



GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

UNA LISTA DE COMPROBACIÓN PARA LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

**QUÉ NECESITAN SABER LOS SINDICALISTAS
SOBRE EL MARCO DE ELABORACIÓN DE MEMORIAS G3**

Un proyecto de la
Comisión Consultiva
Sindical ante la OCDE
(Trade Union Advisory
Committee to the OECD
- TUAC)
www.tuac.org



LA LISTA DE COMPROBAC

SUPERVISIÓN DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DE MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD

✓ **1** ¿La administración de la empresa, ¿interpreta la guía G3 con un enfoque de las cuestiones laborales basado en los derechos definidos en las leyes y normas nacionales e internacionales? La guía G3 admite amplia flexibilidad de interpretación a la administración de las empresas sobre su implementación.

✓ **2** ¿Realizó la administración consultas con las organizaciones sindicales durante la elaboración de las memorias y ha reconocido las relaciones laborales como unas de las más importantes formas de participación de los grupos de interés? Los posibles problemas y errores se comprenden bien y es importante evitarlos durante el proceso de elaboración de memorias por parte de la administración.

✓ **3** ¿Abarca la memoria a la totalidad de las operaciones, de las entidades y del personal que se encuentra bajo la influencia significativa de la empresa, independientemente de la propiedad legal o los términos contractuales?

REQUISITOS MÍNIMOS PARA LA ELABORACIÓN DE MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD

✓ **4** ¿Incluye la memoria una declaración introductoria del presidente de la empresa en la que se refiera a las normas internacionales (tales como las principales normas laborales de la OIT)? En la presentación general, debería incluirse información sobre cambios en el cuerpo de personal, operaciones de reestructuración y estructura de la propiedad de las acciones, incluso información relativa a la remuneración de los accionistas.

✓ **5** ¿Provee la memoria datos sobre consejos de trabajadores, representación de los trabajadores en el consejo de administración y otras formas reglamentadas o independientes de representación de los trabajadores, y sobre las cuestiones de sostenibilidad abordadas por estos órganos?

✓ **6** ¿Contiene la memoria información sobre, por lo menos, 10 indicadores de desempeño y está relacionada la tercera parte de ellos al trabajo y el empleo? Es importante prestar especial atención a los indicadores LA1 (Colectivo de trabajadores por tipo de empleo y contrato), LA4 (Trabajadores cubiertos por un convenio colectivo), LA5 (Período mínimo de preaviso) y LA7 (Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región).

SOBRE GRI

Global Reporting Initiative - GRI es una organización no gubernamental que ha desarrollado un marco común para la elaboración de memorias, conocido como Guía para Elaborar Memorias de Sostenibilidad o "G3". Su objetivo es guiar a las empresas en la preparación de sus memorias de "responsabilidad social corporativa" o "sostenibilidad".

La G3 constituye un modelo general para la elaboración de memorias, que puede utilizarse en todos los países y jurisdicciones. Una memoria elaborada según el modelo G3 tiene el propósito de proveer las bases para la evaluación del impacto social y económico de una empresa. Sin embargo, dichas memorias no deben tomarse como prueba o certificación de "buen" comportamiento social o ambiental por parte de las entidades que las elaboran.

Las memorias elaboradas en el marco G3 apuntan al público general y, especialmente, a aquellos individuos o grupos interesados en la responsabilidad social de las empresas o en su contribución al desarrollo sustentable. Por ello, es importante que puedan comprenderlas quienes no son especialistas.

La iniciativa GRI contempla múltiples grupos de interés, no está limitada al sector empresarial. Por tal motivo, la guía para la

elaboración de memorias es fruto de un proceso que incluye aportes de empresas, organizaciones no gubernamentales (ONG), organizaciones sindicales y otras entidades. Por ser una organización de alcance internacional, los delegados sindicales que participan de la iniciativa GRI son designados por el Consejo de *Global Unions*.

