

Las Memorias de Responsabilidad Social de las empresas como instrumento de acción sindical

Sobre la Guía del Global Reporting Initiative (GRI) -versión 3.0- para la elaboración de las Memorias de Sostenibilidad?

La mayoría de las Memorias anuales de las empresas contienen un apartado o una separata, o una memoria específica, de ?sostenibilidad?, de ?responsabilidad social? o de ?responsabilidad corporativa?. Con uno u otro título, acostumbran a referirse a la ?Guía? que para la elaboración de las Memorias ha elaborado la entidad ?Global Reporting Initiative? (?Iniciativa de Informe Global? - GRI). La versión actualmente vigente es la 3.0 del año 2006 y su texto completo en español puede encontrarse en:

http://www.globalreporting.org/NR/ronlyres/415F297B-5289-4160-8B6C-7CC034D5BE52/0/G3_GuidelinesESP.pdf

Los criterios de esta Guía son de aplicación a todas las Memorias, gozan de notable autoridad por la institución que la elabora, el GRI, y por ello, así como por su contenido, son muy útiles para el examen de tales Memorias empresariales. También para formular exigencias sindicales concretas a las empresas sobre su contenido en relación con todas las cuestiones de Responsabilidad Social, particularmente con la necesaria intervención sindical en la aplicación y seguimiento de todas ellas.

1.- Indicaciones de la Guía GRI, versión 3.0. Cómo deben trasladarse a la acción sindical

La GRI establece diversos ?indicadores? para medir la aplicación de los criterios de Responsabilidad Social empresarial y 4 principios, uno de los cuales es la ?Participación de los Grupos de Interés?. Éste dice:

?La organización debe identificar a sus grupos de interés y describir en la memoria cómo ha dado respuesta a sus expectativas e intereses razonables?.

De ello se desprenden dos cuestiones concretas:

?La Memoria debe incluir expresamente a ?los sindicatos? como ?grupo de interés?. No basta que señale, como hacen aún demasiadas, solamente a ?los empleados?. Nosotros, los sindicatos, somos una ?organización de trabajadores?, es decir una organización de representación ?colectiva?, con personalidad y responsabilidad propia, con voluntad de intervenir en tanto que organización. No somos una suma de individuos, no somos ?los empleados?, sino que los organizamos y representamos.

?Hemos de exigir que en la Memoria se especifique:

-las propuestas que hemos formulado sobre las cuestiones de Responsabilidad Social (por lo que habrá que plantearlas de forma concreta, y para ello más abajo damos algunas pautas) y

-la respuesta empresarial a nuestras propuestas.

En su versión 3.0, del año 2006, la Guía del GRI desarrolla esta idea, así como indicadores al respecto, concretándolo a lo largo de su exposición con diversas fórmulas que reproducimos a continuación en cursiva (la numeración es nuestra, para facilitar las posteriores referencias a uno u otro de estas formulaciones), y a las que añadimos sin cursiva nuestros comentarios:

1. ?La transparencia acerca de la sostenibilidad de las actividades de las organizaciones tiene un interés prioritario para una amplia gama de grupos de interés entre los que se incluyen organizaciones empresariales, de trabajadores ??1

?Si los grupos de interés no participan en la elaboración de la memoria ni se identifican con ella, es menos probable que las memorias se adecuen a sus necesidades, lo que a su vez provocará que sean menos creíbles ??2

Lo que reafirma nuestro derecho, como ?organización de trabajadores?, a formular exigencias precisas de transparencia.

