

Evaluación de las prácticas de trabajo decente en las empresas. Análisis de las metodologías de calificación ambiental, social y de gobernanza

Céline LOUCHE,* Guillaume DELAUTRE**
y Gabriela BALVEDI PIMENTEL***

Resumen: Las agencias de calificación ambiental, social y de gobernanza (ASG) han adquirido una función preeminente en el ámbito de la inversión responsable como proveedoras de datos no financieros. La bibliografía anterior sobre la construcción de métricas ASG no esclarece los procedimientos de las agencias para evaluar el trabajo decente. A partir del análisis de seis agencias de calificación, los autores investigan cómo se miden y evalúan los resultados empresariales en la dimensión de trabajo decente, señalando las dificultades conexas. El objetivo es determinar en qué medida la inversión responsable y las calificaciones ASG contribuyen a promover y a mejorar el trabajo decente en las empresas.

Palabras clave: calificación ASG, inversión responsable, trabajo decente, medición, responsabilidad social de las empresas.

1. Introducción

De un tiempo a esta parte, el trabajo decente se considera una parte esencial de la responsabilidad de las empresas. El concepto de trabajo decente, promovido por la OIT desde 1999, se define como el trabajo productivo para los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT 1999). Su objetivo es promover los derechos en el trabajo, fomentar las oportunidades de empleo decente, mejorar la protección social y reforzar el diálogo

* Audencia Business School; clouche@audencia.com. ** OIT; delautre@ilo.org (autor para la correspondencia). *** Consultora; gabrielabpimentel@gmail.com. La investigación en que se basa el presente artículo recibió apoyo financiero del Gobierno de Francia en el marco de su acuerdo de cooperación con la OIT. Los autores desean dar las gracias a Andrew Crane, Jake Reynolds y Fernando Messineo Libano por sus valiosas y constructivas observaciones sobre las versiones anteriores del artículo.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

Artículo original: «Assessing companies' decent work practices: An analysis of ESG rating methodologies». *International Labour Review* 162 (1). Traducción de Marta Pino Moreno. Traducido también al francés en *Revue internationale du Travail* 162 (1).

© Artículo original, los autores, 2022

© Compilación de la revista y traducción, Organización Internacional del Trabajo, 2023

en el tratamiento de las cuestiones laborales. El trabajo decente forma parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015, concretamente del ODS 8. Durante el último decenio, las empresas han asumido mayor protagonismo en la consecución del trabajo decente, gracias a una serie de iniciativas de carácter regulatorio (como la Ley sobre la Esclavitud Moderna del Reino Unido, de 2015, la Ley francesa relativa al «deber de vigilancia», de 2017, y la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 2014) y no regulatorio (como la Global Reporting Initiative o el Pacto Mundial de las Naciones Unidas), que obligan a las empresas a divulgar públicamente cierta información no financiera, incluida la relativa al trabajo decente.

En ese contexto, es fundamental evaluar las políticas y prácticas empresariales de trabajo decente. La cuestión ha adquirido mayor pertinencia con el auge de la inversión responsable. El concepto de inversión responsable puede definirse como «un enfoque que trata de incorporar factores ambientales, sociales y de gobernanza en las decisiones de inversión, a fin de gestionar mejor el riesgo y de generar rendimientos sostenibles a largo plazo» (Principios para la Inversión Responsable, 2018). Las agencias de calificación ambiental, social y de gobernanza (ASG) son la fuente principal de datos relacionados con esa triple dimensión, incluidos los que atañen al trabajo decente. Durante los dos últimos decenios, numerosos académicos han investigado la función de esas agencias como proveedoras de métricas (Chatterji, Levine y Toffel 2009), las metodologías que emplean (Eccles, Lee y Stroehle 2020; Eccles y Stroehle 2018; Penalva-Icher 2016; Stroehle 2018) y las dificultades de medición que encuentran (Berg, Kölbl y Rigobon 2022; Chatterji et al. 2016). Aunque esos estudios aportan valiosa información, todavía no se han analizado suficientemente las especificidades de cada dimensión ASG, sobre todo en lo que respecta al trabajo decente.

