a escala regional, lo cual no es una manera especialmente útil o apropiada de desglosar la información sobre las prácticas laborales. En primer lugar, todo dato tiene que recogerse a escala nacional, ya que, al menos en lo que respecta a las prácticas laborales, debe basarse en la legislación y la práctica nacionales de cada país. La divulgación de datos regionales requiere que se recojan primero los datos nacionales, y luego se reúnan en un índice común. Sin embargo, dado que los datos nacionales se basan en el ordenamiento jurídico de cada país, los datos regionales y mundiales en realidad no pueden significar mucho en un informe, pese a los ajustes que se hagan.

Con respecto a las prácticas laborales, los datos nacionales así como los datos del lugar de trabajo serán más útiles para los sindicalistas, por lo que deberán exigirlos a las empresas. Cuando las empresas deseen presentar cifras globales, pueden hacerlo en un apéndice, pero no debe hacerse a expensas de la divulgación de datos a escala nacional o local.

El resto del presente capítulo aborda los indicadores del desempeño que se consideran más importantes para los sindicatos. Estos indicadores se presentan con la misma categorización y numeración que figura en la *Guía G3*. Cada indicador tiene un protocolo de indicadores y los comentarios de los indicadores incluyen referencias al protocolo de indicadores cuando sea pertinente. Como se señaló antes, los protocolos de indicadores se agrupan por categoría y se encuentran en un apéndice de la *Guía G3*.

Indicadores de desempeño de prácticas laborales y ética del trabajo

LA 1 - Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región

La mejora de los niveles de vida mediante el pleno empleo y el empleo seguro es una de las contribuciones más importantes por parte de las empresas a la sociedad. La creación de empleo es un aspecto fundamental de una sociedad económicamente sostenible, así como un aspecto clave de la responsabilidad social. Este indicador trata de determinar si una empresa crea puestos de trabajo y en qué medida son buenos puestos de trabajo. De este modo, LA1 reviste varios aspectos.

Primeramente, se trata de una **medida cuantitativa del empleo** desglosada de varias formas. Esta medida por sí sola puede decir mucho a un sindicato sobre el empleo global en una empresa. Sin embargo, la medida no está exenta de problemas. El indicador pide un desglose por región en lugar de un desglose por país. La medición a nivel regional puede ser más útil para los analistas, que desean analizar el menor número posible de medidas para determinar el empleo de la empresa. Sin embargo, las medidas regionales pueden ocultar cambios en el empleo a nivel nacional y, por tanto, podrían ocultar los cambios en el empleo de un país a otro. Por ejemplo, la divulgación en un informe del empleo total en Asia posiblemente no le diga al lector que el total del empleo de los proveedores ha disminuido en todos los países excepto en uno, donde ha aumentado

enormemente. El desglose del empleo en tipo de empleo (permanente, temporal, a tiempo completo, a tiempo parcial, etc.) debe basarse en la legislación nacional. Por lo demás, los datos a nivel nacional serán más útiles para los sindicatos, en la medida en que éstos trabajan a escala nacional o a nivel de la empresa.

En segundo lugar, el indicador indica que la empresa proporcione información acerca de la **naturaleza del empleo** sobre el cual se informa. La naturaleza del empleo es otro aspecto de este indicador. Se refiere a los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial en una empresa. Esta distinción es importante porque ayuda a sacar conclusiones sobre la naturaleza de los puestos de trabajo que ofrece la empresa. Del mismo modo, el contrato de trabajo es muy significativo, ya que si la empresa ofrece contratos de duración indefinida, de duración definida o temporales es un indicador importante de la estabilidad del empleo y un indicador probable de la calidad de los puestos de trabajo creados.

Un elemento útil de este indicador es que proporciona una base para pedir a las empresas información sobre el uso de contratistas independientes y las personas que trabajan por cuenta propia. El protocolo del indicador para LA1 establece que “Si una parte sustancial del trabajo de la organización la llevan a cabo trabajadores legalmente reconocidos como empleados por cuenta propia u otras personas que no son ni empleados ni trabajadores supervisados, es aconsejable incluir tal información”.¹⁰ En algunos países, las empresas dan a los trabajadores que deberían ser considerados como empleados asalariados (y, por tanto, protegidos por las leyes laborales destinadas a proteger a los asalariados) un trato de contratistas independientes, por cuenta propia. Las empresas pueden excluir a gran parte de su mano de obra de este indicador. Los sindicatos deberán exigir a las empresas que divulguen la información sobre todo trabajador que haya cambiado de la condición de empleado asalariado a la de contratista independiente.

Es posible que un sindicato también desee pedir a las empresas que proporcionen datos de empleo durante un determinado número de años para comprender mejor el efecto de la empresa sobre el empleo.

Cabe tener en cuenta que otro indicador, el LA 13, pide información adicional relacionada con el número de trabajadores que se comunique en esta sección del informe. El indicador LA 13 exige un desglose por sexo, edad y grupos minoritarios. Asimismo, pide un desglose de los empleados mediante el propio sistema de clasificación de las empresas.

LA 2 - Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región

La rotación de los trabajadores es un indicador que puede relacionarse con la estabilidad del empleo así como con la calidad de los puestos de trabajo y las condiciones laborales. La calidad del empleo y las condiciones de trabajo son difíciles de medir. . Los altos

¹⁰ *Guía G3*, p. IP4 (en inglés)

índices de rotación de los trabajadores pueden ser síntomas de puestos de trabajo de menor calidad. No obstante, la rotación de los trabajadores también se verá afectada por la naturaleza y la organización del sector en el que trabaja la empresa.

Los sindicalistas deben hacer hincapié en que las empresas deben informar no solamente los índices de rotación, sino también las causas de los altos índices de rotación, en la medida en que la empresa esté en condiciones de determinarlo. Si una empresa no sabe por qué la rotación de sus trabajadores es elevada, quizás los sindicatos debieran pensar en recomendar que la empresa informe sobre el enfoque que da a la gestión de la rotación de personal en la sección correspondiente al enfoque de gestión o de la dirección.

