



## Responsabilidad Social Corporativa

Marzo 2006

ENSAYO TEMÁTICO LISDINYS

# Salarios Dignos: El Eslabón Perdido del GRI

## Las Nuevas “Directrices G3 de Reporteo de lo Sostenible” Continúan Evadiendo a los Salarios Dignos, el Eslabón Perdido de “lo Sostenible”<sup>1</sup>

Por Álvaro de Regil Castilla<sup>a</sup>

*Periódicamente, LAGJS publica ensayos de relevancia para La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS). Este ensayo argumenta que las nuevas “Directrices G3 de Reporteo de lo Sostenible” del GRI fracasan, nuevamente, en abordar el asunto crítico de los salarios dignos, y se apoyan en las mismas viejas normas multilaterales que condonan la práctica empresarial de pagar salarios de miseria en la mayoría de países en el Sur, a pesar del hecho de que un salario digno ha sido declarado un derecho humano desde hace mucho tiempo. Hay en el mundo un eslabón perdido implícito en la búsqueda en pos de lo realmente sostenible.*

### □ Introducción

La Iniciativa del Reporteo Global (GRI por sus siglas en inglés) distribuyó en enero su versión en borrador de sus nuevas Directrices de Reporteo de lo Sostenible, denominadas el G3. El GRI es un proceso multi-sectorial de partes interesadas y una institución independiente. Define a su misión como hacer del reporteo de lo sostenible tan rutinario y comparable como los reportes financieros, una suerte de triple línea de resultados, a menudo mencionada por otras organizaciones, que abarca los papeles financiero, ambiental y social de los negocios, o la Triple P (personas, planeta y provecho) como la definen otros. El GRI va en pos de su misión mediante el desarrollo

<sup>1</sup> “Lo Sostenible” se refiere a Desarrollo Sostenible en función del sostenimiento de las dimensiones económica, social y ambiental.

y la continua superación de un marco de reporteo que pueda usarse por cualquier organización para reportar su desempeño económico, ambiental y social. El GRI se ha convertido en el marco favorito de reporteo voluntario de cientos de organizaciones, en su mayoría corporaciones con fines de lucro. Presume ser el resultado de una interacción permanente con mucha gente, que supuestamente representa a una amplia variedad de partes interesadas en relación al impacto de la actividad de negocios alrededor del mundo. Mas la ausencia del elemento crítico de los salarios dignos, lleva a concluir que consistentemente se evita esta cuestión en el proceso seguido por los grupos de trabajo multi-sectoriales del GRI, al menos desde 2002, supuestamente creados para continuamente mejorar sus directrices de reporteo.

### Contenido

- Introducción
- La Importancia Fundamental y Crítica de los Salarios Dignos en la Búsqueda de lo Sostenible
- El Eslabón Perdido en un Sistema Global de Mercado
- Igual Salario por Igual Trabajo de Igual Valor Norte y Sur – el Eslabón Perdido
- Orientación Democrática o Corporativa
- Flexibilidad y Voluntarismo
- Corolario

El GRI explica que continuamente se crean y mejoran componentes del marco de reporteo utilizando a una serie de grupos de trabajo multi-sectoriales que revisan el contenido existente o desarrollan nuevo contenido. Los grupos multi-sectoriales aspiran a representar a una composición balanceada de gente de todas partes del mundo y de

campos profesionales diversos, incluyendo a los negocios, sociedad civil, inversiones, laboral, contabilidad, academia y otros. Los grupos buscan arribar a un consenso acerca de cuáles son los temas más importantes para el reporte organizacional, y cómo deben de capturarse estos temas en la forma de indicadores de reporte, manifiestos, principios, u otros elementos.<sup>2</sup> Mas estos grupos parecen representar sólo a aquellos que son “practicantes” del marco GRI y no a todo el espectro que representaría a todos los sectores de la sociedad civil global como tal. En efecto, el GRI explica que debido al enfoque de sus grupos de trabajo multi-sectoriales, el marco de reporte del GRI es reflejo directo de la experiencia, aprendizaje y opiniones de aquellos practicantes que se involucran activamente en la “red GRI”.<sup>3</sup>

Sin menoscabo de las evidentes limitaciones actuales, además de los grupos de trabajo, el GRI siempre ha hecho un esfuerzo de llegar a tanta gente como sea posible alrededor del mundo e invitarlos a participar, mediante varios vehículos, en el desarrollo de las Directrices y el marco de reporte entero. En efecto, yo mismo participé en el desarrollo de las directrices de 2002. No obstante, parece que la visión de los grupos de trabajo y, en última instancia, de los cuerpos directivos –el Comité de Asesoría Técnica, el Consejo Directivo, y el Consejo de Partes Interesadas– toman la decisión final sobre los componentes, sin importar si reflejan visiones frecuentemente expresadas por individuos u organizaciones fuera de la “red GRI”. En esta ocasión, el GRI ha lanzado una campaña para involucrar a la gente en la etapa final de desarrollo del nuevo G3, revisando el borrador. El GRI ha abierto una ventana de tres meses, hasta el 31 de marzo, para que la gente participe en el proceso. La gente puede acudir a la presentación “Dale un Vistazo” del GRI y discutir de manera informal las Directrices G3 con los ponentes. Como en actualizaciones anteriores del marco GRI, se le ofrece a la gente la oportunidad de contribuir mediante un proceso estructurado de retroalimentación, diseñado para provocar opiniones amplias y visiones generales, así como respuestas muy específicas y detalladas, llenando una forma para comentarios en la red.<sup>4</sup> Así mismo, tanto personas como organizaciones pueden participar en los “Foros de Discusión” informales que no incidirán en la versión final del G3.

<sup>2</sup> GRI, G3 public comment. Everything you need to know about the DRAFT G3 Guidelines – past, present, and future, p. 2.

<sup>3</sup> *Ibid*, p. 2.

<sup>4</sup> *ibid*, p. 20.

En la experiencia de La Alianza Global Jus Semper (LAJGS) con las Directrices de 2002, o G2, yo contribuí nuestra opinión llenando un “Cuestionario para Reportantes y Usuarios de las Directrices del GRI” muy detallado. Fui también invitado a participar en la discusión del Foro de “materialidad”. Estas contribuciones se colocaron en la red como mensajes y un extracto para cada tema se publicó como archivo pdf. Mas no hubo una sensación real de haber entablado contacto con los diseñadores de las Directrices. Después de someter el cuestionario y de participar en los foros, no hay retroalimentación ni oportunidad de medir la reacción a nuestras contribuciones. Esto deja mucho que desear, especialmente cuando las contribuciones son el resultado de perspectivas profundamente informadas y bien documentadas.