En consecuencia, el presente artículo se centra en dos cuestiones principales: 1) ¿cómo evalúan las agencias de calificación ASG los resultados de las empresas en materia de trabajo decente?, y 2) ¿a qué dificultades se enfrentan en ese proceso de evaluación? Nuestro objetivo es valorar el alcance de las inversiones responsables y de las capacidades de las agencias para promover el trabajo decente.

A tal efecto, realizamos un estudio exploratorio entre las seis principales agencias de calificación ASG. El estudio se basa en 18 entrevistas con representantes de agencias y expertos en calificación ASG y en trabajo decente, además de diversas fuentes de datos secundarios. Los resultados indican que, aunque las agencias abarcan amplios aspectos del trabajo decente, incluidos todos los derechos fundamentales en el trabajo tal como los define la OIT, han de hacer frente a importantes escollos que entorpecen la evaluación del trabajo decente como concepto independiente. Distinguimos tres categorías de dificultades: en primer lugar, la naturaleza de los datos ASG, particularmente los impedimentos para recopilar información fiable y cuantificarla de forma adecuada; en segundo lugar, la naturaleza de las cuestiones relativas al trabajo decente, que se perciben como subjetivas, sensibles y dependientes del contexto; y, en tercer lugar, la naturaleza de las agencias de calificación ASG, que se rigen por los principios

de importancia relativa y participan en un entorno sumamente competitivo y cambiante. De nuestro estudio se desprende que las agencias, pese a su capacidad de influir en la promoción del trabajo decente sobre todo en lo que respecta a la divulgación de información, siguen estando relativamente constreñidas por factores técnicos, éticos y estructurales.

El resto del artículo se estructura del siguiente modo. En el segundo apartado se pasa revista al desarrollo del concepto de inversión responsable y al mercado de las agencias de calificación ASG, tratando de esbozar los factores que influyen en los procesos de medición y evaluación de las agencias. Seguidamente, en el tercer apartado se describen los métodos de investigación utilizados y en el cuarto se presentan los resultados del estudio. Por último, en el apartado final se exponen las conclusiones y se sugieren futuras líneas de investigación.

2. Inversión responsable y agencias de calificación ASG

2.1. Inversión responsable

La inversión responsable ha dejado de ser un fenómeno minoritario para integrarse en los principales mercados financieros (Dumas y Louche 2016). Según se estima en el informe *Global Sustainable Investment Review 2020*, el mercado de las inversiones responsables supera ya los 35 billones de dólares de los Estados Unidos (Global Sustainable Investment Alliance 2021). La iniciativa de los Principios para la Inversión Responsable, auspiciada por las Naciones Unidas, contabilizaba 3826 firmantes en 2021, entre los que se encontraban los mayores inversores institucionales y administradores de inversiones de todo el mundo, que representaban más de 121 billones de dólares en activos.¹