La *Guía G3* reconoce que “una rotación desigual por edad o sexo puede indicar una incompatibilidad o una falta de equidad potencial en el lugar de trabajo”.¹¹ Sin embargo, la desigualdad puede darse en muchos más niveles que simplemente en estas categorías, especialmente en contextos diferentes de la sociedad. Así, los sindicatos deberán recomendar que las empresas amplíen las categorías a fin de incluir al menos los motivos de discriminación, cuando se disponga de esta información. Por ejemplo, aun cuando la *Guía G3* recomienda que los datos se desglosen por grupo de edad, sexo y región, este desglose ignora otras categorías que podrían ser relevantes, como la religión, grupo étnico, el origen nacional y las personas con discapacidad.

Los sindicatos también podrían pedir a las empresas que divulguen diversos tipos de información en la sección relativa al enfoque de gestión o enfoque de la dirección. Por ejemplo, si la empresa realiza una entrevista cuando los empleados salen de la empresa, o realiza encuestas entre los antiguos empleados, debería presentar esta información

LA 3 - Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal

Este indicador no es válido, en función de su propio objetivo declarado de medir la “inversión en recursos humanos” de la organización, y que se justifica porque “la calidad de las prestaciones para el personal con jornada completa es un factor clave para retener a los empleados”. Una comparación de los niveles de las prestaciones con los competidores, los empleadores comparables, o con los promedios del sector sería un indicador más válido de la inversión relativa en recursos humanos, que una comparación con las prestaciones previstas para los empleados temporales, a los empleados con tiempo parcial de la misma organización. Un alto nivel de prestaciones para empleados a tiempo completo puede deberse a que una parte significativa de los trabajadores no recibe una compensación adecuada. También puede ocultar el uso excesivo de trabajo temporal y el hecho de que la organización no proporciona ni un empleo ni un medio de vida seguros.

El indicador implica que es justificable y aceptable distinguir los niveles de prestaciones que se ofrecen a los trabajadores exclusivamente sobre la base de un contrato de tiempo completo o de tiempo parcial. A pesar de la referencia a nueve Convenios de la OIT en el

¹¹ *Guía G3*, p. IP6 (en inglés)

protocolo para este indicador, no se mencionan las normas internacionales del trabajo más relevantes, como el Convenio 175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial, aprobado con el objetivo expreso de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores a tiempo parcial. El preámbulo del Convenio núm. 175 de la OIT señala la relevancia que tienen para los trabajadores a tiempo parcial las disposiciones del Convenio sobre igualdad de remuneración, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) y el Convenio y Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. El principio que establece el Convenio 175 de la OIT es que los niveles de salarios y beneficios no deberían ser inferiores para los trabajadores a tiempo parcial en relación con los trabajadores a tiempo completo. Obviamente, se da por entendido que el derecho pecuniario se determinaría en forma proporcional al número de horas de trabajo, o los ingresos (es decir, prorrateado).

Este indicador no distingue entre tiempo parcial y los trabajadores temporales y da por supuesto que deben ser tratados de la misma manera. La distinción entre un trabajador a tiempo parcial y un trabajador a tiempo completo radica en el número de horas de trabajo realizado en una unidad de tiempo y no en la duración probable del contrato de trabajo. Sin embargo, la distinción entre un trabajador a tiempo completo y un trabajador a tiempo parcial, por un lado, y un trabajador temporal, por otro, es la duración del contrato de trabajo (se da por entendido que los trabajadores temporales trabajan en virtud de un contrato de duración limitada con ninguna garantía de continuación). El uso excesivo de trabajo temporal plantea dificultades sociales en relación con la seguridad del empleo y la cuestión de saber si puede considerarse como trabajo decente. Este indicador no refleja una comprensión esencial de las cuestiones que implica ya sea el uso de tiempo parcial o del trabajo temporal.

LA 4 - Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo

Una de las principales preocupaciones de los sindicatos es si una empresa reconoce a los sindicatos y participa en la negociación colectiva. Este indicador está destinado a poner a prueba el reconocimiento de una empresa respecto a las relaciones laborales y su compromiso en relación con ellas. Algunas empresas consideran embarazoso este indicador y deciden comunicar el porcentaje de trabajadores afiliados a un sindicato en lugar del porcentaje de la mano de obra que cubre el convenio colectivo. Esta decisión es a la vez imposible e inapropiada. Una empresa no podrá, y a menudo no debería, saber quién es miembro de un sindicato, salvo cuando se utilizan sistemas de retención en nómina, la mayoría de las veces negociados, para coleccionar las cotizaciones o cuotas sindicales. Esa información deberá considerarse la mayor parte de las veces privada. Por otro lado, un auténtico convenio colectivo implicará obligaciones vinculantes para el empleador. Una empresa necesitaría comprender con toda precisión sus obligaciones en el marco de un auténtico convenio colectivo. El departamento de recursos humanos o el departamento jurídico deberían ser capaces de informar el número exacto de personas cubiertas por un convenio colectivo.

El porcentaje de trabajadoras y trabajadores cubiertos por los convenios colectivos de acuerdo con la *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad* de la GRI “es la

forma más directa de demostrar las prácticas de una organización en relación con la libertad de asociación”. Ciertamente, el porcentaje de trabajadores cubiertos por un convenio de negociación colectiva es el mejor indicador de la voluntad de la dirección de negociar colectivamente y comprometerse con los sindicatos. Sin embargo, los sindicatos deberán tener cuidado con este indicador. La dirección puede participar en la negociación de mala fe, utilizar técnicas de paralización, oponerse a la certificación de las contrapartes de los trabajadores, subcontratar el trabajo en el exterior con el fin de evitar la negociación colectiva, o todo tipo de práctica que pueda poner en tela de juicio el compromiso de respetar la libertad sindical y la negociación colectiva.

Los sindicatos deben exigir a las empresas que expliquen los cambios en el porcentaje de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva en un determinado período, especialmente toda disminución, y examinar cuidadosamente con todo detalle las explicaciones de la empresa.

La sección relativa al enfoque de gestión o enfoque de la dirección tiene un valor potencial con respecto a los convenios colectivos. Los sindicatos deben exigir a las empresas que divulguen todo tipo de políticas con respecto a los sindicatos y las relaciones laborales. También deben exigir a las empresas que indiquen los nombres de los sindicatos con los que negocia colectivamente.