2. ?? se deben tener en cuenta algunos factores externos como los siguientes: ?. e indicadores planteados por los grupos de interés.?3

?? se deben tener en cuenta algunos factores internos como los siguientes: ? los intereses/expectativas de los grupos de interés ??4

Ello supone que tendremos que proponer como sindicato (es decir como ?grupo de interés?) **indicadores concretos de país**. Como criterio general, deberían indicarse en la Memoria, por cada país de la cadena de producción (es decir de los países en los que están sus filiales, subcontratas y proveedores) los siguientes conceptos y cuantías:

o Número de filiales, subcontratistas y proveedores. Su relación nominal sería conveniente publicarla en las Memorias, como hacen ya algunas multinacionales⁵ (Nike, Levis, Reebok, Gear for Sport y Jaspot), pero lo esencial es que tal lista nominal de proveedores se nos proporcione directamente a los sindicatos para su uso para la actividad sindical, como han empezado a hacer algunas multinacionales españolas (Inditex y Mango)

-Volumen de producción en facturación y en unidades físicas, o sus porcentajes sobre el total subcontratado

-Salario mínimo legal del país y, si no coincide con él, salario considerado ?mínimo vital? o ?salario digno? en dicho país, y salarios pagados en sus filiales o proveedores

-Tipos de contratos empleados de los previstos en el país

-Cobertura de negociación colectiva: convenios de aplicación y trabajadores protegidos por un convenio colectivo.

-Índices de salud y seguridad laborales

-Relación de las organizaciones sindicales con las que se ha contactado para su seguimiento in situ de los compromisos de RSC

Y también, como **indicadores globales** los relativos a:

-Lo señalado en el punto 4 en relación con la verificación de las exigencias del Código de Conducta aplicable, así como con las denuncias recibidas por supuestas violaciones de tales normas y las gestiones realizadas para corregirlas.

-Organizaciones sindicales españolas e internacionales contactadas para esos objetivos

-La existencia, o no, de una interlocución formal ?global? con el sindicalismo organizado, es decir con las Federaciones Sindicales Europeas e Internacionales y con el sindicalismo del país de la casa matriz

-Acuerdo o Acuerdos Marco Internacionales suscritos con las Federaciones Sindicales Internacionales y/o Europeas sobre aplicación y seguimiento del cumplimiento de las Normas Fundamentales del Trabajo y/o de los Códigos de Conducta de aplicación en todas sus cadenas de producción

A ellos cabe añadir ?indicadores? específicos, sociales y medioambientales, que resulten de interés como consecuencia de la actividad concreta desarrollada desde la empresa matriz o de algunos de sus filiales, subcontratas y proveedores.

3 ?Para que una memoria sea verificable, deberá documentarse el citado proceso de participación de los grupos de interés?6

Debe por tanto la Memoria indicar las formas de trabajo de la empresa con nosotros (y con los demás grupos de interés), lo que podría suponer, como ya se ha hecho en algún caso:

oUna reunión previa a la publicación de la Memoria en la que se nos presente el borrador de ésta, y permita recoger luego en la versión definitiva de ésta nuestras consideraciones a la misma (a sus contenidos y a las formas de trabajo en su elaboración).

oLa expresa inclusión en la Memoria de las observaciones formuladas directamente por el sindicato y otros grupos de interés

4 ¿La memoria incluye tanto resultados favorables como desfavorables?7

Ello debe suponer la inclusión en la Memoria de datos concretos relativos a:

oEntidades (empresas), que realizan las auditorías sociales y medioambientales

oNúmero y fechas de las auditorías realizadas en cada país

oResultados de las auditorías (clasificación de las empresas auditadas en función de los diversos grados de cumplimiento del Código de Conducta)⁸, especificando en particular el grado de cumplimiento de diversos aspectos esenciales:

Erradicación del trabajo infantil

Abono de un salario digno (igual o superior al mínimo legal o convencional) que cubra los mínimos vitales, igual o superior a los mínimos legales o convencionales del país y sector

Jornada máxima, con especificación del régimen de las horas extraordinarios (número de HE realizadas y su comparación con el límite legal o convencional, retribución adicional percibida, voluntariedad efectiva)

Libre ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva

-Gestiones realizadas en relación con las ¿auditorías sindicales? (intervención del sindicalismo organizado, desde las organizaciones sindicales internacionales, las del país de la empresa matriz y las de los países de la cadena de producción)

-Medidas tomadas para la corrección de los incumplimientos detectados

-Verificación de la aplicación y eficacia de estas medidas correctoras

-Número de proveedores cuya relación se rescindió⁹ como consecuencia del incumplimiento del Código de Conducta y de la inaplicación de las medidas correctoras señaladas

5 ¿Los datos y la información de la memoria están disponibles para los distintos grupos de interés?10

Esta afirmación permite exigir a la empresa un conocimiento sindical de las bases, criterios y datos utilizados para la elaboración de las Memorias. Es decir la documentación relacionada con todo lo señalado en los puntos anteriores.