La presente lista de comprobación está dirigida a sindicalistas y otros representantes de trabajadores interesados en supervisar y evaluar el proceso de elaboración de memorias de sostenibilidad de las empresas. En ella, se ofrece orientación sobre qué buscar en una memoria de sostenibilidad que supuestamente se ajusta al modelo de GRI. Este documento adopta una posición neutral con relación a GRI y al marco de elaboración de memorias G3. No se declara a favor ni en contra de la iniciativa GRI o la elaboración de memorias de sostenibilidad en general.

≡ **PARA ACCEDER A UN ANÁLISIS MÁS EXTENSIVO DE GRI Y LA G3, CONSULTE: EL SITIO WEB DE GRI (WWW.GLOBALREPORTING.ORG);**

LA GUÍA SINDICAL DE GRI, EN EL SITIO DE INTERNET DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI): WWW.ITUC-CSI.ORG/IMG/PDF/08-05-08_GRI_GUIDE.FINALEN.PDF



IÓN

NORMAS PARA LA ELABORACIÓN DE MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD

☒ **7** ¿Menciona la memoria la adhesión de la empresa a normas internacionales, como los instrumentos de la OCDE y la OIT relativos a la responsabilidad social empresarial? La información sobre la participación de los grupos de interés, ¿menciona convenios colectivos y otras formas de acuerdo o diálogo con las organizaciones sindicales, como los Acuerdos Marco Internacionales de Global Unions?

☒ **8** ¿Contiene la memoria información específica sobre las políticas y los procedimientos que lleva a cabo la administración para asegurar el respeto de los derechos humanos y laborales en la empresa, entre ellos, la libertad de asociación y la negociación colectiva?

☒ **9** ¿Incluye la memoria por lo menos 20 indicadores de desempeño? Además de los indicadores LA1, LA4, LA7, es necesario tener en cuenta los indicadores LA2 (Rotación de empleados), LA14 (Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres) y HR5 (Libertad de asociación).

LAS MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD Y LA INVERSIÓN RESPONSABLE

☒ **10** ¿Hace referencia la memoria a cómo se comunica la empresa con los accionistas sobre cuestiones de sostenibilidad?

☒ **11** Los representantes sindicales en la administración de fondos de pensión y otros ámbitos gerenciales, cuando sus entidades financieras los hacen accionistas de la empresa que elabora la memoria, ¿promueven activamente la elaboración de memorias de desempeño no financiero?



© ILO/CROZET M.

SOBRE LA GUÍA G3

El modelo de memorias G3 consta de dos partes principales:

La Parte 1 'Definición del contenido, la cobertura y la calidad' ofrece orientaciones sobre cómo deben seleccionar las empresas lo que van a incluir en la memoria y presentarlo de acuerdo con el marco G3.

La Parte 2 'Contenido básicos', esencia de la guía G3, establece tres categorías de contenidos:

- *los relativos al Perfil*, que presentan información sobre la empresa;
- *los relativos al Enfoque de la dirección*, que expanden el Perfil en seis temas específicos: Dimensión Ambiental, Dimensión Económica, Prácticas Laborales y Ética en el trabajo, Dimensión Social, Derechos Humanos y Responsabilidad sobre Productos;
- *los relativos a los Indicadores de desempeño*, que requieren información

cuantitativa y cualitativa sobre temas específicos. Existen 79 indicadores divididos de la siguiente manera: Dimensión Económica (9), Dimensión Ambiental (30), Prácticas Laborales y Ética en el trabajo (14), Derechos Humanos (9), Dimensión Social (8) y Responsabilidad sobre Productos (9).

Los suplementos Sectoriales de GRI, que actualmente abarcan a 12 sectores industriales, ofrecen orientación adicional para la elaboración de las memorias. La guía G3 no exige a las empresas una presentación estándar de sus memorias. Sin embargo, las memorias elaboradas según el marco GRI deben incluir (en general, al final de la memoria) un "Índice de Contenidos GRI" que incluya todos los elementos del modelo G3 que forman parte de la memoria.

SUPERVISIÓN DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DE MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD

En gran medida, la aplicación del proceso de la elaboración de memorias es lo que va a determinar la calidad de la memoria. A continuación, se destacan algunos aspectos que las organizaciones sindicales deberían esperar que las empresas responsables tengan en cuenta durante el proceso de elaboración de las memorias.