LA 5 - Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos

Los cambios en las actividades y las estructuras de la empresa, tales como cierres de fábricas, despidos o ceses colectivos, subcontratación y otros cambios que afecten a los intereses vitales de los trabajadores y de sus sindicatos, es decir, la preservación del empleo. Tanto la Declaración sobre las EMN de la OIT como las Directrices de la OCDE sobre las EMN incluyen expectativas en cuanto a la manera en que las empresas deben gestionar estos cambios. Estas expectativas incluyen:

- √ Dar aviso razonable de los cambios a los representantes de los trabajadores y a las autoridades públicas
- √ Mitigar los efectos adversos en cooperación con el gobierno y los representantes de los trabajadores
- √ Dar un preaviso antes de aplicar la decisión final

Es lamentable que este indicador no refleje el hincapié que hacen estos instrumentos en la importancia de mitigar los efectos negativos y el papel que desempeña el diálogo social para llegar a este fin. Los sindicatos deben exigir a las empresas que informen en la sección relativa al enfoque de gestión en qué medida se cumplen estas expectativas. Asimismo, las empresas deben divulgar toda disposición relacionada en los convenios colectivos. El hecho de que un empleador trate de mitigar los efectos negativos del cambio y la manera en que lo hace demuestra en qué medida la empresa asume la responsabilidad de las personas que trabajan para ella.

Un problema con este indicador es el significado de la palabra “importante”. El protocolo de este indicador establece que un cambio operativo importante es aquel que tiene “consecuencias positivas o negativas sustanciales para sus empleados”. Sin embargo, el término “sustancial” no proporciona más orientación que el término “importante”. Los sindicatos deben tratar de buscar una aclaración de cómo interpreta la dirección de la empresa lo “importante” y qué papel juega esta interpretación en la decisión de incluir o excluir determinada información en su informe o memoria.

LA 6 - Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.

La *Guía G3* afirma que esta es una manera de medir el grado en que la mano de obra participa activamente en la salud y la seguridad. Lamentablemente, éste no es un indicador fiable de la participación de los trabajadores, ya que dependerá mucho del alcance de las facultades que tengan estos comités, su independencia, representatividad, la respuesta de la dirección de la empresa a sus recomendaciones y varios otros factores. Los aspectos importantes de la participación de los trabajadores deben basarse en los derechos de los trabajadores a la información completa y exacta; a investigar libremente y a que se les consulte sobre todos los aspectos de salud y seguridad de su trabajo; a negarse a efectuar un trabajo que plantea un peligro inminente y grave; a buscar asesoramiento externo para informar sobre cuestiones de salud y seguridad a las autoridades, y no ser objeto de represalias en caso de actuar de conformidad con lo anterior.

Aun cuando un indicador relativo a la participación puede ser útil, los sindicatos deben mostrarse prudentes con respecto a las conclusiones que la empresa se permite sacar tomando como base esta información. No se trata de un indicador de la salud y la seguridad en los lugares de trabajo. La ventaja de este indicador es que puede servir como base para la información adicional en los contenidos de la sección sobre el enfoque de gestión. Esta información incluiría la forma en que se organizan los comités de salud y seguridad en el lugar de trabajo, quiénes son los miembros de estos comités; qué facultades tienen con respecto a la organización del trabajo; cómo se eligen los miembros de los comités así como la formación y los recursos disponibles para los miembros del comité. El informe deberá especificar si se respeta la totalidad de los derechos mencionados en el apartado anterior.

LA 7 - Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región

Este indicador se refiere a las estadísticas más comunes relacionadas con la salud y la seguridad. Puede ser útil recordar la experiencia sindical con este tipo de estadísticas que son más engañosas que reveladoras. Estas cifras son a menudo manipuladas o inclusive inventadas. Las cifras sobre el número de fallecimientos son relativamente fiables porque

son más difíciles de ocultar.

Además de la esencial falta de fiabilidad de estas cifras, la comparabilidad resultará difícil debido a que probablemente los términos no se entiendan de la misma manera. Por ejemplo, considerar el significado del término “días perdidos” (el protocolo para este indicador pide a las empresas especificar si el término se refiere a “días naturales” o “días de trabajo previstos” y cuando comienza el recuento). Al igual que ocurre con otros indicadores que dan información sobre las cifras a nivel regional, los sindicatos pueden encontrar más útil exigir que esta información se desglose por país y/o instalación en lugar de hacerlo por región.

Los sindicatos deben exigir a las empresas que informen en qué grado el sistema normativo que aplica corresponde al Repertorio de recomendaciones prácticas sobre Registro y Notificación de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la OIT

LA 8 - Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

El lugar de trabajo es a la vez un medio de transmisión de enfermedades graves y un medio para controlar dichas enfermedades. Este indicador trata de encontrar la prueba de que una empresa asume sus responsabilidades en esta área mediante la divulgación de los programas correspondientes. Se supone que el indicador “demuestra el grado en que tales cuestiones hayan sido abordadas en los programas de organización y el grado en que se aplican las mejores prácticas”.¹²

El indicador no indica que las empresas tienen que informar sobre el porcentaje de trabajadores, de sus familias o de la comunidad que abarcan estos programas. Los sindicatos deben pedir información sobre los temas incluidos en los programas y el porcentaje de trabajadores, sus familias y las comunidades que abarcan los programas

LA 9 - Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos

Esta es otra manera de hacer participar a los trabajadores en las cuestiones relativas a la salud y la seguridad y del compromiso por parte de la dirección de la empresa de abordar seriamente las cuestiones de salud y seguridad. El protocolo para este indicador proporciona una buena lista de los temas que podrían abordarse en un acuerdo formal: el equipo de protección personal; gestión conjunta dirección/trabajadores de los comités de salud y seguridad, la participación de los representantes de los trabajadores en las inspecciones, auditorías e investigaciones, formación y educación; un mecanismo de quejas y el derecho a negarse a efectuar un trabajo peligroso. El protocolo establece como única referencia el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores. Esta referencia incluye el “protocolo” para este Convenio, que podría entenderse que se

¹² *Guía G3*, p. 13 Protocolos de indicadores LA

refiere a la Recomendación N° 164 de la OIT sobre esta cuestión, que fue aprobada al mismo tiempo que el Convenio 155. En todo caso, éstas son las referencias apropiadas para este indicador.