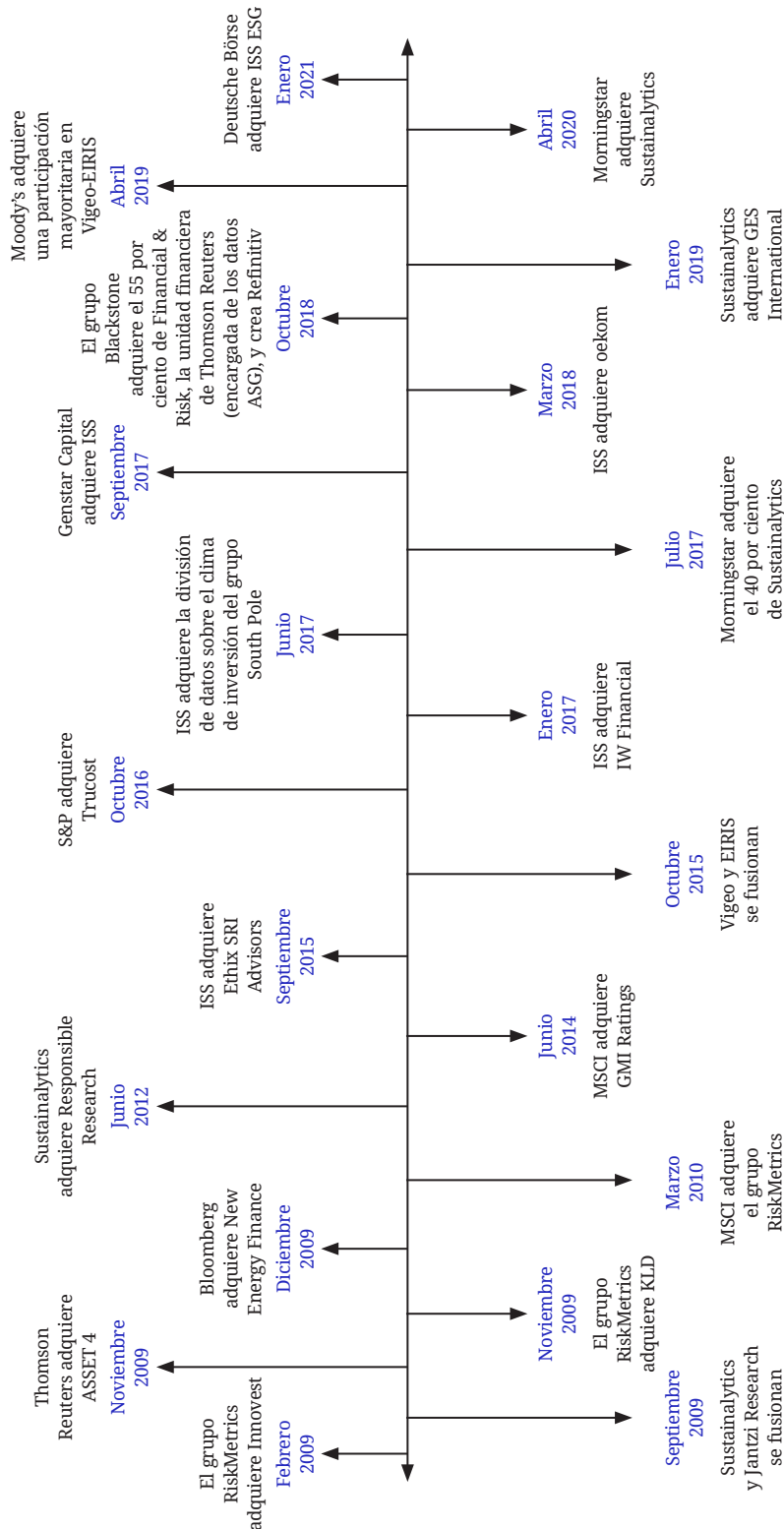
La inversión responsable es un concepto multiforme que puede abordarse desde distintas perspectivas. No obstante, cabe distinguir cuatro estrategias principales en la bibliografía publicada hasta la fecha: evitación (uso de criterios de exclusión para descartar empresas o prácticas consideradas inaceptables o perjudiciales para la sociedad, como la industria alcohólica y tabacalera y la implicación en actos que vulneran los derechos humanos); inclusión (cribado temático en ámbitos como el cambio climático, el agua o el acceso a los medicamentos); selección relativa (aplicación de criterios basados en los mejores resultados ASG para seleccionar a las empresas cuyas prácticas en ese ámbito se consideran óptimas); y compromiso o activismo accionarial (influencia en las decisiones corporativas gracias al poder que confiere la participación en el capital cuando se ejerce el voto por delegación, se adoptan acuerdos de los accionistas o se negocia a través del diálogo) (Sjöström 2008). Todas estas estrategias requieren acceso a datos ASG.