1 La administración de la empresa, ¿interpreta la guía G3 con un enfoque de las cuestiones laborales basado en los derechos definidos en las leyes y normas nacionales e internacionales? La guía G3 admite amplia flexibilidad de interpretación a la administración de las empresas sobre su implementación.

La guía G3 da lugar a una considerable amplitud de criterio tanto en relación con los contenidos como con el proceso de elaboración de las memorias. La calidad de la memoria depende de cómo se decida interpretar los principios de la guía que se presentan en la Parte 1: "Definición del contenido, la cobertura y la calidad". Dos de esos principios son particularmente importantes:

El *Principio de Materialidad* sirve para determinar qué contenidos se incluirán en la elaboración la memoria de la empresa. La materialidad está relacionada con la relevancia y la importancia de la información que se da. La mejor prueba es verificar si la omisión de esta información tiene influencia en la evaluación y en las decisiones relacionadas a ella. Por lo tanto, un contenido es "material" si es importante (i) para las actividades propias de la empresa, o (ii) para los grupos de interés de la empresa. En la guía, se incluyen pruebas de comprobación de la materialidad, por ejemplo:

- ¿Corresponden los contenidos con los intereses y expectativas de los empleados, accionistas o proveedores?
- ¿Abordan estos asuntos otros grupos de interés, pares o competidores?
- ¿Son esenciales para evaluar la adhesión a las leyes, normas y acuerdos internacionales relevantes, y tienen importancia estratégica para la organización y sus grupos interés?

El Principio de participación de los grupos de interés plantea que una organización "debe identificar a sus grupos de interés y describir en la memoria cómo ha dado respuesta a sus expectativas e intereses razonables". La definición que presenta GRI del término "grupos de interés" (stakeholders, en inglés) es excesivamente amplia. Por ello, se corre el peligro de que las empresas seleccionen grupos que no son realmente importantes o genuinos y pasen por alto otros grupos que son esenciales. Para evitar ese riesgo, la guía estipula que el proceso de identificación de grupos de interés debe incluir toda entidad "cuyos derechos provenientes de una ley o un acuerdo internacional les proporcionan la posibilidad de presentar con total legitimidad determinadas exigencias a la organización".

PARA MAYOR INFORMACIÓN, CONSULTE TAMBIÉN GUÍA PARA ELABORAR MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD – PRINCIPIOS PARA LA DEFINICIÓN DE CONTENIDO, P. 10-15

2 ¿Realizó la administración consultas con las organizaciones sindicales durante la elaboración de las memorias y ha reconocido las relaciones laborales como unas de las más importantes formas de participación de los grupos de interés? Los posibles problemas y errores son bien comprendidos y es importante evitarlos durante el proceso de elaboración de memorias por parte de la administración.

La guía G3 requiere una explicación adecuada por parte de la administración de la compañía sobre cómo priorizaron a los grupos de interés y sobre cómo diferenciaron entre los que "que poseen una relación económica con la organización (empleados, accionistas, proveedores)" y aquellos "agentes externos a la organización (comunidad, sociedad en general)". En este aspecto, se debe reconocer a la negociación y los acuerdos colectivos como uno de los principales vínculos de los grupos de interés con las empresas. También es importante verificar los acuerdos institucionales relacionados a la participación de los



© ILO/CROZET M.

grupos de interés, ya que es fundamental que todos los órganos o individuos que cumplen funciones de representación (paneles de expertos, procesos de consulta *ad hoc*, etc.) sean claramente independientes de la administración.

GRI ofrece orientación para llevar a cabo la elaboración de las memorias. Aunque es poco probable que las organizaciones sindicales participen en todas las etapas del proceso, la guía G3 deja claro que la administración de las empresas debe consultar a los sindicatos a lo largo del proceso de elaboración de las memorias de responsabilidad social corporativa o sostenibilidad. Además, debe consultar a otros órganos representativos de los trabajadores, como los consejos de trabajadores, Consejos Europeos de Empresa¹ y representantes de los trabajadores en el consejo directivo.