En el caso de LAGJS, su única misión y razón de ser es La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS). Este es un programa a largo plazo desarrollado para contribuir a la justicia social en el mundo mediante el logro de participaciones laborales justas para los trabajadores de todos los países inmersos en el sistema global de mercado. Se aplica a través de su programa de Responsabilidad Social Corporativa/Empresarial (RSC/RSE) y se centra en la homologación gradual de los salarios en función de las paridades de poder de compra (PPCs) para determinar a los salarios dignos en las diversas economías. Creemos que la democracia real, el estado de derecho y los salarios dignos son los tres elementos fundamentales en la búsqueda de la justicia social y lo sostenible en toda comunidad. En una economía globalizada, hemos padecido la globalización de mercados laborales, precios y consumidores mas no de las participaciones laborales. Los beneficios han sido privatizados pero los costos han sido socializados. Sin embargo, no puede haber sostenimiento sin justicia social. No obstante, los salarios dignos son un elemento que ha sido sistemáticamente excluido por organismos multilaterales, gobiernos y las llamadas iniciativas multi-sectoriales, como el GRI. En favor del GRI, es de reconocerse que es, por mucho, la organización más abierta a entablar comunicación con todos los sectores de la sociedad civil global y de alguna manera escuchar sus visiones. Mas el GRI también ha ignorado sistemáticamente nuestro llamado a revisar las Directrices que abordan el tema de salarios y de las compensaciones laborales.

### □ La Importancia Fundamental y Crítica de los Salarios Dignos en Pos de lo Sostenible

Un salario digno es el elemento más fundamental en las responsabilidades sociales y económicas de los negocios. Si una entidad de negocios no compensa a sus trabajadores con un salario digno, o se asegura de que los trabajadores de las compañías que constituyen su cadena de abastecimiento son también compensados con un salario digno, entonces sólo puede concluirse que estos trabajadores están siendo explotados, usualmente dramáticamente, al recibir salarios de hambre en su lugar. ¿Cómo puede una entidad de negocios en esta situación considerarse como una empresa responsable? Si una compañía paga salarios de miseria, entonces debe de ser etiquetada como una compañía explotadora, aún si se comporta de una manera muy responsable en todas las otras áreas de las dimensiones social, económica y ambiental de su actividad. También se está comportando de una manera fundamentalmente insostenible, ya que pagar salarios de miseria conlleva un impacto directo en la generación de mayor desigualdad y de mayor degradación social y ambiental, al contribuir a ensanchar la brecha entre ricos y pobres tanto en países ricos como en pobres. Además, debe de quedar claro que esta explotación laboral no ocurre por accidente. Al contrario, la explotación laboral es el resultado de una decisión de negocios perversa y profundamente premeditada y calculada. Las corporaciones peinan al mundo en pos de los costos laborales más bajos que puedan conseguir. Esta práctica está en el corazón del actual sistema de capitalismo darwinista de explotación. En este sistema, tanto los gobiernos anfitriones como las corporaciones trabajan en sociedad para explotar los recursos naturales y humanos de los países anfitriones. Es parte de la histórica sociedad neocolonial entre las oligarquías del Sur y los centros de capital global. La única diferencia es que, con la imposición del capitalismo neoliberal global, esta explotación no es más sólo un evento centro-periferia, ya que sucede globalmente y corta a través de las sociedades al incluir y excluir personas tanto en el Norte como en el Sur del llamado sistema global de mercado.

Es por esto que todas las normas y directrices creadas por organismos multilaterales, sociedad civil y gobiernos sistemáticamente evitan el tema de los salarios dignos, a pesar del hecho de que tiene que

constituir un elemento *conditio sine qua non* en un entorno de negocios verdaderamente sostenible y socialmente responsable. Un salario digno tiene que ser un elemento medular, inherente e inextricable de un marco de RSC realmente sostenible. Las participaciones laborales son un factor crítico para transformar el actual mundo insostenible, dominado por un sistema *corpocrático* y no, de forma alguna, por la real democracia, ya que vivimos en un mundo regido por el mercado. El único propósito de los negocios ha sido y continúa siendo el incrementar el valor del accionista. A pesar de toda la retórica en pro de una responsabilidad corporativa, el *accionitismo*, es el único fin de los negocios. De esta forma, las participaciones laborales juegan un papel determinante en la búsqueda incesante de mayor valor del accionista. Por ello, las corporaciones, con el apoyo tácito de los gobiernos, mantienen un sistema de explotación que se guarda una gran porción del ingreso que debería de ser desde un principio parte de la participación laboral. Es una práctica propia de la cultura de los “barones ladrones.” Y esto es impuesto sistemáticamente en los países del Sur, donde las oligarquías locales colaboran efusivamente con las corporaciones globales para enriquecerse ellas mismas, porque los llamados gobiernos democráticos anfitriones sistemática y entusiastamente traicionan su responsabilidad básica y primigenia de procurar el bienestar de todos los rangos de la sociedad.

Si hay alguna duda acerca de qué tan fundamental es el papel que juegan las participaciones laborales en las llamadas sociedades democráticas, debe de ser claro que, en los estatutos de la ONU, un salario digno es un derecho humano. En efecto, se afirma claramente en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, especialmente en los incisos dos y tres, referentes a la compensación igualitaria y la remuneración justa. El artículo 23 afirma que:

- (1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- (2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- (3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por

cualesquiera otros medios de protección social.

- (4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

### □ El Eslabón Perdido en un Sistema Global de Mercado

No obstante, como veremos en todas las directrices multilaterales referentes a salarios, no hay una descripción de lo que debe de ser una remuneración justa ni hay referencia alguna a una paga igualitaria a excepción de género. Así es que el concepto se deja convenientemente para que quienes están en el poder lo interpreten como mejor les plazca. Mas el principio de que todo mundo tiene derecho a una remuneración justa que asegure una existencia que honre la dignidad humana es incuestionable. Es también incuestionable que sólo un salario digno puede permitir a los trabajadores una existencia digna.

Sucede exactamente lo mismo en las más específicas "Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas de Negocios Respecto a los Derechos Humanos," de la Subcomisión de la ONU para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, bajo el Consejo Económico y Social de la ONU. A pesar de la crasa evasión de los salarios dignos por parte de la mayoría de las partes interesadas, las Normas mantiene el mismo criterio actualmente usado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto hace de la compensación justa un concepto claramente ambiguo. Las Normas piden que las corporaciones paguen una remuneración justa y razonable que garantice un nivel adecuado de vida para los trabajadores y sus familias. Tal remuneración debe considerar debidamente la necesidad de los trabajadores de tener condiciones de vida adecuadas que vayan mejorando progresivamente. También enfatizan la necesidad de tomar especial cuidado en pagar salarios justos en los países menos desarrollados. No obstante, dejan al libre albedrío de cualquiera interpretar qué son un nivel de vida adecuado y un salario justo.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> La Alianza Global Jus Semper, La Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la ONU ha emitido normas que apuntan a un posible advenimiento de una RSC obligatoria, pero continúa legitimando una estructura que genera inequidad sin límites. Comentario temático LISDINYS, septiembre, 2003, p. 2. (<http://www.jussemper.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/Recursos/RSCynormasDH.pdf>)

La pregunta obvia es que, si los trabajadores del Sur continúan padeciendo un sistema que les niega una vida digna y el marco de Derechos Humanos ignora el problema, entonces ¿cuál es el fin de estas Normas? Las Normas son la expresión de la inquietud creciente por un entorno que es, ante todo, un generador de la mayor inequidad y miseria que el Norte y el Sur han padecido en tiempos contemporáneos. Mas, nuevamente, fracasan en abordar el elemento clave generador de tal inequidad: la globalización de mercados laborales, precios y consumidores pero no de las participaciones laborales.