2.2. Agencias de calificación ASG

Las agencias de calificación ASG evalúan y comparan los resultados de responsabilidad social de las empresas mediante la recopilación, agregación e interpretación de grandes cantidades de datos. Han adquirido protagonismo en el campo

¹ Véase <https://www.unpri.org/about-us/about-the-pri>, consultado el 7 de mayo de 2022.

Gráfico 1. Consolidación del mercado de las agencias de calificación ASG



Fuente: Adaptado a partir de Brown y Wallace (2018, 6).

de la inversión responsable y ahora son determinantes en la construcción y operacionalización de los datos ASG (Zarlowski 2007). La mayoría de sus clientes son inversores privados e institucionales y administradores de activos.

Muchas de las agencias se crearon en las décadas de 1980 y 1990 en Europa y América del Norte. Durante los últimos treinta años, el mercado ha sido objeto de una fuerte consolidación, destinada a ampliar la capacidad de las agencias para extender el universo de empresas calificadas y alcanzar una mayor estabilidad financiera (Dimmelmeier 2020; Avetisyan y Hockerts 2017; Brown y Wallace 2018) (véase el gráfico 1). La mayoría de las agencias de calificación han sido adquiridas por empresas estadounidenses como Morgan Stanley Capital International (MSCI), Morningstar y Moody's Investor Services, lo que ha dado lugar a una convergencia de los principales actores financieros y los actores ASG (Novethic 2018; Nauman 2019).

2.3. Agencias de calificación ASG como fuentes de datos cuantitativos

Las agencias han diseñado metodologías internas para evaluar los resultados ASG de las empresas. Varios investigadores han estudiado esas metodologías y las métricas elaboradas por las agencias. Los análisis empíricos se han centrado principalmente en la puntuación ASG agregada (Chatterji et al. 2016; Chatterji, Levine y Toffel 2009; Widyawati 2021) y en la dimensión ambiental de las evaluaciones ASG (Chatterji, Levine y Toffel 2009; Semenova y Hassel 2015), en gran medida prescindiendo de la dimensión social en general y de las subdimensiones laborales en particular.

Todas las agencias de calificación evalúan la calidad de la gestión de riesgos y oportunidades ASG en las empresas, si bien sus enfoques distan mucho de ser homogéneos. En los estudios publicados hasta la fecha se señalan tres factores principales que influyen en los procesos de medición y evaluación de las agencias: los orígenes sociales de la agencia, su comprensión del concepto de importancia relativa y sus decisiones metodológicas.

Los orígenes sociales de las agencias de calificación ASG vienen determinados por su trayectoria histórica, que impregna la comprensión y la conceptualización de los indicadores ASG y, en consecuencia, la forma de cuantificarlos (Eccles, Lee y Stroehle 2020). El enfoque que adoptan las agencias al evaluar las prácticas corporativas, en particular la tipología y la arquitectura de los indicadores utilizados, está directamente influenciado por la forma en que definen su propio objeto social. Eccles y Stroehle (2018) distinguen a este respecto dos tipos de agencias. Las agencias del primer tipo se definen como «orientadas al valor» y se centran en la información ASG que es pertinente desde un punto de vista financiero. En este caso, la calificación refleja la capacidad de crear valor corporativo y rentabilidad para los accionistas. Las agencias del segundo tipo se definen como «basadas en valores», esto es, centradas en la sostenibilidad y el impacto social. Por lo tanto, las agencias orientadas al valor tienden a utilizar métricas cuantitativas que se refieren a los resultados, mientras que las basadas en valores tienden a adoptar un enfoque más cualitativo relacionado con las políticas (ibíd.). Los orígenes sociales de las agencias de calificación ASG ayudan

a explicar la idiosincrasia de las decisiones metodológicas que toman los proveedores de datos (Stroehle 2018). Sin embargo, la consolidación del sector es indicativa de una tendencia a la elección de enfoques más orientados al valor (Bouten et al. 2017; Eccles, Lee y Stroehle 2020).