☞ **CONSULTE LA GUÍA** PARA ELABORAR MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD² –DEFINICIÓN DEL CONTENIDO DE LA MEMORIA, P. 9-15)

3 ¿Abarca la memoria a la totalidad de las operaciones, de las entidades y del personal que se encuentra bajo la influencia significativa de la empresa, independientemente de la propiedad legal o los términos contractuales?

La guía G3 contiene orientación específica sobre las entidades que deberían incluirse en la elaboración de la memoria. Según la sección “Orientaciones sobre la cobertura de la memoria”, tendrían que estar comprendidas todas las entidades sobre las que la empresa tiene control o influencia significativa, entre ellas, la cadena de proveedores.

Además, la información sobre el personal que exige el indicador LA1 debería abarcar no solo a los empleados de la empresa que elabora la memoria (desglose de empleados por tipo de contrato: permanente, por tiempo predeterminado, eventual), sino también a “trabajadores supervisados” que trabajan en las instalaciones de la empresa pero son empleados de una empresa diferente.

☞ **CONSULTE LA GUÍA** PARA ELABORAR MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD: PRINCIPIOS PARA DEFINIR LA CALIDAD DE ELABORACIÓN DE MEMORIAS, P. 15-19 Y EL INDICADOR LA1.

Algunas organizaciones sindicales pueden estar interesadas en establecer un diálogo con la administración de la empresa sobre el contenido de las memorias de sostenibilidad o responsabilidad social una vez que han sido publicadas. Otras quizá busquen participar del proceso de elaboración previo a la publicación. En este contexto, es útil prestar atención a los errores que las empresas pueden cometer al prepararlas y los problemas potenciales.

ETAPAS DEL MODELO GRI EN EL PROCESO DE ELABORACIÓN DE MEMORIAS	RIESGOS Y ERRORES DE INTERPRETACIÓN POTENCIALES
↓	
■ Identificar metas e impactos; ■ Acordar cuestiones relativas al proceso y el resultado.	■ Orientar la memoria hacia los objetivos y la sostenibilidad de la empresa solamente, y no hacia su responsabilidad sobre los otros y su contribución al desarrollo sustentable.
↓	
■ Identificar y ‘priorizar’ a los grupos de interés, y realizar consultas, de acuerdo con el Principio de Participación de los grupos de interés.	■ Pasar por alto a grupos de interés “internos” importantes como los trabajadores y sus organizaciones. ■ Seleccionar grupos inadecuados que no son representativos ni independientes de la dirección de la empresa.
↓	
Tomar en consideración todos los aportes de: ■ la administración; ■ grupos de interés internos y externos. Someterlos a las comprobaciones de: ■ materialidad; ■ contexto de sostenibilidad y ■ exhaustividad. Verificar: ■ la disponibilidad de la información; ■ el costo de reunir la información.	■ Darle demasiada importancia a los aportes de algunos grupos y poca a las de otros. ■ No prestar suficiente atención a los aspectos sociales del desarrollo sustentable. ■ Abstenerse de presentar información importante por motivos de costos o confidencialidad empresarial.
↓	
■ Aprobar indicadores para la supervisión, la presentación de información y los objetivos futuros. ■ Traducir el resultado en contenidos para incluir en la memoria G3 y seleccionar el nivel de aplicación.	■ Cometer errores de interpretación de los contenidos requeridos para la memoria G3: Perfil, Enfoque de la dirección e Indicadores. ■ Proceder con parcialidad ‘cuantitativa’ y omitir la descripción de las políticas de la dirección; ■ Seleccionar el nivel de aplicación inadecuado: demasiado ambicioso o demasiado limitado;
↓	
■ Comprobar el estado actual de la empresa (aplicación de herramientas de auto evaluación); ■ Modificar las prácticas empresariales y los sistemas de gestión si fuera necesario.	■ Implementar una reorganización interna, por ejemplo, por medio de la tercerización, que perjudique el derecho sindical a la consulta.
↓	
■ Recopilar datos; ■ Supervisar y controlar los indicadores.	
↓	
■ Arribar a conclusiones (tanto positivas como negativas) y aprobarlas para su publicación; ■ Definir un método y un plan de comunicación; ■ Redactar la memoria, divulgarla y difundirla.	■ Realizar ajustes sobre la memoria porque sus resultados no son favorables; ■ Utilizar la estructura de la memoria para minimizar la importancia de las cuestiones sociales (por ejemplo, quitando información esencial sobre gestión del trabajo de las secciones centrales de la memoria y ubicándola en documentos o sitios de Internet anejos).