Las Normas reconocen a varios conjuntos de principios, directrices, normas y recomendaciones, tales como el Compacto Global de la ONU, las Directrices de la OCDE para TNLs y la Declaración Tripartita de Principios Respecto a las Empresas Multinacionales y la Política Social. Sin embargo, actualmente, estos marcos de principios y normas se adhieren a las Convenciones de la OIT. En congruencia con esta concepción, el GRI, así como otras directrices tales como el Libro Verde de la UE y la SA 8000, también se adhieren a las Convenciones de la OIT. Mas este marco no aborda, de forma alguna, el tema del salario digno ni en su parte medular ni en ninguna de sus otras Convenciones y Recomendaciones. Sin duda, las Convenciones de la OIT no cubren todos los elementos laborales necesarios para ir en pos de la justicia social y de un entorno sostenible.<sup>6</sup>

En consecuencia, el GRI, y todos los otros instrumentos, se auto-limitan a defender las condiciones laborales de los trabajadores al exigir el cumplimiento de las Convenciones de la OIT. Estas incluyen las jornadas diarias de trabajo, las prestaciones legales y adicionales, las condiciones físicas del lugar de trabajo, la discriminación de género y la contratación infantil ilegal. También incluyen, el cumplimiento por arriba del salario mínimo legal del país anfitrión, el pago de los mejores salarios posibles en el país en cuestión, donde deben de proveer todas las comodidades básicas como vivienda, cuidado médico y

<sup>6</sup> Álvaro de Regil Castilla, La RSC sin Salarios Dignos es Irresponsable e Insostenible. La Alianza Global Jus Semper. Breviario Temático LISDINYS, Julio, 2003, p. 5.

(<http://www.jussemper.org/Inicio/Resources/RSCinsalariosdignos.pdf>)



alimentación de “buen norma.”<sup>7</sup> No obstante, su cumplimiento, aunque retóricamente va en la dirección correcta, no establece la “buena norma” o el mecanismo para definirla.

Debe de ser claro que las directrices y normas de RSC que requieren que las corporaciones se rijan por las Convenciones de la OIT no abordan el tema de salarios dignos porque las Convenciones sólo se refieren de manera muy vaga al pago de los salarios mínimos que supuestamente deben de abordar las necesidades de los trabajadores y sus familias y el costo de vida. Las Convenciones de la OIT defieren a cada gobierno en la definición del salario mínimo. Mas las Convenciones de la OIT no declaran que el salario mínimo debe de ser equivalentes al salario digno, mucho menos intentan definir un salario digno; y cuando vagamente se refieren al salario mínimo, hacen referencia al nivel general de los salarios en el país, a la productividad, a factores de política económica, y a los niveles relativos de vida de otros grupos sociales en la misma economía como los criterios a ser usados como cota de referencia, como se define en la Convención 131 y la Recomendación 135.<sup>8</sup> Así es que si la economía del país paga salarios de miseria en general, no se exige cambiar este entorno. Un salario mínimo, en la abrumadora mayoría de casos, no es un salario digno. La mejor ilustración de esta realidad es que un salario mínimo está lejos de ser un salario digno en EEUU. Además, las consideraciones de mercado y de política económica son colocadas por encima de las consideraciones democráticas y de derechos humanos. Si una corporación global paga un salario digno en su país matriz, mientras paga en un país anfitrión dado –donde el costo de vida es la tercera parte del de su país matriz en términos de PPC– la décima parte de éste por igual trabajo de igual valor de mercado global, entonces debería de estar pagando en el país anfitrión un salario igual en términos reales en relación con el costo

<sup>7</sup> Declaración Tripartita de Principios Respecto a las Empresas Multinacionales y la Política Social. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, Tercera edición, 2001, p. 7.

<sup>8</sup> Convención OIT 131 sobre la fijación de los salarios mínimos y Recomendación 135 de 1970: Para la determinación del nivel de los salarios mínimos se deberían tener en cuenta, en particular, los siguientes criterios: a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias; b) el nivel general de salarios en el país; c) el costo de la vida y sus variaciones; d) las prestaciones de seguridad social; e) el nivel de vida relativo de otros grupos sociales; f) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

de vida de este país. Si no lo hace, es sólo porque perversamente coloca sus intereses empresariales, su lógica de mercado, por encima del derecho humano de los trabajadores a ganar un salario digno; porque esta corporación es perfectamente capaz de pagar un salario digno en un país con un costo de vida más bajo (por lo que los costos laborales son más bajos) si paga un salario digno en su país matriz –el cual tiene un costo de vida tres veces mayor– por igual trajo de igual valor de mercado global. La lógica básica de igualdad está ausente. Mientras el trabajo desempeñado por los trabajadores en los países anfitriones sea de igual valor de mercado, entonces la corporación tiene que pagar una paga igual en términos PPC a la que paga a los trabajadores equivalentes en su país matriz.

De esta forma, debido a los actuales criterios de la OIT basados en salarios mínimos, y porque un salario mínimo, en la abrumadora mayoría de naciones, no constituye un salario digno, es incontrovertible que la OIT no aborda la injusticia de miles de TNLs que devengan ganancias a expensas de millones de trabajadores en el Sur, al pagar la décima parte o menos de lo que pagan en su países matrices en el Norte por hacer exactamente el mismo trabajo, lo que de ninguna manera provee, a los trabajadores del Sur, una calidad de vida equivalente a la de sus contrapartes, con mayor suerte, de otras latitudes.

Esto equivale a aceptar diferente grados de explotación, ya que el mejor salario posible y las comodidades básicas de una “buena norma” no proporcionan específicamente un salario digno en términos del Norte. ¿Por qué los trabajadores del Sur, en un mercado global, desempeñando exactamente el mismo trabajo, deben recibir una norma salarial inferior que sus contrapartes en el Norte? Será, quizás, para subsidiar a los salarios del Norte a costa de los salarios del Sur? En este caso, con el fin de proveer una remuneración justa a los trabajadores del Sur –si la TNL quiere mantener los mismos márgenes de utilidad global– tendría que aumentar los salarios reales en el Sur y bajar los salarios reales de trabajadores equivalentes en el Norte, si es que logra salirse con la suya. Eso sería demasiado difícil. Sería más probable que la TNL tuviera que homologar los salarios reales en el Sur con los de sus contrapartes en el Norte y reducir sus márgenes de utilidad global y, consecuentemente, su valor del accionista; porque debe de devolver a los trabajadores del Sur los

mucho más altos niveles de participaciones laborales a los que, en primer lugar, tienen derecho, con el fin de proveerles igual paga por igual trabajo de igual valor. Este es un eslabón perdido premeditadamente. En una economía global donde productos, precios, consumidores y mercados laborales han sido globalizados, falta claramente la globalización de las participaciones laborales. En un mercado global, un salario digno tiene que ser el mismo en términos de paridades de poder de compra (PPCs) que los salarios de las contrapartes del Norte. Esto es, un salario digno debe de garantizar un nivel de vida homólogo al de los trabajadores equivalentes en el Norte, definido como salarios reales PPC.<sup>9</sup>