LA 9 pide se proporcionen los “aspectos” de los acuerdos. Cualquier lista de temas o el número de diferentes “aspectos” va a tener poco valor si carece de más información descriptiva. Además del contenido de los acuerdos, su cobertura es importante. Estos acuerdos podrían cubrir sólo una proporción muy reducida de los trabajadores de una empresa. Por ejemplo, una empresa mundial con actividades en 20 países puede tener convenios colectivos solamente en unos pocos países y en estos países los acuerdos pueden aplicarse solamente a algunos lugares de trabajo. Los sindicatos deben exigir a las empresas que divulguen el porcentaje de sus trabajadores a escala mundial fuerza cubiertos por tales acuerdos, desglosado por países e instalaciones.

Los sindicalistas deben pensar en utilizar este indicador como base para exigir a la empresa que divulgue más información en la sección del enfoque de gestión. Por ejemplo, se debería pedir a la empresa que explique tanto el contenido de los acuerdos como la forma en que estos acuerdos se inscriben en la política global de la empresa en materia de salud y seguridad, o todo sistema de gestión de la salud y la seguridad existente. Otra información que ha de pedirse podría incluir los nombres de las organizaciones sindicales con los que se firman los acuerdos, así como si los acuerdos son locales, nacionales o internacionales.

LA 10 - Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado

Este indicador tiene por objeto demostrar la magnitud de la inversión de las organizaciones en los conocimientos técnicos y habilidades de sus trabajadoras y trabajadores. La cifra que se pide es un indicador muy general. Los convenios internacionales a los que se hace referencia en el protocolo de este indicador abarcan temas tales como el desarrollo de recursos humanos, la licencia remunerada para hacer estudios y la salud y seguridad. Los tres ámbitos definidos por estos convenios deben abordarse por separado, y el protocolo del indicador no pide a las empresas hacerlo. Los sindicatos deben exigir a las empresas que proporcionen por lo menos la media de horas de formación por trabajador/a en estos tres ámbitos. Obtener este tipo de información permitiría una mejor comprensión de los tipos de inversión que hace la empresa en la capacitación de las trabajadoras y los trabajadores.

LA 11 – Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.

Este es un tema importante tanto para los trabajadores interesados como para la sociedad en general. Sin embargo, como indicador, es vago y cabe esperar que dé como resultado un contenido poco satisfactorio en los informes. La compilación de datos recomendada

por la Guía G3 en el protocolo para este indicador se centra en los aspectos y finalidad de todo programa de formación y perfeccionamiento profesional. Sin embargo, esta información requiere contexto adicional para ser realmente útil. Sería importante conocer las políticas que sustentan estos programas, el porcentaje de trabajadores que abarcan y alguna idea cuantitativa de los recursos comprometidos. Lo más apropiado, es incluir gran parte de esta información en la sección relativa al enfoque de gestión.

Este indicador de desempeño no es especialmente útil. El desempeño debería basarse en un determinado grado de eficacia. Por ejemplo, el porcentaje de trabajadores despedidos que encuentran un nuevo empleo. No obstante, estas medidas requerirían un contexto para entenderse y no serían tan comparables como deberían ser. Sin información sobre la eficacia de sus programas, una empresa nunca sabrá si está garantizando la empleabilidad de los trabajadores. Los sindicatos deben pedir información sobre el número de los participantes en el programa.

LA 12 – Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.

Este indicador supuestamente “demuestra indirectamente cómo trabaja la organización informante para evaluar y mantener el conjunto de habilidades de sus empleados”¹³ Sin embargo, no debe tomarse demasiado en serio. Las evaluaciones de desempeño pueden o no implicar recomendaciones a los trabajadores acerca de la adquisición de habilidades o competencias. Este indicador no dice nada acerca de la calidad o el valor de estas evaluaciones. Es más importante la información relativa a las actuaciones de la dirección de la empresa en apoyo a la adquisición de habilidades (LA11). Estas mediciones podrían incluir el tiempo libre para la formación, el apoyo financiero y ofrecer directamente cursos a las trabajadoras y trabajadores. Las evaluaciones de desempeño sólo serán útiles en la medida en que susciten cambios que incrementen la empleabilidad, tales como la formación profesional y el desarrollo de habilidades.

LA 13 – Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

LA 14 – Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional

De acuerdo con el protocolo, LA 13 trata de ilustrar la diversidad en una organización. La comparación entre la diversidad de los trabajadores y la diversidad de la dirección “ofrece información sobre la igualdad de oportunidades”. En ese caso, esta comparación parecería ser una prueba para comprobar la discriminación en los ascensos.

Obviamente, existe una diferencia entre la discriminación, que puede ser una violación de los derechos humanos, y la “diversidad”, que la dirección considera una cualidad deseable por varias razones, por ejemplo, la contribución de mayores perspectivas a la

¹³ Guía G3, p. IP17 (en inglés)

toma de decisiones. Sin embargo, la introducción a los protocolos de las prácticas laborales en la *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad* de la GRI se refiere, sin ser útil, a “un amplio objetivo social de la diversidad”. Sin embargo, “la diversidad” es más bien un hecho social y todo logro en relación con este hecho (por ejemplo, introduciendo la diversidad de una u otra forma), sería más bien un “objetivo”. Los motivos de discriminación que resultan inaceptables están bien establecidos, incluido en el Convenio núm. 111 de la OIT. Sin embargo, el significado del término “diversidad” no se entiende comúnmente.

El protocolo para este indicador exige un desglose de los empleados por categoría. En este caso, la categoría parece incluir tanto el “nivel” de los trabajadores como las funciones del trabajador (alta dirección, mandos intermedios, administrativos, de producción, etc.) Las categorías de empleo se basarán en la propia clasificación de la empresa. Se supone que el número total de trabajadores debe coincidir con el número que se indica en el indicador LA 1.

El indicador LA 14 parecería un buen punto de partida para abordar la discriminación salarial contra la mujer.

Indicadores de derechos humanos

En la segunda versión de la *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad* de la GRI, gran número de los indicadores de derechos humanos se centraba en la existencia de una política o de un procedimiento en este ámbito. La razón fue que los indicadores de derechos humanos propuestos que pudieran expresarse en índices cuantificables no eran válidos. Durante la revisión de la primera versión de la *Guía* de la GRI en 2001 se examinaron y rechazaron la mayoría de los indicadores de derechos humanos cuantificables (por ejemplo, aquellos que exigen informar sobre el número de casos concretos de violación de un determinado derecho humano).