1 La ley exige establecer consejos europeos de empresa a todas las empresas multinacionales que operan en el ámbito internacional dentro de Europa.

2 http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/415F297B-5289-4160-8B6C-7CC034D-5BE52/0/G3_GuidelinesESP.pdf

REQUISITOS MÍNIMOS PARA LA ELABORACIÓN DE MEMORIAS

Una vez establecido el proceso de elaboración de la memoria, las empresas deben autocalificarse de acuerdo con el nivel de la guía G3 que han aplicado a la memoria para que esté basada en el modelo de GRI. Hay tres niveles de aplicación, del más exigente al menos exigente, tal como se presenta a continuación:

C: Información parcial sobre el Perfil y una selección de 10 indicadores;

B: Información detallada sobre el Perfil, todas las formas de gestión y 20 indicadores;

A: Información detallada sobre el Perfil, todas las formas de gestión y todos los indicadores principales.

A continuación, se presentan tres elementos “básicos” que se pueden encontrar en una memoria autocalificada con el nivel C, el menos exigente de la guía G3.

4 ¿Incluye la memoria una declaración introductoria del presidente de la empresa en la que se refiera a las normas internacionales (tales como las principales normas laborales de la OIT)? En la presentación general, debería incluirse información sobre cambios en el cuerpo de personal, operaciones de reestructuración y estructura de la propiedad de las acciones, incluso información relativa a la remuneración de los accionistas.

Todas las memorias deben incluir una declaración del responsable máximo de las decisiones de la empresa (generalmente, el Presidente o el Director del Comité Ejecutivo) en la que se refiera a “las estrategias, los riesgos y las oportunidades a mediano plazo (entre 3 y 5 años)”. Dichas estrategias deben contemplar “el cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional y su relación con la estrategia organizativa y el éxito a largo plazo”, que en el caso de las relaciones laborales se traduce en hacer referencia a las normas fundamentales del trabajo de la OIT.

La sección referente al perfil organizativo de la guía G3 requiere una descripción general de la empresa. Aunque la mayor parte de esta información es de conocimiento de las organizaciones sindicales, es importante destacar algunos temas específicos:

- cantidad de trabajadores desglosada por país.

- apertura, reestructuraciones y cierre de operaciones del año anterior.
- “Cambios en la estructura del capital social y de otros tipos de capital, mantenimiento del mismo y operaciones de modificación del capital (para organizaciones del sector privado)”. En cuanto al último, se requiere que la empresa informe el valor de cualquier programa existente de recompra de acciones.

CONSULTE LA GUÍA PARA ELABORAR MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD: CONTENIDOS BÁSICOS 1.1, 2.8 Y 2.9



© ILO/CROZET M.



© ILO/CROZET M.



5 ¿Provee la memoria datos sobre consejos de trabajadores, representación de los trabajadores en el consejo de administración y otras formas reglamentadas o independientes de representación de los trabajadores, y sobre las cuestiones de sostenibilidad abordadas por estos órganos?

Las empresas deben contemplar a los grupos de interés que están vinculados directamente con sus actividades y con la elaboración de la memoria de sostenibilidad, y explicar los criterios empleados en la identificación y selección de dichos grupos. En la sección "Gobierno Corporativo" de la guía, se pide información sobre la organización y composición del Consejo Directivo y sobre su manejo de las cuestiones de sostenibilidad.

Principalmente, el nivel C de la guía G3 requiere información sobre los "mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno". Más específicamente, sobre los mecanismos de información y consulta de los trabajadores, por ejemplo, los consejos de trabajadores y la representación de los trabajadores en el Comité Directivo de la empresa.