2.- Las Memorias empresariales como referencia para la acción sindical, como marco de una acción sindical global

De la lectura de las anteriores normas del GRI y de las consideraciones sindicales sobre cómo deben hacerse las Memorias de las empresas, se desprende que en muy pocas ocasiones se desarrollan con estas pautas. Pero la responsabilidad no es sólo de las empresas, de sus responsables de ¿Responsabilidad Social?. También lo es nuestra, de uno de los ¿grupos de interés? esenciales, es decir de la representación sindical.

Por ello, y para ello, hay que partir de las siguientes premisas:

-Los compromisos de ?Responsabilidad Social?, unilaterales o pactados, deben cumplirse.

-Su cumplimiento, y su verificación, son exigibles desde el momento que se asumen como ?compromiso?.

-Las Memorias deben reflejar tal cumplimiento, tales verificaciones y la corrección de sus incumplimientos.

Las Memorias empresariales de Responsabilidad Social, con ésta u otra denominación, son por otra parte planteamientos cuyo ámbito es casi siempre el del conjunto mundial de las empresas. En la mayoría de las multinacionales constituyen el único documento empresarial de ámbito mundial. Deben ser por ello un instrumento para exigir la interlocución sindical sobre la política mundial de la empresa, base por tanto para constituir la Red Sindical transnacional de la multinacional, como ha demostrado la experiencia de Repsol.

El desarrollo y aplicación de las consideraciones deducidas de la Guía del GRI y de los objetivos sindicales en torno a la Responsabilidad Social, exige su examen por parte de la Sección Sindical, así como de las estructuras federales sindicales¹¹ superiores correspondientes a los ámbitos de la empresa, con iniciativas concretas al respecto.

El balance de estas iniciativas, de las propuestas formuladas, de sus resultados, debería también tener un reflejo en las propias Memorias empresariales. Y deberá formar parte de las ?memorias? sindicales, de nuestros balances de RS y de Acción Sindical Internacional.

Febrero de 2009

Secretaría de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO.

¹ Del Prólogo: ?Desarrollo sostenible y el imperativo de la transparencia?

² Guía. Página 13

³ De ?Comprobaciones?, del apartado 1.1. ?Definición y contenido de la memoria?, página 11 de la edición española de la Guía del GRI

⁴ Guía. Página 12.

⁵ Ver en <http://www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=1294&langue=3>

⁶ Guía. Página 12

⁷ De ?Comprobaciones? del apartado 1.2, ?Principios para definir la calidad de elaboración de memorias?, página 15 de la Guía

⁸ Demasiadas Memorias indican que ?todos nuestros proveedores? cumplen los requisitos establecidos, lo que es prácticamente imposible e indica o que no se han hecho bien las auditorías o que no se cuenta la verdad

⁹ No debe olvidarse que el objetivo sindical no es la rescisión del contrato sino la corrección de los incumplimientos del Código de Conducta

¹⁰ De ?Comprobaciones? del apartado 1.2., subapartado ?Claridad?, página 18 de la Guía.

¹¹ Cada Federación de Comunidad deberá hacer vuna relación de todas las empresas de su ámbito que realizan Memorias de Sostenibilidad, o deberían realizarlas, y examinar la aplicación de los criterios sindicales aquí formulados

Fecha artículo: jue 26 feb 2009 06:30:00 CET

Cristino Martos, 4
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10
comfia@comfia.ccoo.es