#### □ Igual Paga por Igual Trabajo de Igual Valor Norte y Sur – el Eslabón Perdido

Si tenemos la honestidad de reconocer la existencia patente de un sistema de explotación Norte-Sur, entonces tenemos que encarar las insultantes inequidades generadas por este sistema –y su inherente imposible sostenimiento a largo plazo, al cual el GRI y otros marcos supuestamente intentan superar– desarrollando un concepto que directamente enfrente las inequidades en las participaciones laborales Norte-Sur. Consecuentemente, un salario digno tiene que ser definido utilizando los salarios equivalentes del Norte como la cota de referencia. No es un concepto difícil de comprender. De hecho, se basa en un sentido común muy básico. Se trata del concepto básico de igual paga por igual trabajo de igual valor, en términos de PPCs. En la actualidad, no hay un concepto OIT de igual paga (en términos reales) por trabajo de igual valor en una economía global, especialmente respecto a las corporaciones globales. Mas existe el concepto de igual paga para hombres y mujeres por trabajo de igual valor, utilizando como referencia a la economía local.<sup>10</sup> Supuestamente, la intención es acabar con la discriminación de género en las prácticas laborales. Sin embargo, de acuerdo a esta lógica, si los hombres están siendo explotados en un país dado, el Convenio 100 de la OIT pide igual trato para las mujeres. Por lo que si los hombres son explotados, las mujeres también deben

ser explotadas al mismo nivel pero no más. Obviamente, la Convención supone que los hombres están recibiendo un salario digno, pero esto sólo ocurre, si acaso, en las economías del Norte. Lo que necesitamos, en cambio, es un sistema de participaciones laborales Norte-Sur aplicable tanto a hombres como mujeres, definido utilizando el mismo concepto de igual paga por igual trabajo de igual valor, usando al Norte como el punto de referencia. ¿Por qué, en un mercado globalizado, el concepto de igual paga por igual trabajo de igual valor sólo se aplica a nivel nacional para evitar la discriminación de género y no se aplica a lo largo del sistema entero de mercado global, para evitar la discriminación y explotación de los trabajadores del Sur, si el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU manifiestamente declara que *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual?* ¿Por qué gobiernos, organismos multilaterales y corporaciones, convenientemente, piensan sólo en términos de mercados nacionales, cuando el artículo 23 declara que no debe de haber ninguna discriminación, y no hace referencia alguna a mercados nacionales? La obvia respuesta es que esto afectaría directamente los intereses de los centros de capital global quienes directamente se benefician de este sistema impuesto de explotación laboral global.

Consecuentemente, un salario digno en el Sur tiene que ser definido utilizando los salarios equivalentes del Norte como la cota referente. Subsecuentemente, el mecanismo de paridades de poder de compra (PPCs) tiene que ser aplicado para determinar el salario equivalente en cada economía. Esto es, en un mercado global, un salario digno tiene que garantizar un nivel de vida a la par con el de los trabajadores equivalentes en el Norte. En la práctica, para determinar el salario digno que las TNLS deben de estar pagando desde un principio en cada economía, el sistema de compensación de las TNLS en su país matriz tiene que actuar como cota de referencia.

Con toda certeza, la brecha salarial es tan enorme, que sería imposible cerrarla en unos cuantos años. Realistamente, tomará una generación alcanzar tal meta. LISDINYS, nuestra propia iniciativa, propone cerrar la brecha en el término de treinta años. Mas los marcos de RSC tienen que partir del principio de que todos los trabajadores tienen derecho a un salario digno. Aunque todas las normas de la OIT ciertamente juegan un papel en qué tan justo es

<sup>9</sup> La Alianza Global Jus Semper, La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS), marzo 2003, p. 12.

(<http://www.jussempere.org/Inicio/Resources/LISDINYSNG1003.pdf>)

<sup>10</sup> Convención OIT 100.

tratado un trabajador, utilizar los salarios por hora y mensuales del país matriz, para obreros y empleados –y entonces aplicar los PPCs de los países anfitriones– como los indicadores medulares de la justicia social corporativa, es donde radica el ataque real y fundamental a la desigualdad.

De manera muy consistente, todos los principios y normas multilaterales, tales como las Normas de la ONU para TNLs, las Directrices de la OCDE para Multinacionales y el Compacto Global, así como las iniciativas multi-sectoriales de la sociedad civil, tales como el G3 del GRI, SA 8000 y AA 1000 se basan en las Convenciones y Recomendaciones de la OIT y, por tanto, no abordan el tema del descarado sistema global de explotación laboral que el mundo padece actualmente. Por ello, si estos instrumentos aspiran seriamente a construir un entorno sostenible para el Siglo XXI y más allá, es imperativo que reconsideren sus conceptos y enfrenten este enorme obstáculo. De otra forma, en lugar de contribuir a construir un mundo mejor, continuarían directamente respaldando y contribuyendo a prolongar este sistema extremadamente injusto y darwinista de explotación. Pretender invocar la responsabilidad social de los negocios, para trabajar en pos de la construcción de un nuevo entorno social y ambientalmente sostenible, sin denunciar la cultura misma de negocios que genera un grado tan desalentador de injusticia, de inequidad, y, por tanto, de imposible sostenimiento, es un propósito auto-derrotista para todos estos principios, normas y directrices. Para expresarse sin rodeos, evadir el tema de los salarios dignos globales equivale a condonar de manera efectiva el pago de salarios de miseria.

### □ El Eslabón Perdido en las Nuevas Directrices del GRI

El nuevo G3, en particular, envía un claro mensaje de que el GRI ha mirado a otra parte cuando se trata de la explotación laboral. Tomando en cuenta que enfáticamente se ha llamado su atención al tema, mediante sus procesos de retroalimentación formal e informal, es muy desalentador constatar la ausencia absoluta de progreso en referencia al concepto de salarios dignos.

En el nuevo borrador G3, hay dos juegos de indicadores que proveen directrices a las organizaciones reportantes para reportar, entre otros,

sobre los temas laborales: el juego Económico y el juego de Prácticas Laborales y Empleo Decente. En este trabajo, me enfocaré exclusivamente en las áreas específicas de estos juegos que tratan directamente con las participaciones laborales. El juego económico se compone de ocho indicadores. Estos cubren tres aspectos: desempeño económico, presencia de mercado e impactos económicos indirectos.