El concepto de «importancia relativa» tiene su origen en el ámbito del análisis financiero. Se considera que la información reviste importancia si existe «una probabilidad sustancial de que la divulgación del hecho omitido hubiera sido percibida por un inversor razonable como una alteración significativa del conjunto de información facilitada» (Eccles y Stroehle 2018, 9, donde se cita una resolución del Tribunal Supremo de los Estados Unidos). En el ámbito de la inversión responsable se utiliza el mismo concepto para determinar qué factores de las evaluaciones ASG son más importantes para los inversores (Eccles, Lee y Stroehle 2020). La importancia relativa es un concepto muy controvertido, dado que presupone una priorización de la información considerada pertinente para las decisiones de inversión y opera como un filtro a través del cual la dirección valora los datos (Hoogervorst 2017). Para la mayoría de los actores del sector financiero, las cuestiones ASG importantes son aquellas que tienen un impacto significativo en los ingresos y el rendimiento del capital y, por lo tanto, influyen más en la capacidad de generar valor para los accionistas (Eccles y Serafeim 2013).

Varios estudios han puesto de manifiesto los problemas de divergencia (Chatterji et al. 2016; Christensen, Serafeim y Sikochi 2022; Delmas, Etzion y Nairn-Birch 2013; Berg, Kölbel y Rigobon 2022) y la falta de correlación entre calificaciones ASG (Chatterji, Levine y Toffel 2009; Kölbel et al. 2020). Chatterji et al. (2016) observan que la comensurabilidad —es decir, «el grado de coincidencia entre los constructos medidos por los calificadores» (pág. 1600)— en el conjunto de las agencias de calificación es baja, incluso cuando se aplican ajustes para armonizar las diferencias explícitas de teorización de los aspectos ASG, esto es, «los postulados de los calificadores sobre lo que significa ser socialmente responsable» (pág. 1599). Por lo tanto, concluyen que la mayoría de las evaluaciones proporcionadas por las agencias presentan un elevado margen de error de medición. En consonancia con los resultados anteriores, Berg, Kölbel y Rigobon (2022) categorizan tres fuentes principales de divergencia entre las calificaciones ASG: la «divergencia de alcance», que se refiere a la variación en cuanto al conjunto de factores examinados, la «divergencia de ponderación», en el sentido de que las agencias conceden distinta importancia a las mismas cuestiones y, lo que es más importante, la «divergencia de medición», que se refiere a las diferencias observadas en los indicadores utilizados. En un nivel más desagregado, en algunos estudios se ha observado que la correlación de las puntuaciones relacionadas con las dimensiones sociales (incluidas las que se refieren a las relaciones laborales y los derechos en el trabajo) suele ser menor que la correlación de las puntuaciones en las dimensiones ambientales. Según esos estudios, la correlación puede ser insignificante e incluso negativa dependiendo del par de agencias analizado (Berg, Kölbel y Rigobon 2022; Dorfleitner, Halbritter y Nguyen 2015). A raíz de la heterogeneidad de criterios, las agencias pueden formular recomendaciones de inversión muy dispares, crear confusión e incluso desinformar a los inversores (Delmas, Etzion y Nairn-Birch 2013). Por

ello, varios actores empresariales y académicos han pedido que se avance hacia una mayor regulación y normalización en la medición de los factores ASG (Berg, Kölbl y Rigobon 2022; MEDEF, Afep, Cliff Investor Relations y C3D 2019).

3. Método de investigación

Elegimos un diseño de investigación cualitativa con el fin de comprender en profundidad la evaluación del trabajo decente a efectos de inversión responsable. Los métodos cualitativos resultan muy eficaces cuando se trata de recopilar valiosa información sobre fenómenos que no se han tenido en cuenta anteriormente en la bibliografía (Creswell 1998).