Una de las razones para rechazar este tipo de indicadores es que, en la mayoría de las situaciones, las violaciones de derechos humanos también están en contra de la ley y no sería razonable pedir a una organización que presente un informe sobre los delitos en los que, de una u otra manera, estuvo implicada. Otra razón es que la intención detrás de este tipo de cifras se basa en la idea de una mejora continua. A pesar de que esta mejora continua puede ser una forma útil de abordar los procedimientos de gestión, se trata de una forma poco satisfactoria de abordar las violaciones de los derechos humanos. La violación consistente en utilizar, o beneficiarse, del trabajo forzoso o del trabajo infantil no puede justificarse porque una organización se beneficia de estas violaciones con menos frecuencia. Por ejemplo, una empresa no puede afirmar que respeta los derechos humanos basándose en el hecho de que utiliza un menor número de esclavos o de niños esclavizados que el año anterior.

Las propuestas de tales indicadores falaces se plantearon de nuevo durante el proceso de revisión que resultó en la *Guía G3*. Esta evolución queda ilustrada por las diferencias entre el indicador de discriminación, que pone de relieve el número total de incidentes y

las medidas adoptadas con respecto a estos incidentes, e indicadores tales como la libertad sindical, el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Estos tres últimos indicadores se centran en los riesgos de violación de los derechos humanos. Probablemente sea más razonable esperar que las empresas informen sobre los riesgos, ya que divulgar información sobre los incidentes o violaciones reales puede tener repercusiones jurídicas para la empresa.

HR 4 – Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas

Como se mencionó arriba, habrá razones justificadas para poner en cuestión la credibilidad de toda cifra que se proporcione para este indicador. Según el protocolo para este indicador, “incidentes” se refiere a las acciones judiciales, las denuncias registradas por la organización, o las autoridades competentes, a través de un procedimiento formal, o en casos de no cumplimiento identificados por la organización a través de los procedimientos establecidos de conformidad con la *Guía G3*.¹⁴ Esta definición agrupa muchos elementos que no pueden compararse, o que no son claros. ¿Una acción judicial es una decisión judicial que considera que hubo discriminación, o simplemente se refiere a llevar un caso ante los tribunales? ¿Es correcto incluir denuncias y otros casos de incumplimiento junto con acciones legales o decisiones judiciales?

Si una empresa divulga las quejas o acusaciones de discriminación, o la discriminación que ha identificado mediante sus propios procedimientos, puede situarse en una posición difícil si alguno de estos “incidentes” se lleva ante los tribunales. No es razonable y resulta poco realista esperar que cualquier empresa divulgue esta información. Aun cuando los sindicatos deberán utilizar la información divulgada por las empresas sobre las acciones judiciales, sin embargo, no es probable que una empresa realmente divulgue esta información. Existen pocos incentivos para que la empresa divulgue los “incidentes”, sobre todo cuando se definen de una manera tan vaga.

Los sindicatos deben exigir a las empresas que presenten información sobre las medidas que adoptan para garantizar que no existe discriminación en la empresa. Esta información abriría más posibilidades de interrogar a la empresa para saber si lo que está haciendo es efectivamente suficiente. Sería más apropiado abordar esta cuestión en la sección relativa al enfoque de gestión.

Los sindicatos también deberán exigir a las empresas divulgar alguna otra información en la sección sobre el enfoque de gestión. Por ejemplo, este indicador se refiere a las medidas adoptadas, y el protocolo del indicador trata de determinar si la organización ha evaluado el incidente, si ha establecido y puesto en práctica un procedimiento de solución, o previsto otras cuestiones en materia de gestión. Visto que estos elementos son difíciles de cuantificar, deberá describirse en la sección del informe relativa al enfoque de gestión.

¹⁴ *Guía G3*, p. IP: HR6 (en inglés).

HR 5 – Actividades de la empresa en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.

De acuerdo con el protocolo, este indicador se supone que debe “evaluar si existen oportunidades para que los trabajadores ejerzan sus derechos” y “pone de manifiesto las medidas tomadas para apoyar estos derechos a través de todas las actividades de la organización”. Uno de los problemas es que una empresa informante puede caer en la tentación de divulgar información sobre cierto número (de actividades), pero proporcione un contexto insuficiente. Este indicador es mejor que una alternativa que exigiría a las empresas divulgar “el número de violaciones a la libertad de asociación”. Este indicador está tratando de determinar si una empresa tiene conocimiento de las situaciones en las que este derecho no está debidamente protegido. Es una especie de evaluación de riesgos. El indicador exige a la empresa informante que determine las medidas tomadas en respuesta a este riesgo. Alguna de la información más importante suscitada por este indicador consistiría en descripciones de actividades y políticas que sería más apropiado incluir en la sección relativa al enfoque de gestión.

Un aspecto importante del enfoque del riesgo es el enfoque de la empresa para hacer frente a los regímenes que no permiten las actividades de los sindicatos libres. Una empresa puede tratar de hacer hincapié en su enfoque de compromiso constructivo con los regímenes represivos. Este enfoque se basa esencialmente en el argumento según el cual las actividades de una empresa en un determinado país son más positivas al “exponer” a los trabajadores a los derechos humanos y a la democracia que el efecto que podría tener efectivamente el cese de sus actividades. Aun cuando en el movimiento sindical son muchos los que estarían en desacuerdo con este enfoque, la realidad es que existe en los informes de las empresas. En estas situaciones, los sindicatos deben exigir a la empresa que explique concretamente las medidas que toma para promover la libertad sindical y los progresos que está realizando en este sentido. Además, puede tratarse de países donde la legislación nacional no reconoce el derecho a afiliarse a sindicatos libres, tal como se define en los convenios de la OIT. Los sindicatos deberán exigir a las empresas que divulguen en su informe los países en los que tienen actividades y que se encuentran en este caso.