El indicador EC1: *Valor económico generado y distribuido, incluyendo ingresos, costos operativos, compensaciones a empleados, donaciones y otras inversiones comunitarias, ganancias retenidas, y pagos a proveedores de capital y a gobiernos,*<sup>11</sup> es el primer indicador del desempeño económico y aborda cómo distribuye la organización reportante el valor económico generado en su balance de resultados. Aunque este indicador G3 parece ser más específico que la versión precedente del G2 – 2002, ya que este último se refería genéricamente a ventas netas, no proporciona la información requerida para valorar el nivel de participación laboral en proporción a otras áreas de flujo de capital. Se piden específicamente *los flujos monetarios totales hacia la fuerza de trabajo*. Esto no tiene utilidad alguna, respecto a las participaciones laborales, si la calidad de los salarios y de otros beneficios no está caracterizada. No se pide indicar si estos flujos monetarios constituyen un salario digno o un salario explotador. Además, sigue ausente el requisito de desagregar las cifras consolidadas, lo que ha sido llevado a la atención del GRI desde al menos 2003. La razón para desagregar las cifras es muy sencilla. Si el nivel de las participaciones laborales en la hoja de balances fuese muy baja en países individuales en el Sur en comparación con los niveles acreditados en los balances de una corporación en países individuales en el Norte, sería imposible identificar esta situación porque estaría disfrazada por la consolidación de las cifras que representan sus participaciones laborales totales. Si no se desagregan cifras, las corporaciones más explotadoras, quienes ni siquiera cumplen con pagar un salario mínimo, pueden fácilmente esconder sus prácticas explotadoras. Sin sorprender a nadie, se reportó recientemente que Wal-Mart paga salarios de servitud en China de EEUU \$0,165/hora a trabajadores de la industria del vestido en lugar de EEUU \$0,31 centavos, el salario mínimo legal en

<sup>11</sup> Global Reporting Initiative. Draft G3 Technical Protocols. Indicator Protocols Set: Economic, 2 enero, 2006, p.5.

China, el cual de todos modos sigue siendo un salario de hambre.<sup>12</sup> A pesar de que el GRI continúa recomendando el desglose por país/región, es sólo una sugerencia y no su norma.<sup>13</sup> Esto facilita mucho que una transnacional esconda sus prácticas explotadoras; ya que las compensaciones laborales en diferentes países pueden ser consolidadas en un valor global por quien prepare el reporte y, por tanto, dejar sin exponer el pobre desempeño de las compensaciones laborales en países del Sur.

El otro indicador económico que versa sobre las compensaciones laborales es el EC5: *Salario de nivel principiante comparado al salario mínimo local para localidades significativas de la operación*.<sup>14</sup> Comparado con el indicador EC5 del G2, parece haber un esfuerzo por ser más específico. Mas no busca conocer si un salario superior al salario mínimo es un salario digno. Además, no pide que se desagreguen las cifras ni que se reporte por país. Por ello, los salarios de hambre pueden ser fácilmente camuflados. De hecho, el concepto es fácil de malinterpretarse ya que usa como referencia al salario mínimo. Como resultado, una TNL reportante puede fácilmente verse muy bien, mostrando que su salario para los puestos más bajos es superior al salario mínimo. Mas un salario superior al salario mínimo no es lo mismo que un salario digno y frecuentemente sigue siendo un salario de miseria. Una buena ilustración de este caso es el argumento usualmente utilizado por los talleres de servitudo de la industria del vestido para justificar sus prácticas en México, consistente en que pagan más que el salario mínimo. En 2003, el salario legal para un trabajador de la industria del vestido en México era de EEUU \$0,88/hora<sup>15</sup> y los trabajadores recibían EEUU \$1,52<sup>16</sup> 1,7 veces el salario mínimo). No obstante, este salario era menos de una quinta parte (17.5%) de un salario digno en México en términos de PPC.

<sup>12</sup> Jean-Christophe Servant, Multinational supermarket that dominates economies. Slaves of the stacked shelves. Le Monde Diplomatique, enero, 2006, p. 11.

<sup>13</sup> GRI. Sustainability Reporting Guidelines [draft], G3 Version for public comment. January, 2006, Disclosure Item 2.8, p.14.

<sup>14</sup> Global Reporting Initiative. Draft G3 Technical Protocols. Indicator Protocols Set: Economic, 2 enero, 2006, p.11.

<sup>15</sup> Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Secretaría del Trabajo y Previsión Social – México, Salarios Mínimos Vigentes 2003. (<http://www.conasami.gob.mx/archivos/TABLA%20DE%20SALARIOS%20MÍNIMOS%20PROFESIONALES/2003.pdf>)

<sup>16</sup> U.S. Bureau of Labour Statistics, Hourly Compensation Costs for Production Workers: in U.S. Dollars, p. 17, Apparel Manufacturing (NAICS 315), 30 septiembre, 2005. (<ftp://ftp.bls.gov/pub/special.requests/ForeignLabor/ind315naics.txt>)

El juego de Prácticas Laborales y de Empleo Decente del G3 se compone de quince indicadores. Éstos cubren cinco aspectos: empleo, relaciones obrero/patronales, salud y seguridad ocupacional, entrenamiento y educación y diversidad e igualdad de oportunidades. Sólo el último indicador es relevante para el fin de este trabajo. El indicador LA15 es un indicador nuevo, aunque actualmente se le considera como *adicional* y no un indicador *medular*. El LA15 se refiere a: *el ratio de la remuneración promedio de hombres y mujeres desglosada por categoría de empleado*. Las limitaciones de este indicador son evidentes en si mismas.

Como explica este indicador, está basado en la Agenda de Empleo Decente de la OIT, la cual se adjudica *situarse en el contexto de una globalización justa para lograr crecimiento económico con equidad mediante el logro de una mezcla de metas sociales y económicas*. Mas asumir que la llamada Agenda de Empleo Decente de la OIT está fijada en el contexto de una globalización justa es una ilusión absoluta. La presente globalización del actual capitalismo neoliberal darwinista está en el corazón de tanta injusticia y de la creciente desigualdad tanto en el Norte como en el Sur. Ignorar esto y asumir que hay una globalización justa en desarrollo es rehusarse a reconocer la crasa evidencia. Suponer que pueda haber una globalización justa sin abordar directamente los factores específicos de injusticia tales como la pauperización de las participaciones laborales, es, en el mejor de los casos, ingenuidad pura. En primer lugar, la globalización (tenemos que asumir que la Agenda de Empleo Decente de la OIT se refiere a la globalización económica) es la antítesis de la verdadera democracia, ya que va directamente en contra del principio de autodeterminación. En la implementación de la llamada globalización, los gobiernos no han trabado virtualmente dialogo alguno con la gente para proponerla, por lo que ha sido impuesta no democráticamente. ¿Quién decidió que la llamada globalización neoliberal iba a ser aplicada en un Estado dado? ¿Se le pidió a la gente que eligiera entre una variedad de políticas económicas para que los gobiernos a su vez obedecieran la voluntad del pueblo? ¿Por lo menos, se le informó a la gente cuando los gobiernos decidieron cambiar de un paradigma económico a otro? ¿Se le informó a los ciudadanos de cualquier nación, en términos llanos, que la desregulación y privatización de sectores económicos enteros era parte del paradigma neoliberal y que esto significa



