



## **Eje Democratización de las Relaciones Laborales. Empresas Multinacionales: RSE e Inversión Regulada**

### **GLOBAL**

#### **Nota 4**

### **CIOSL y TUAC: ESTRATEGIA HACIA EL GRI**

#### ***Presentación***

*En marzo del 2006, CIOSL y TUAC han fijado posición sindical internacional respecto del borrador (conocido como G3) de la segunda revisión del GRI (Global Reporting Initiative), prevista para su puesta en acción en octubre 2006. En esta nota se presenta un resumen del contenido del informe, eliminando las referencias detalladas al texto comentado.*

El punto de partida es que “aumentar la transparencia de las actividades de una corporación e incluir la información sobre el impacto social y medioambiental de las mismas, puede, bajo ciertas circunstancias, facilitar la mayor responsabilidad de una corporación”.

Ese tipo de informes de desempeño no financiero pueden:

- fortalecer la decisión de la corporación respecto de sus actividades futuras, incrementando los impactos benéficos y reduciendo los negativos.
- influir también las prácticas cambiantes de los inversores, y así incitar inversiones responsables a largo plazo capaces de influir en el comportamiento de la empresa de forma tal que esta última pueda ser benéfica para la sociedad.

El sindicalismo encuentra que algunos aspectos del borrador muestran una mejoría con respecto a la versión actual:

- se observa un cambio radical en la revisión propuesta hacia indicadores cuantitativos y de resultado en detrimento de informaciones cualitativas y de proceso.
- los indicadores están acompañados por protocolos que contienen definiciones de los términos utilizados, de la metodología de recopilación de datos y una lista de recursos.
- los principios para la memoria han sido reformulados y parecen menos susceptibles a interpretaciones divergentes.
- parece tenerse en cuenta la necesidad del diálogo entre accionistas y dirección sobre sostenibilidad en particular en la sección general “Estrategia y Análisis”.

Sin embargo, quedan pendientes mejoras sustanciales, en los siguientes cinco sentidos.

**1. el GRI tendría que reflejar el interés general para la sociedad y el desarrollo sostenible.**

Los intereses de la sociedad y el significado de la sostenibilidad no deben derivar de lo que la organización informante define, después de un proceso de identificación de partes interesadas.

Al contrario, el informe tiene que mostrar la apreciación que se tiene de la organización informante con respecto a consideraciones sociales más amplias.

Más que estar condicionado a la visión de los directivos sobre los posibles usuarios, la identificación de los grupos de interés/stakeholders debe estar basada en los derechos y reclamos que se podrían hacer a la organización informante como resultado del marco legal e institucional o de principios incluidos en instrumentos intergubernamentales vinculantes.

En otras palabras, las Guías GRI no deben ser utilizadas para sugerir que una organización puede elegir a sus grupos de interés/stakeholders.

Las organizaciones no pueden definir lo que significa ser responsable o sostenible basados en la visión de individuos u organizaciones que ellos decidieron consultar unilateralmente.

Es necesario:

- reducir la posibilidad de confusión entre posibles usuarios del informe por un lado y el significado de la responsabilidad o la sostenibilidad por otro. De esta forma, se reduciría el énfasis puesto en los usuarios y la toma de decisiones y se aumentaría la referencia a leyes, regulaciones y estándares acordados internacionalmente (ONU y OCDE).

- afirmar tanto la dimensión medioambiental como la dimensión social y enfatizar la importancia del indicador nivel de salarios, comparado con el mínimo de salario local.
- eliminar, en el capítulo “fijación de los límites de la memoria” la posibilidad del informante de no dar información sobre las entidades que “no cambiarían de forma significativa el resultado”.
- refrendar, en los “compromisos con iniciativas externas”, las Directrices OCDE.
- reconocer la negociación colectiva como una de las formas más importantes de compromiso con los trabajadores de las empresas.
- reconocer que hay una diferencia entre la sostenibilidad de una organización por un lado y el significado del desarrollo sostenible por otro.