Probablemente, la mejor forma de medir el enfoque que aplica una empresa en relación con la libertad sindical (o de asociación) es saber si intenta disuadir de alguna manera a los trabajadores a formar, o a afiliarse, a un sindicato, o evitar que negocien colectivamente. Por ejemplo, los manuales para los trabajadores podrían contener políticas destinadas a disuadirlos de afiliarse a un sindicato. Las medidas relevantes variarán en función del sistema jurídico nacional, sin embargo, podrán incluir la negativa a dar la certificación a un sindicato, no mostrarse neutral en una acción de sindicalización, apoyar o fomentar que se retire la certificación de los sindicatos en el lugar de trabajo, no permitir el acceso de los representantes sindicales a los locales y varias otras medidas. Será difícil conseguir que las empresas divulguen información para saber si practican este tipo de acciones.

Los sindicatos también pueden exigir a las empresas que indiquen si pertenecen a las asociaciones locales de empleadores, y si éstas participan en la negociación colectiva. Sería útil recordar que la Declaración sobre empresas multinacionales de la OIT exige a las empresas internacionales afiliarse a las organizaciones de empleadores.

HR 6 - Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

HR 7 - Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

Al igual que con el indicador HR 5 sobre la libertad de asociación, estos dos indicadores son apropiados para abordar estas cuestiones desde el punto de vista de una evaluación del riesgo. Por las razones ya señaladas, no es razonable esperar que una empresa divulgue en su informe el número de violaciones de derechos humanos. De hecho, en caso de que una empresa proporcione efectivamente información sobre incidentes de trabajo infantil o trabajo forzoso, ¡este informe debería entregarse inmediatamente a las autoridades competentes para que apliquen la ley!

Dondequiera que figure en el informe, hay una serie de elementos a los que los sindicatos deben prestar atención, entre ellos figuran:

- ¿Comprende la empresa que existe el riesgo de trabajo infantil o trabajo forzoso en el sector o en los países en los que opera?
- ¿Qué medidas ha de tomar la empresa para evitar el uso del trabajo infantil o el trabajo forzoso?
- ¿Puede la empresa comprender que será preciso que contribuya a la transición del trabajo a la escuela para las niñas y niños que antes trabajaban?
- ¿Comprende la empresa las sensibilidades en torno a la gestión de cuestiones tales como el riesgo de trabajo infantil o trabajo forzoso?

Conseguir que una empresa responda a algunas de estas preguntas en relación con el trabajo infantil y el trabajo forzoso daría mucho más valor a un informe de sostenibilidad que el mero número de actividades identificadas por conllevar un riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil o forzoso.

Indicadores económicos

Además de los indicadores de desempeño sobre los derechos humanos y sindicales, los sindicalistas desearán examinar de cerca los siguientes tres indicadores del desempeño económico.

EC 3 – Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales

Este indicador intenta proporcionar información sobre el nivel de participación en los planes de jubilación y el porcentaje de trabajadoras y trabajadores cubierto por los planes de jubilación. El indicador es un poco engañoso, puesto que se refiere a los planes de beneficios o prestaciones, y los planes de jubilación son sólo un tipo entre los diversos planes de prestaciones sociales. Sin embargo, el protocolo del indicador sólo hace referencia a los planes de jubilación.

La plena cobertura se refiere a si las obligaciones de los planes de pensión están totalmente cubiertas por el fondo establecido con este fin. Si bien ésta es una información muy importante, también lo es el porcentaje de trabajadoras y trabajadores cubiertos por los diversos tipos de planes de jubilación.

Otro problema con este indicador es el hincapié en presentar la información a nivel regional y mundial. Los planes de jubilación son muy específicos en cada país y la comparabilidad de la información será difícil. Además, los datos a nivel nacional probablemente sean más útiles para los sindicalistas que los datos regionales o mundiales.

EC 4 – Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos

El principio en el que se basa este indicador es documentar todas las formas de ayuda estatal que una empresa puede recibir, en términos de desgravaciones fiscales, subvenciones, subsidios de investigación y desarrollo, exenciones de derechos de autor, ayuda financiera de los organismos de crédito a la exportación, así como cualquier otro tipo de ayuda que pueda existir. Obtener este número puede ser útil, ya que comparándolo con los impuestos pagados sería una indicación interesante para saber cuánto contribuye realmente la empresa a la sociedad. Un elemento que deben exigir los sindicatos es que la información sobre la ayuda financiera se presente país por país, y que indique el programa o categoría de la asistencia financiera al que pertenece el importe.

EC 7 – Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.

Este indicador es relevante porque puede indicar la transferencia de habilidades por parte de la empresa a la dirección local, desarrollando así los conocimientos técnicos en materia de gestión entre los trabajadores y trabajadoras. Este aspecto se recomienda tanto en la Declaración de la OIT sobre las EMN como en las Directrices de la OCDE. Por tanto, los sindicatos deberán prestar atención a que las empresas presenten información sobre este indicador y exigir que lo hagan.

Indicadores de desempeño social seleccionados

Además de los indicadores del desempeño en materia de derechos humanos y sindicales, será interesante que los sindicalistas examinen de cerca los siguientes indicadores del desempeño social:

SO 4 - Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción

El objetivo de este indicador es mostrar las medidas concretas adoptadas para limitar la exposición de la empresa a los casos de corrupción. Los sindicatos deben exigir a las empresas que divulguen información a este respecto en la sección correspondiente al enfoque de gestión. No se trata de medidas cuantificables útiles. El protocolo del indicador contiene algunas medidas adoptadas. Por ejemplo, exige a las empresas que informen sobre el número total de incidentes en los que los empleados fueron despedidos, o recibieron una sanción disciplinaria por corrupción, o la no renovación de contrato con empresas asociadas debido a violaciones relativas a la corrupción. Asimismo, se les exige que proporcionen información sobre toda decisión judicial en relación con prácticas de corrupción. Si bien estas medidas son mensurables, no son adoptadas en respuesta a los incidentes de corrupción. En la sección de su informe correspondiente al enfoque de gestión se examinan adecuadamente las medidas adoptadas por las empresas. Sin embargo, es poco probable que una empresa divulgue información sobre violaciones a la ley, por lo que resulta más realista que las empresas presenten información sobre los sistemas generales y las actividades que hayan puesto en marcha para hacer frente a la corrupción.