que la política económica dejaría de apoyar a la generación de la demanda en favor del apoyo a la oferta, la cual pertenece a los industrialistas? ¿Fueron informados que para hacer esto el mantra neoliberal pide la reducción tributaria y la drástica reducción del Estado de Bienestar? ¿Se les explicó que, bajo este entorno, el papel del gobierno es considerablemente disminuido y se reduce a actuar como agente de la oferta al abocarse a la gestión de la política monetaria y fiscal? ¿Se le dijo a la gente que, en tiempos de recesión, los gobiernos ya no harían uso del gasto público para energizar la economía con el fin de mantener los niveles de empleo y los salarios y eventualmente retomar la agregación de la demanda? ¿Se le informó a la gente que el mercado iba a ser colocado por encima del pueblo y que la responsabilidad primigenia de los llamados gobiernos democráticos, de procurar el bienestar de todos los rangos de la sociedad, iba a ser ignorada? La respuesta a estas preguntas es obviamente no. Por tanto, la Agenda de Empleo Decente de la OIT y los Indicadores de las Prácticas Laborales y de Empleo Decente del G3 claramente evaden la realidad y los temas subyacentes que requieren ser confrontados con el fin de lograr un sistema de mercado justo y democrático, ya que mientras los gobiernos de los países pretendan ser democráticos, están obligados a responder a las necesidades de la gente primero y no del mercado. En la real democracia, el mercado nunca debe de ser el fin sino sólo un vehículo para procurar el bienestar de todos los rangos de la sociedad, el cual debe de ser el único fin.

Que el GRI continúe abordando oblicuamente temas tan fundamentales como el salario digno, en la construcción de un entorno económico, social y ambientalmente sostenible, anclado en un sistema global de mercado, representa prolongar, al apoyarlas, las tremendas desigualdades del actual paradigma económico, y condenar el futuro desarrollo de la práctica de la responsabilidad social corporativa a una herramienta cosmética corporativa de relaciones públicas que muy pocos, fuera de los pasillos corporativos y de los gobiernos, tomarán seriamente<sup>17</sup> Mientras se evite abordar las enormes asimetrías del actual sistema, la persecución de un entorno realmente sostenible es totalmente irreal. Mientras el *accionitismo* continúe siendo el faro de

<sup>17</sup> Álvaro J. de Regil, *The Future of CSR will Mirror the Health of Society: Pondering the Evolution of CSR*. The Jus Semper Global Alliance. TLWNSI issue essay. November, 2005, p. 5. (<http://www.jussempir.org/Resources/FutureCSRMirrorSociety.pdf>)

luz de la cultura de negocios y de las políticas económicas sociales y ambientales de los llamados gobiernos democráticos, no habrá paradigma sostenible alguno, sin importar cuántos principios, normas y directrices de RSC se desarrollen.<sup>18</sup> Existe un oxímoron implícito entre todo el discurso de lo sostenible y los hechos fehacientes. En el caso del G3, como en todos los demás casos, el asunto del salario digno es sistemáticamente evitado. Parece ser un asunto tabú intratable, a no ser abordado, a pesar de las consecuencias dramáticas que tiene en el porvenir de los pueblos y en el impacto en el sostenimiento de nuestro planeta. No puede haber un entorno sostenible sin justicia social. En la vasta mayoría de casos, la pobreza no es un rasgo endógeno de las sociedades pobres; es el resultado directo de decisiones tomadas conscientemente por quienes detentan el poder de empobrecerlas. Así es que la desigualdad global no existe debido a rasgos endógenos o eventos espontáneos, sino por un sistema capitalista global que se basa en la explotación de los muchos en beneficio de los pocos.

De este modo, las Directrices G3 continúan dejando mucho que desear al no confrontar las realidades del sistema capitalista global de explotación de la gente, las cuales podrían ser fácilmente enfrentadas, en términos de directrices de reporte para el sostenimiento, al abordar el tema de las participaciones laborales justas y la necesidad de que las corporaciones paguen un salario digno en todas partes y no sólo en los países en donde no lo pueden evitar.

### Orientación Democrática o Corporativa

Otro hallazgo preocupante, es que parece haber un claro signo de que las Directrices G3 no han sido desarrolladas en el contexto de democracia. A pesar del hecho de que han sido desarrolladas por una diversidad de partes interesadas, no hay mención alguna de democracia en este concepto. Se habla de una globalización justa, mas no pude hallar una sola mención del término democracia en ninguno de los documentos del G3, incluyendo el borrador de las Directrices, el juego de Protocolos de los Indicadores, así como el documento *Todo lo que necesita saber sobre el Borrador de la Directrices G3 –pasado, presente, y futuro*. Esta es una inquietud de

<sup>18</sup> Allen White, *Fade, Integrate or Transform? The Future of CSR*, Business for Social Responsibility, August 2005, p. 9.

primer orden ya que la mayoría de la gente estaría de acuerdo en que la razón de ser de la RSC y/o de los marcos de reporte de lo sostenible es hacer a las organizaciones, en su mayoría corporaciones con fines de lucro, responsables de rendir cuentas a la ciudadanía. Por tanto, parece que el G3 ha sido desarrollado en base a la idea de que las organizaciones reportantes tienen que rendir cuentas a sus partes interesadas, mas es la organización y no las partes interesadas quien elige a que partes interesadas debe la organización rendirle cuentas. En efecto, el G3 considera el reporte de lo sostenible como un término amplio que es considerado sinónimo de otros términos usados para describir la rendición de cuentas de los impactos económicos, sociales y ambientales, tal como la RSC. Además, el G3 define al reporte de lo sostenible como la práctica que mide, manifiesta y rinde cuentas de su desempeño organizacional hacia la meta del desarrollo sostenible.<sup>19</sup> Sin embargo, aunque el G3 considera a lo incluyente como uno de sus principios rectores, considera que es la organización reportante quien debe de identificar a sus partes interesadas. Es por esto que una de las pruebas que el GRI recomienda a las organizaciones, con el objeto de ser incluyentes, es describir a las partes interesadas a quienes considera que debe rendirles cuentas.<sup>20</sup> Consecuentemente, el G3 está diseñado desde la perspectiva de las organizaciones, como una herramienta de negocios para reportar su desempeño sostenible como mejor les parezca. De esta manera, están en libertad de caprichosamente elegir a qué partes interesadas desean rendirle cuentas.