***2. Los indicadores de desempeño social del G3 tienen que ser válidos y relevantes.***

Muchos aspectos de la dimensión social de la sostenibilidad no permiten un pasaje hacia medidas cuantitativas, que impliquen igualmente un comportamiento deseable. Este es el caso especialmente en el área de las prácticas laborales y los derechos humanos.

Sería ingenuo esperar que las organizaciones informen sobre actividades criminales como el trabajo infantil o el trabajo forzoso.

Otros indicadores, como “incidentes de violaciones de libertad de asociación” requieren un contexto amplio para tener significado y, por el contrario, no suscitarían solución alguna.

Asimismo, los indicadores medioambientales deben incluir preocupaciones de salud y seguridad laboral provenientes del uso de sustancias peligrosas y los indicadores laborales deben ser más específicos respecto a la consulta de los trabajadores, detallar los tipos de contrato y la negociación colectiva.

***3. La nueva sección sobre Información sobre el enfoque directivo debe ser fortalecida.***

En muchos aspectos de la responsabilidad social, las descripciones de procesos y procedimientos serían más apropiadas y menos engañosas que las cifras. De hecho, en muchos temas sociales, la declaración pública de cierta información específica de la empresa (como es el caso de los nombres de los proveedores) sería un mayor aporte a la responsabilidad y transparencia de la empresa que datos más comparables.

#### **4. El GRI debe permanecer neutral con respecto a los organismos de verificación y otras iniciativas de RSE.**

El GRI debe estar basado en la idea que las Guías deben permanecer un estándar abierto y público para promover la declaración sostenible.

Es inapropiado adaptar las Guías GRI siguiendo un objetivo comercial. Esto incluye el tratar temas que generan controversia como la independencia de los organismos de verificación, a menos que dicha controversia haya sido resuelta.

De forma similar, el GRI no debería adaptarse a ciertos tipos de iniciativas de RSE.

Es necesario:

- eliminar la referencia a “organismo de verificación independiente”
- eliminar la referencia a “un método normalizado para participación de los grupos de interés” y “proceso de participación sistemático”.
- reemplazar la referencia a certificaciones de ‘sistemas relacionados con la economía, obtenidos por partes ajenas a la empresa, con un informe más específico sobre relaciones industriales con información sobre políticas relativas a las prácticas laborales de las empresas proveedoras y subcontratadas.

#### **5. Alinear los procedimientos de información del GRI con buenas prácticas de gobierno corporativo.**

No siempre habrá una justificación financiera para el comportamiento responsable y sostenible, por eso la regulación es necesaria. Sin embargo, los mercados financieros pueden influir sobre el comportamiento de las empresas.

Por esta razón, es necesario promover el uso de los informes no financieros por parte de los inversores institucionales.

Dicho diálogo debe ser llevado a cabo para promover inversiones responsables y a largo plazo, y debe acompañar un proceso de ampliación de los requerimientos de declaración que figuran actualmente en la propuesta de revisión. .

Asimismo, el borrador es confuso respecto a quién ejecuta y quién es responsable del proceso de informe. El texto utiliza indistintamente “la Organización”, “el informante”, y “la dirección”. En general, se deja a la dirección tanto el control del contenido como del proceso de informe, dejando de lado el verdadero órgano de gobierno de la organización, que es el consejo de administración.

Es necesario:

- clarificar la diferencia entre sección general y la sección específica a los inversores.
- hacer una clara referencia a los inversores responsables y de largo plazo.
- ampliar la descripción de las decisiones más importantes en el Perfil de la Organización para incluir las operaciones de mantenimiento y cambio de capital.
- reconocer la gestión y el diálogo del accionariado dentro del consejo directivo como formas de “compromiso de participación de las partes interesadas/stakeholders”.
- Incluir la descripción de programas de recuperación de acciones (“share buy-back”) dentro del indicador económico.
- Solicitar la aprobación de parte de los directores no-ejecutivos del proceso de informe en el principio de *Verificación*.
- Solicitar que el presidente del Consejo de Administración firme la declaración (y en caso de tener funciones acumuladas con el Director Ejecutivo, solicitar la aprobación por un director no ejecutivo) en la sección *Estrategia y Análisis*.