SO 5 – Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de “lobbying”

La intención de este indicador es permitir una comparación entre la posición adoptada en las políticas públicas y la posición de las políticas de la empresa. Este es un indicador muy útil para los sindicatos. Las empresas tratan de influir en las políticas gubernamentales y en la legislación todo el tiempo. Un informe de sostenibilidad es una forma de comunicación que lleva a cabo una empresa y a menudo está repleto de compromisos en relación con los derechos humanos, la sostenibilidad y los convenios internacionales. Sin embargo, las empresas pueden adoptar en la labor de presión o su testimonio ante los comités gubernamentales posiciones que contradicen, o pueden no ser totalmente coherentes, con las declaraciones y políticas que se mencionan en un informe de sostenibilidad. Será importante para los sindicatos exigir a las empresas informar con exactitud y de manera completa la posición adoptada por la empresa en las políticas públicas que resulta distinta a la política que figura en su informe de sostenibilidad.

Apéndice 1 – Qué deben exigir los sindicalistas que incluyan las empresas en la sección relativa al enfoque de gestión de sus informes

Requisitos de la Guía G3	Puntos clave para las organizaciones sindicales
Objetivos Objetivos de la organización relevantes para los aspectos laborales y su relación con las normas universales	Objetivos <ul style="list-style-type: none"> - Los sindicatos deberán exigir a las empresas que se comprometan a cumplir lo establecido en la Declaración tripartita de principios relativa a las empresas multinacionales y la política social de la OIT y las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales.
Política <ul style="list-style-type: none"> - Breve política que describa el compromiso con los aspectos laborales o los relativos a los derechos humanos 	Política <ul style="list-style-type: none"> - La política deberá incluir referencias a la Declaración tripartita de la OIT y las directrices de la OCDE y de los Convenios fundamentales de la OIT (87, 98, 111, 100, 105, 29, 138, y 182). - Una declaración clara sobre el alcance de las políticas, en particular en qué medida se aplica a la cadena de suministro u otras relaciones comerciales, tales como empresas conjuntas, licenciarios y otros.
Responsabilidad de la organización o empresa <ul style="list-style-type: none"> - Posición de más alto rango con responsabilidad operativa para los aspectos laborales, o - explicación de cómo se divide la responsabilidad operativa 	Responsabilidad de la organización o empresa <ul style="list-style-type: none"> - Nombre e información de contacto de la persona a la que un sindicato puede recurrir para resolver un problema, cuando no se consigue con la dirección local
Formación y sensibilización <ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos relativos a la formación y la sensibilización en relación con los aspectos laborales 	Formación y sensibilización Descripción de la manera en que los sindicatos participan en los procedimientos relacionados con la sensibilización y la formación. Si estos procedimientos tienen lugar, un sindicato normalmente está enterado de ello.
Evaluación y seguimiento <ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos relativos a la evaluación de medidas correctivas y preventivas, incluidas las 	Evaluación y seguimiento <ul style="list-style-type: none"> - Descripción de la forma en que los sindicatos participan en la evaluación, las actividades preventivas y correctivas incluida la cadena de suministro. ¿Se desea que los sindicatos participen en

Requisitos de la Guía G3	Puntos clave para las organizaciones sindicales
relacionadas con la cadena de suministro	esta “evaluación”?
Información contextual adicional <ul style="list-style-type: none"> - Éxitos y deficiencias - Riesgos y oportunidades de la organización - Principales cambios durante el período sobre el que se informa - Estrategias para lograr los objetivos 	Información contextual adicional <ul style="list-style-type: none"> - Los sindicatos deberán utilizar esta categoría para exigir amplia información en el enfoque de gestión sobre determinados indicadores relativos a las prácticas laborales y los derechos humanos examinados en el apéndice 2 y el apéndice 3.

Apéndice 2 – Qué información deben exigir los sindicalistas a las empresas para cada indicador de de desempeño de la iniciativa GRI en el ámbito laboral

Indicador de la Guía G3	Puntos clave para las organizaciones sindicales
LA 1 - Total del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región	<p><i>Enfoque de gestión</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - No hay información pertinente que exigir para el enfoque de gestión <p><i>Indicadores de desempeño</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de contratistas independientes - Número de puestos de trabajo cubiertos por el convenio colectivo transferidos a la condición de contratista independiente durante el último año de presentación del informe - En lugar de empleo total por región, pueden ser más apropiadas cifras del total de empleo por país e inclusive por zonas geográficas concretas. Si la región es una medida relevante puede incluirse en un apéndice
LA 2 - Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	<p><i>Enfoque de gestión</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Los sindicatos deben exigir a las empresas recopilar información a través de entrevistas “de salida” cuando los empleados dejan una empresa para compararlas con las tasas de rotación, a fin de poder extraer conclusiones más precisas respecto a la causa que provoca tasas de rotación más altas. - La rotación de los empleados se utiliza en muchos contextos diferentes y puede ser un indicio de prácticas discriminatorias, la satisfacción en el trabajo, la naturaleza del sector, la insatisfacción con el puesto de trabajo y diversas otras razones. Los sindicatos deberán preguntar a las empresas a qué conclusiones piensan llegar tras examinar las tasas de rotación. <p><i>Indicador de desempeño</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Las tasas de rotación presentadas instalación por instalación pueden ser más reveladoras para una organización sindical. Pedir a la dirección que presente esta información, ya que puede revelar instalaciones que pueden plantear problemas.
LA 3 – Beneficios sociales para los	<i>Enfoque de gestión</i>

Indicador de la Guía G3	Puntos clave para las organizaciones sindicales
empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosados por actividad principal	<ul style="list-style-type: none"> - Los sindicatos deben preguntar cómo comparar los beneficios o prestaciones sociales a las previstas a empleados comparables, en empresas concurrentes o el promedio del sector. - Debe exigirse la política de la empresa con respecto a la remuneración de los trabajadores a tiempo parcial. - Los sindicatos deben preguntar cuál es la política con respecto a la relación o contratos de trabajo temporal. <p><i>Indicador de desempeño</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Este indicador de desempeño no es válido.
LA 4 – Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	<p><i>Enfoque de gestión</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de los sindicatos con los que la empresa informante entabla la negociación colectiva. - En los casos en que una empresa no esté sindicalizada, deberá presentar en su informe todas las consultas celebradas con los sindicatos presentes en ese sector <p><i>Indicadores de desempeño</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Cerciorarse de que las empresas no utilizan otro indicador, como el número de empleados miembros del sindicato. Las empresas no poseen necesariamente esta información a menos que exista un sistema de retención en nómina de las cotizaciones o cuotas sindicales.
LA 5 – Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos	<p><i>Enfoque de gestión</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando los plazos de preaviso mínimos no se especifican en el convenio colectivo, los sindicatos deberán pedir a la dirección que explique por qué no existen esos plazos de preaviso. <p><i>Indicadores de desempeño</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pedir a la empresa que informe sobre algo que el sindicato ya sabe quizás no sea lo más útil, puesto que el sindicato ya representa a los trabajadores de la empresa. - Este indicador puede ser más útil en las empresas que no cuentan con un convenio colectivo.