CONSULTE LA GUÍA PARA ELABORAR MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD: CONTENIDOS BÁSICOS 4.4

6 ¿Contiene la memoria información sobre, por lo menos, 10 indicadores de desempeño y está relacionada la tercera parte de ellos al trabajo y el empleo? Es importante prestar especial atención a los indicadores LA1 (Colectivo de trabajadores por tipo de empleo y contrato), LA4 (Trabajadores cubiertos por un convenio colectivo), LA5 (Período mínimo de preaviso) y LA7 (Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región).

Aun el nivel C de aplicación, que es el menos exigente, requiere que la empresa informe sobre algunos contenidos básicos relativos al Perfil y sobre 10 indicadores (de un total de 79), que incluyan al menos uno de cada uno de los tres pilares de la sostenibilidad: el ambiental, el social y el económico. Algunos de los indicadores son cuantitativos; por ejemplo, el indicador laboral 2 (LA2) requiere información sobre el "número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región". Otros, una declaración; por ejemplo, el indicador social 5 (SO5) solicita la "posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de *lobbying*". Cada indicador tiene un "protocolo": un documento de entre una y dos páginas que brinda orientación sobre cómo recopilar datos, define términos importantes y presenta una serie de documentación relevante, y acuerdos y normas internacionales y regionales. No todos los indicadores de la guía G3 son considerados medidas válidas.¹

¹. Consulte la Guía de la CSI para acceder a un análisis sobre la validez de los indicadores relacionados al trabajo y a los derechos humanos: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/08-05-08_GRI_Guide.finalEN.pdf (disponible en inglés).

Aunque la selección de los indicadores pueda estar asociada a la actividad y al sector específicos de la empresa, se espera que por lo menos un tercio de los indicadores estén relacionados al trabajo y el empleo. El Anexo a la Guía de la CSI ofrece consideraciones útiles sobre el valor y la importancia de cada uno de los indicadores sociales, que las organizaciones sindicales locales evaluarán de acuerdo con las necesidades y prioridades específicas de la empresa. Dentro de los 10 indicadores seleccionados, una muestra de los tres o cuatro indicadores laborales puede incluir:

LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.

LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

A5 Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.

LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.

Otros indicadores importantes son:

LA14 Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.

HR5 Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.

EN24 Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.

CONSULTE LA GUÍA PARA ELABORAR MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD: CONTENIDOS BÁSICOS – INDICADORES DE DESEMPEÑO



NORMAS PARA LA ELABORACIÓN DE MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD

La mayoría de las empresas, en particular, los grandes grupos y las empresas multinacionales, elegirán elaborar sus memorias de sostenibilidad a partir del nivel de aplicación B, e incluso el A. Cuando así suceda, en la memoria de sostenibilidad anual de la empresa, las organizaciones sindicales encontrarán la siguiente información, más amplia que los contenidos considerados básicos:

7 ¿Menciona la memoria la adhesión de la empresa a las normas internacionales, como los instrumentos de la OCDE y la OIT relativos a la responsabilidad social empresarial? La información sobre la participación de los grupos de interés, ¿menciona convenios colectivos y otras formas de acuerdo o diálogo con las organizaciones sindicales, como los Acuerdos Marco Internacionales de Global Unions?

La empresa tendría que incluir en la memoria información sobre su adhesión a iniciativas y códigos sobre Responsabilidad Social Corporativa desarrollados interna o externamente. La información sobre los códigos de conducta internos debería especificar si dichos códigos están relacionados a las normas acordadas a nivel internacional. En esta sección se debería informar la conformidad de la empresa

con las "Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales" y la "Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social".

También se requiere incluir información sobre cualquier actividad que implique la participación de los grupos de interés, por ejemplo, "estudios y encuestas, grupos de discusión, grupos de expertos sociales, grupos de asesores empresariales, comunicaciones escritas, estructuras directivas/sindicatos y otros medios". La negociación colectiva, por ejemplo, de acuerdos marco internacionales, es aquí una de las formas más importantes de participación de los grupos de interés, ya que los trabajadores están entre los grupos más importantes. Lamentablemente, las empresas podrían caer en la tentación de no divulgar la información relevante sobre su relación con las organizaciones sindicales y la negociación colectiva y, por el contrario, destacar las herramientas relacionadas a los recursos humanos controladas por la gestión de la empresa, como encuestas a los empleados y paneles de expertos.