Esto está mal. El desarrollo sostenible, que es el fin del reporte de lo sostenible, es un elemento central de la real democracia. El propósito de la real democracia es ir en pos del bienestar de todos los rangos de la sociedad y no del bienestar de las corporaciones. Para la consecución de este propósito, necesitamos crear un entorno equilibrado donde todo el mundo se beneficie incluyendo el medio ambiente, el planeta entero sin duda. Necesitamos edificar una nueva cultura global que dé preeminencia al sostenimiento de la comunidad y al medio ambiente en solidaridad, en lugar de promover el individualismo irracional y exacerbado. En este nuevo entorno, se necesita lograr el equilibrio entre las necesidades de la Madre Naturaleza y las

necesidades de todas las comunidades, así como el equilibrio entre las necesidades comunitarias y las individuales. Desde la perspectiva de negocios, la meta preeminente de todas las entidades de negocios en la democracia real debe de ser general riqueza mediante la innovación y la competitividad para procurar y sostener el bienestar de las sociedades y del medio ambiente. En este nuevo entorno distintivo, todas las clases sociales son inversionistas en el negocio de la empresa privada. El valor del accionista, como se conoce ahora, deja de existir. El propósito de los negocios de maximizar las ganancias para continuamente incrementar el valor del accionista es absolutamente incompatible con los principios de la real democracia y el sostenimiento. Por lo que mientras los pueblos no sean colocados por encima del actual fin de los negocios, el reporte de lo sostenible continuará siendo un concepto irrelevante, una parodia, y continuará sirviendo a los intereses corporativos y no los intereses de la gente. La RSC y/o el reporte de lo sostenible tiene que ser una herramienta de la gente para valorar el desempeño sostenible de todas las organizaciones. En este ambiente equilibrado, todavía por construir, la gente son las partes interesadas y toda parte interesada son inversionistas en esta organización.

De este modo, en un entorno de verdadera democracia, el interés público siempre prevalece, sustituyendo al interés privado de los negocios y su cultura de *accionitismo*. La precedencia indisputable del interés público sobre el interés privado es *conditio sine qua non* de la vida realmente democrática y de la búsqueda de un entorno de equilibrio. Por ello, los negocios tienen que responder por su conducta social y ambiental ante la sociedad civil en relación a cómo contribuyen a su sostenimiento, porque son miembros individuales de la sociedad quienes crean a las empresas, y éstas a su vez existen y derivan su riqueza de la sociedad, la cual actúa como los mercados que consumen los bienes y servicios de las empresas. Consecuentemente, todos los miembros de la sociedad, son partes interesadas y en efecto inversionistas con un interés concreto en el sostenimiento social y ambiental de los negocios. La RSC tiene que ser un recurso de la gente y no de las corporaciones. Para las corporaciones tiene sólo que ser un vehículo para reportar sus prácticas empresariales en función del sostenimiento de un nuevo entorno de equilibrio. Las empresas tienen que responder ante la sociedad y no sólo a sus accionistas financieros. Con certeza, todos los

<sup>19</sup> Global Reporting Initiative. Sustainability Reporting Guidelines [draft], G3 Version for public comment. enero, 2006, p.4.

<sup>20</sup> *ibid*, p. 7.

miembros de la sociedad tienen que ser quienes definan el contenido, profundidad y enfoque del reporte de lo sostenible.

### □ Flexibilidad y Voluntarismo

Lógicamente, esto nos lleva un último tema de gran inquietud, que es la naturaleza voluntaria del G3 así como su extrema flexibilidad. Como bien es sabido, la visión prevaleciente hacia la RSC, en los pasillos gubernamentales y corporativos, es el imponerla como una práctica voluntaria. Esto goza de gran consistencia con la actual cultura neoliberal de autorregulación empresarial sin intervención gubernamental en muchas áreas de la actividad de negocios. Sin duda, la práctica voluntaria es una expectativa muy deseable desde la perspectiva empresarial. Es una estrategia corporativa común, en muchas esferas, tomar la iniciativa para convocar a la autorregulación en lugar de la regulación del Estado. En la esfera del desempeño sostenible, esto permite a las corporaciones parecer buenas sin realmente hacer el bien público. En la actualidad, no hay marcos legales nacionales o internacionales. Además, la corporaciones reportantes no sólo pueden elegir caprichosamente a sus partes interesadas, ya que también pueden elegir caprichosamente las áreas y los tópicos específicos a incluir en sus reportes. Obviamente, nunca reportarán las áreas donde no generarían buena imagen y no hay nadie que los obligue a reportar de forma completa. Esta es otra clara evidencia de que la actual vena del reporte de lo sostenible fue concebida para agradar a los muy privados intereses de los negocios y no el interés público. En una exploración reciente del futuro de la RSC, Allen White imagina un posible escenario donde las corporaciones entienden que los temas de la RSC –incluyendo a los salarios dignos– *no sólo son un negocio inteligente sino también integrales al deber fiduciario*.<sup>21</sup> Tiene que ser un deber tanto moral como legalmente obligatorio. ¿Cómo puede la RSC cumplir con su labor de contribuir a construir un entorno social, económico y ambientalmente sostenible si es voluntario, autorregulado y dirigido por las empresas?

El hecho es que hay una lucha entre la sociedad por un lado y empresas y gobiernos por el otro. Las corporaciones desde hace mucho han abogado por el reporte voluntario mientras que una gran

<sup>21</sup> Allen White, Fade, Integrate or Transform? The Future of CSR, Business for Social Responsibility, August 2005, p. 2.

mayoría de partes interesadas aboga por el reporte obligatorio. El resultado final es un *impasse*, lo que redundará en beneficio de corporaciones y gobiernos, ya que estos últimos claramente se han alineado con las empresas. Por ello, no sorprende el hecho de que no hay un debate real respecto a la legislación de la RSC para desarrollar marcos nacionales legales con un solo conjunto de normas y directrices, mucho menos un marco global. De este modo, lo que tenemos es una proliferación de marcos y normas disponibles para que las corporaciones elijan a placer según su conveniencia, o diseñen las suyas propias si lo prefieren.

Esto es totalmente reprochable. Nuevamente –presumiendo que aspiramos a edificar un entorno realmente democrático para sociedades de mercado– un reporte RSC de lo sostenible tiene que ser detallado y debe abordar todos los temas introducidos por todas las partes interesadas, a saber: de cada sector de la sociedad. Y tiene que ser obligatorio al hacerlo un requerimiento legal y no una opción. El reporte de la RSC tiene que ser un instrumento de la sociedad y no una herramienta competitiva de las corporaciones. El actual paradigma darwinista donde los gobiernos predominantemente actúan como agentes de los centros de capital global al implementar las políticas económicas, sociales y ambientales exigidas para satisfacer los intereses *accionistas* de los inversionistas institucionales, está generando un alto grado de inseguridad y de insatisfacción en la gente.<sup>22</sup> Por esta razón, hay una consistente creencia, en una mayoría de partes interesadas –todo mundo es parte interesada– que la RSC tiene que ser un deber legalmente obligatorio. En la encuesta más reciente de Pleon, en 2005, en 58 países alrededor del mundo, 72,5 por ciento de 495 partes interesadas diversas apoyan el reporte obligatorio.<sup>23</sup>

No obstante estas realidades, el G3, como en versiones anteriores, no sólo se concibe como un instrumento voluntario del reporte RSC, sino también destaca por su extrema flexibilidad.