Indicador de la Guía G3	Puntos clave para las organizaciones sindicales
LA 6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo	<p><i>Enfoque de gestión</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Una empresa debe presentar un informe sobre cómo se elige a las personas para integrar estos comités, su ámbito de trabajo, las competencias en el lugar de trabajo y los recursos que se les asignan. - Los sindicatos deberán exigir claridad sobre la participación real de los sindicatos en la evaluación y asesoramiento. El uso del término “ayudar” puede interpretarse de numerosas maneras.
	<p><i>Indicador de desempeño</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Los sindicatos deberán tomar con prudencia las conclusiones que extrae una empresa en relación con el desempeño en materia de salud y seguridad tomando como base la existencia de comités de salud y seguridad.
LA 7 – Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región	<p><i>Enfoque de gestión</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Deberá exigirse a las empresas que indiquen en su informe las normas según las cuales clasifican las lesiones y las enfermedades profesionales.
	<p><i>Indicadores de desempeño</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - La información regional quizás no sea especialmente útil, por lo que deberá exigirse a las empresas que proporcionen esta información desglosada instalación por instalación, a fin de que las intervenciones pueden ser más específicas.
LA 8 – Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	<p><i>Enfoque de gestión</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Deberá exigirse a las empresas que indiquen en su informe cómo determinan si una enfermedad es grave. - Los sindicatos deberán exigir que cuando se presente información sobre los programas, se indique la cobertura específica de los trabajadores afectados por la enfermedad y la cobertura del programa correspondiente para demostrar su eficacia.
	<p><i>Indicadores de desempeño</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - El porcentaje de trabajadores o de familias de trabajadores en la empresa cubiertos por estos programas probablemente sea un indicador de desempeño más preciso que la mera existencia de programas.

Indicador de la Guía G3	Puntos clave para las organizaciones sindicales
LA 9 – Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	<p><i>Enfoque de gestión</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Los sindicatos deberán exigir a las empresas que divulguen en su informe si los empleados tienen el derecho de negarse a efectuar un trabajo peligroso, y si los sindicatos participan en la gestión de la salud y la seguridad. <p><i>Indicadores de desempeño</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - No hay nada cuantitativo acerca de este indicador. Los sindicatos ya conocen esta información, y estará cubierta por acuerdos, en caso de existir alguno.
LA 10 – Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	<p><i>Enfoque de gestión</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - No hay nada que informar aquí. <p><i>Indicador de desempeño</i></p> <p>Los sindicatos deberán exigir que esta información se desglose por país e inclusive por instalación.</p>
LA 11 – Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales	<p><i>Enfoque de gestión</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - La mayor parte de la información solicitada por este indicador corresponde a la sección relativa al enfoque de gestión del informe <p><i>Indicadores de desempeño</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Los sindicatos deberán exigir que las empresas divulguen la cantidad de fondos que se invierte en estos programas por trabajador/a. Este es un indicador cuantitativo que puede utilizarse para indagar el problema principal que supone este indicador.
LA 12 - Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> - No es preciso pedir nada en particular.

Indicador de la Guía G3	Puntos clave para las organizaciones sindicales
LA 13- Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	<i>Enfoque de gestión</i> <ul style="list-style-type: none"> - Los sindicatos deberán pedir a las empresas que divulguen información sobre los programas e iniciativas para mejorar la participación por sexo, grupo de edad y grupo minoritario en los órganos de gobierno de la empresa. - Deberá preguntarse a la empresa si los sindicatos están representados en los órganos de gobierno
	<i>Indicador de desempeño</i> <ul style="list-style-type: none"> - Los sindicatos deberán alentar a las empresas a revelar en su informe datos más amplios que simplemente los de los órganos de gobierno. Sería útil presentar informes con desgloses similares de diversos cargos en toda la empresa.
LA 14 - Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional	<i>Enfoque de gestión</i> <ul style="list-style-type: none"> - Deberá pedirse a las empresas información relativa a los programas o políticas relacionados con la cuestión de género.

Apéndice 3 – Qué información deben exigir los sindicalistas que las empresas divulguen en sus informes respecto a los indicadores de desempeño seleccionados de la iniciativa GRI en materia de derechos humanos

Indicador de la Guía G3	Puntos clave para las organizaciones sindicales
HR 4 - Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	<ul style="list-style-type: none"> - Este indicador será difícil de determinar para una empresa. La <i>Guía G3</i> define los incidentes incluyendo las acciones judiciales, las quejas registradas en las empresas u organizaciones o los casos de incumplimiento identificados por la organización. - Un sindicato deberá exigir a la empresa que presente en su informe las medidas correctivas. - La <i>Guía G3</i> pide mucha información y es poco probable que una empresa tenga espacio para

	<p>presentar toda esa información. Los sindicatos necesitan determinar qué es lo que desean pedir que la empresa incluya en su informe.</p>
<p>HR 5 - Actividades de la empresa en las que el derecho a libertad sindical y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los sindicatos deberán pedir a la dirección que presente en su informe cuáles son los criterios que utiliza para determinar el riesgo. - Deberá pedirse a la dirección que indique en su informe las medidas positivas que toma para apoyar la libertad sindical.
<p>HR 6 – Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación, y</p> <p>HR 7 – Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los sindicatos deberán exigir a las empresas que divulguen en su informe las medidas que toman para contribuir a la erradicación del trabajo infantil. Estas medidas podrían incluir la ayuda a la escolarización de transición para las niñas/os que trabajan, retirar a las niñas/os de las peores formas de trabajo infantil en el lugar de trabajo, contratar a los padres de las niñas/os que trabajan y pagarles un salario decente y pagar impuestos que sostengan el sistema educativo.