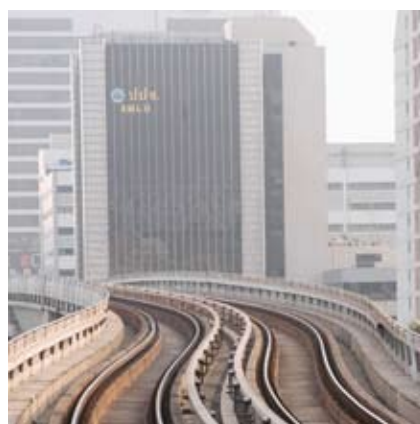
CONSULTE LA GUÍA PARA ELABORAR MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD: CONTENIDOS BÁSICOS 1.2, 4.16, 4.17



© ILO/CASSIDY K



© ILO/CROZET M



© ILO/CROZET M

8 ¿Contiene la memoria información específica sobre las políticas y los procedimientos que lleva a cabo la administración para asegurar el respeto de los derechos humanos y laborales en la empresa, entre ellos, la libertad de asociación y la negociación colectiva?

A diferencia del nivel de aplicación C, los niveles A y B requieren información del enfoque de la gestión sobre diferentes temas específicos, como el trabajo y los derechos humanos. La sección "Información sobre el enfoque de gestión" se centra en los objetivos y el desempeño, las políticas y la organización interna de la administración para conseguir tales objetivos, la supervisión y el seguimiento de las prácticas, así como "acciones correctivas, incluso aquellas relacionadas a la cadena de suministro". Es importante que las organizaciones sindicales estén sobre aviso de forma anticipada sobre el uso de certificados privados por parte de las empresas, ya que puede ser una manera de excluir a los sindicatos o de promover la idea de que son innecesarios.

➤ **CONSULTE LA GUÍA** PARA ELABORAR MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD: CONTENIDOS BÁSICOS 5

9 ¿Incluye la memoria por lo menos 20 indicadores de desempeño? Además de los indicadores LA1, LA4, LA7, es necesario tener en cuenta los indicadores LA2 (Rotación de empleados), LA14 (Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres) y HR5 (Libertad de asociación).

El nivel de aplicación B requiere información sobre por lo menos 20 indicadores, mientras que el nivel A exige información sobre todos los indicadores principales o una explicación sobre los que se han omitido. Los 20 indicadores del nivel B deben incluir los indicadores principales relacionados al trabajo y el empleo que se indican en la sección anterior, así como:

- **LA2** Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.
- **EC1** Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.
- **EC3** Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.

En relación con las cuestiones de discriminación, el indicador **HR4** pide que se informe el "número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas". Según la guía de la CSI, "no sería razonable ni realista esperar que una empresa divulgue este tipo de información". En cambio, las

organizaciones sindicales podrían solicitar información sobre las medidas adoptadas para asegurar que no haya incidentes de discriminación en la empresa".

Entre los indicadores que no están relacionados a cuestiones laborales, los siguientes indicadores ambientales tienen una importancia directa para la salud de los trabajadores y la seguridad del ambiente laboral:

- **EN7** Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.
- **EN24** Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.
- **EN29** Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.

De la misma forma, los siguientes indicadores sociales pueden ser de interés para las organizaciones sindicales:

- **SO4** Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.
- **SO5** Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".