<sup>22</sup> Álvaro J. de Regil, The Future of CSR will Mirror the Health of Society: Pondering the Evolution of CSR. The Jus Semper Global Alliance. TLWNSI issue essay. November, 2005, p. 15.

(<http://www.jussemper.org/Resources/FutureCSRMirrorSociety.pdf>)

<sup>23</sup> Pleon. Accounting for Good: the Global Stakeholder Report 2005. The Second Worldwide Survey on Stakeholder Attitudes to CSR Reporting. Amsterdam and Bonn, September 2005, p. 12.

Como parte de mi participación en el proceso de retroalimentación estructurada de la versión, así como en el foro de “materialidad”, expresé las siguientes inquietudes respecto a la materialidad:

*Considero que sin importar el tamaño y naturaleza de la compañía, todas las partes interesadas deben acordar un marco obligatorio y universal de indicadores medulares y del nivel de materialidad que cada uno de estos indicadores universales debe tener, y el nivel apropiado de desglose. Hay demasiada flexibilidad en el reporte y lo que está emergiendo no cumple con las expectativas de muchas partes interesadas.*

*...el hecho de que todo sea tan flexible y que no haya un marco universal de indicadores medulares y obligatorios, y de su nivel de materialidad, deja todo a la buena voluntad de las corporaciones para que lo definan en negociaciones individuales con el resto de sus partes interesadas. Esto está mal. Tenemos que acordar un conjunto de normas obligatorias y universales y un nivel mínimo de materialidad, para cada indicador universal con tanto desglose como sea necesario para satisfacer las necesidades de todas las partes interesadas. El mero hecho de que las Directrices del GRI disponibles actualmente incluyan indicadores medulares como también adicionales prueba que es perfectamente posible acordar un marco RSC universal básico y “requerido.”<sup>24</sup>*

Casi tres años después, la flexibilidad máxima en el reporte utilizando las Directrices del G3 se mantiene como premisa básica de este marco. En 2002, el GRI proveyó amplia flexibilidad en el reporte. Un usuario podía reportar “en conformidad” como opción o utilizando un enfoque informal. Reportar “en conformidad” requería cumplir con un conjunto de condiciones, incluyendo responder a todos los indicadores medulares o explicar por qué eran excluidos.<sup>25</sup> Todo era muy complaciente con el usuario.

En 2006, el G3 explica que *Las Directrices de Reporte de lo Sostenible 2002 ofrecían dos opciones para declarar el uso de las Directrices: incremental y “en conformidad”.* En el futuro, un

<sup>24</sup> Global Reporting Initiative. Sustainability Reporting Guidelines 2002. Structured Feedback Process. GRI Network E-Discussion Series, Topic 1: Materiality, July-September 2003, pages 3, 4 and 7.

<sup>25</sup> Global Reporting Initiative. Sustainability Reporting Guidelines 2002, pages 12-14.

*sistema de aproximadamente 3-5 niveles de reporte que reflejen el grado de aplicación del Marco de Reporte del GRI será diseñado.<sup>26</sup> De este modo, una amplia flexibilidad seguirá siendo un elemento central de este concepto; porque los usuarios podrán elegir caprichosamente entre un menú de 3-5 niveles de reporte el que mejor satisfaga sus intereses. Aún si el G3 definitivo provee un nivel considerado “en conformidad”, continuará siendo una de varias opciones. El GRI sigue siendo muy solícito y diligente con las organizaciones reportantes, mas no con las partes interesadas. Sigue dependiendo de ellas ser capaces de negociar con la organización lo que vaya a incluirse, la relevancia y materialidad, el contexto de lo sostenible y la profundidad del detalle. Tomando en cuenta las enormes asimetrías de poder entre la sociedad civil y las corporaciones, dada la ausencia absoluta de cualquier obligación legal, continuará siendo muy difícil hacer que las corporaciones reporten aspectos relevantes para muchas partes interesadas, como los salarios dignos, pero que van en detrimento de los intereses de valor del accionista de las empresas.*

#### □ Corolario

A pesar de todas sus cortedades, las Directrices del G3 son un esfuerzo valioso para hacer que las corporaciones rindan cuentas de su actividad de negocios desde la perspectiva de lo sostenible. Mas, asumiendo que todos estamos de acuerdo en que no hay posibilidad de construir un real sostenimiento sin procurar el bienestar de todas las partes interesadas, la aspiración mínima que el G3 tiene que tener es incluir los asuntos críticos que son fundamentales en pos del sostenimiento y de la justicia social, tales como los salarios dignos. Excluir un elemento de tal calado de su marco es completamente incompatible con su misión y sólo puede ser considerado como coadyuvante de los intereses empresariales y no de la sociedad civil y del verdadero sostenimiento. En la actualidad, el indicador LA15, referente al ratio del promedio de la remuneración entre hombres y mujeres, ni siquiera es considerado un indicador medular. Por ello, hay mucho por considerar en el área de participaciones laborales, en el contexto de un mercado globalizado, si es que el G3 verdaderamente aspira a ser un marco de reporte de lo sostenible. Además, el GRI debe de luchar por

<sup>26</sup> Global Reporting Initiative. Sustainability Reporting Guidelines [draft], G3 Version for public comment. January, 2006, p. 24.



que el reporte sea “en conformidad” con un conjunto de indicadores medulares obligatorio, y considerar cualquier otra cosa como un mero ejercicio de “entrenamiento del reporte,” a no tomarse en serio por las partes interesadas. Tal y como sugerí en 2003, el mero hecho de que las Directrices del GRI incluyan indicadores tanto medulares como adicionales prueba que es perfectamente posible ponerse de acuerdo sobre un marco universal RSC básico y “requerido.” Esto es algo que tiene que volverse un principio básico de cualquier marco de reporte de lo sostenible. De otra forma, el GRI y todos los demás principios voluntarios, normas y directrices, con toda su parafernalia, no tendrán futuro alguno y continuarán siendo herramientas publicirrelacionistas que permitan a las TNLs verse bien sin realmente hacer el bien público.

Aún abordando esto temas críticos, debe de ser claro que mientras los gobiernos y los organismos multilaterales se rehúsen a crear un marco legalmente obligatorio de reporte de lo sostenible para las empresas, las directrices multi-sectoriales desarrolladas nunca serán más que un mero conjunto de recomendaciones a considerar por las empresas. Esto significa que la sociedad civil global, como parte de ir en pos de la real democracia, continuará siendo responsable, como principal beneficiaria, de abordar directamente a las TNLs y exigirles que practiquen una cultura sostenible de negocios de acuerdo con el interés público de la sociedad civil global y no el interés privado de las corporaciones. En este contexto, las normas de RSC, las directrices de reporte y otros instrumentos actualmente disponibles, sólo pueden ser el vehículo para que la sociedad civil exija las prácticas de negocios sostenibles que juzguemos necesarias.

---

<sup>a</sup> Álvaro de Regil Castilla es Director Ejecutivo de La Alianza Global Jus Semper.