➤ **CONSULTE LA GUÍA** PARA ELABORAR MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD: CONTENIDOS BÁSICOS – INDICADORES DE DESEMPEÑO

LAS MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD Y LA INVERSIÓN RESPONSABLE

La guía G3 está centrada en la empresa que elabora el informe y tiene un abordaje deficiente del papel de los accionistas y su responsabilidad de promover la transparencia empresarial y la práctica de elaborar memorias. Sin embargo, GRI igualmente puede ser un apoyo para las organizaciones sindicales que han iniciado o respaldado iniciativas para asegurar una política responsable y de largo plazo para los fondos de pensión. A continuación, se presenta uno de los contenidos básicos de la guía G3 asociado a los accionistas, y un elemento adicional, de interés para los sindicatos, y que no está incluido en la guía pero está vinculado a las prácticas de inversión responsable por parte de las empresas cuya estructura de propiedad incluye fondos de pensión y otros inversores institucionales.

10 ¿Hace referencia la memoria a cómo se comunica la empresa con los accionistas sobre cuestiones de sostenibilidad?

La guía G3 requiere que una memoria elaborada según el marco de GRI informe sobre los “mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno”, incluso sobre cuestiones de sostenibilidad. Esta información podría ser de importancia para los sindicatos que deseen resaltar los riesgos de privilegiar las prácticas financieras a corto plazo, como, por ejemplo, la preocupación excesiva de los accionistas por los resultados de los informes trimestrales y por las fluctuaciones diarias de cotización de las acciones. En términos generales, se refiere a todo intento por extraer de las empresas el máximo valor económico a corto plazo en detrimento de los intereses a largo plazo de la compañía, sus trabajadores y otros grupos de interés esenciales.

CONSULTE LA GUÍA PARA ELABORAR MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD: CONTENIDOS BÁSICOS 4.4

11 Los representantes sindicales en la administración de fondos de pensión y otros ámbitos gerenciales, cuando sus entidades financieras los hacen accionistas de la empresa que elabora la memoria, ¿promueven activamente la elaboración de memorias de desempeño no financiero?

Las organizaciones sindicales y sus miembros tienen interés en el tema de la inversión responsable en términos sociales (IRS), particularmente en lo que se refiere a fondos de pensión que se invierten en nombre de los afiliados a los sindicatos y de los trabajadores en general. Esto sucede especialmente, aunque no exclusivamente,

en jurisdicciones en las que el financiamiento de los fondos dependen mayormente de un sistema prefinanciado. A nivel internacional, el Comité sobre el Capital de los Trabajadores de *Global Unions* (www.workerscapital.org) es el principal ámbito internacional para la cooperación sindical en esas cuestiones. El uso de la guía G3 por parte de la empresa destinataria de la inversión, en combinación con normas e iniciativas orientadas a la inversión responsable en términos sociales, puede contribuir a promover en los accionistas las prácticas responsables y con visión a largo plazo. Por ejemplo, los Principios de Inversión Responsable (PRI, en inglés) comprometen a los signatarios a “pedir a las entidades en que inviertan que publiquen las informaciones apropiadas sobre cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza empresarial (ASG)” y hacen referencia a GRI como una iniciativa importante para asegurar la publicación de la dicha información.



© ILO/CROZET M.

Un proyecto de la Comisión Consultiva Sindical
ante la OCDE (Trade Union Advisory Committee
to the OECD - TUAC)

www.tuac.org

15, rue La Pérouse
75016 Paris – Francia
Enero 2009



Agradecimientos

El presente documento fue elaborado por la Secretaría de la TUAC en consulta con los representantes sindicales de los órganos de gobierno de GRI (el Junta Directiva, Consejo de Partes Interesadas, Comité Asesor Técnico;).

Con la cooperación de CSI.

El diseño, las traducciones y la impresión contaron con el apoyo financiero de:

WE Ltd.
Working Enterprises Group of Companies
www.wegroup.ca

euresa institute
Research – Training – Information

www.euresa-institute.coop

Diseño: Alain Chevallier, Francia
Traducción al francés: S. Partner, Syndex, Francia
Traducción al portugués: Clóvis Scherer, Brasil
Traducción al español: Vero Lohrmann, Argentina
El presente documento constituye la 1ª versión de la Lista de Comprobación, enero de 2009.



GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

UNA LISTA DE COMPROBACIÓN
PARA LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES

QUÉ NECESITAN SABER LOS SINDICALISTAS SOBRE
EL MARCO DE ELABORACIÓN DE MEMORIAS G3