3.1. Recopilación de datos

Nuestro estudio se basa en el análisis de seis grandes agencias de calificación ASG (véase el cuadro 1). Recopilamos datos primarios y secundarios de diversas fuentes, y realizamos 18 entrevistas semiestructuradas, 10 con representantes de agencias y 8 con expertos o colaboradores de la OIT, de universidades o de organizaciones especializadas en calificaciones ASG (véase el cuadro 2).² Se preguntó a los entrevistados sobre 1) su organización y su formación, 2) su concepto de trabajo decente, 3) los métodos de evaluación de su organización y las dificultades que planteaba la evaluación de los indicadores relacionados con el trabajo, y 4) sus ideas sobre la inversión responsable y el trabajo decente. También recogimos datos secundarios de las agencias, como documentos metodológicos, comunicados de prensa, informes y muestras de perfiles de empresas. Además, consultamos la información publicada por otras organizaciones como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los mercados de valores, Novethic³ y Principios para la Inversión Responsable, así como fuentes de los medios de comunicación.

3.2. Análisis de los datos

Antes de las entrevistas, organizamos los datos secundarios de una forma que nos permitiera conocer en profundidad las agencias seleccionadas y sus marcos relacionados con el trabajo decente. Ordenamos en cuadros los criterios de trabajo decente, las metodologías de evaluación y las fuentes de información de las agencias, que posteriormente complementamos con la información recopilada en las entrevistas. Este primer paso nos ayudó a entender cómo se evaluaba el trabajo decente y nos permitió comparar las agencias.

La segunda etapa consistió en el análisis de las entrevistas realizadas. Aplicamos un procedimiento de codificación exhaustivo mediante el software NVivo (Creswell 2013; Corbin y Strauss 2008). En consonancia con nuestro enfoque

² Por razones de confidencialidad, se asignó un código a cada entrevista individual: IntA (entrevistas con académicos), IntE (entrevistas con expertos) e IntRA (entrevistas con agencias de calificación).

³ Filial de la Caja de Depósitos y Consignaciones de Francia (Caisse des dépôts et consignations), que actúa como medio de comunicación, imparte formación y fomenta la transformación sostenible de los agentes financieros.

Cuadro 1. Agencias de calificación ASG

Organización de calificación ASG	Número de empresas (en todo el mundo)	Número de analistas de ASG (aprox.)	Número de indicadores ASG	Sede principal	Índices
Sustainalytics (Morningstar)	11 000	250 (de 650 empleados)	220 indicadores y 450 campos	Estados Unidos	Global Sustainability Signatories Index; Jantzi Social Index; también financia la elaboración de los dos índices ASG de FTSE Russell: FTSE Developed ESG Index y FTSE Emerging ESG Index
VigeoEiris (Moody's)	8000	140 (de 245 empleados)	330 indicadores	Estados Unidos	8 índices Euronext y Ethibel Sustainability Index
MSCI	8500	185 analistas de investigación	56 indicadores, 230 puntos de datos	Estados Unidos	La calificación ASG se aplica a las empresas incluidas en un total de 22 índices de MSCI
Refinitiv	9000	150 analistas de investigación	450 puntos de datos, 70 analíticas	Estados Unidos	-
RobecoSAM (S&P Global)	4700	No se dispone de información	Un promedio de 100 puntos de datos, 23 criterios por empresa	Estados Unidos	Se utilizan para elaborar el Dow Jones Sustainability Index
ISS ESG	8 000 (aspira a alcanzar la cifra de 10 000 a finales de 2020)	200 analistas de investigación (de un total de 2000 empleados)	Un promedio de 100 criterios por empresa de un conjunto de más de 800 indicadores	Alemania	Aporta datos para los siguientes índices: Solactive ISS ESG Screened Index Series; Solactive ISS Low Carbon; STOXX Low Carbon Index Series; OMX Stockholm 30 ESG Responsible Index; Global Challenges Index; SIX Sweden ESG Selection Index

Fuente: Compilación realizada por los autores a partir de la información publicada en los sitios web de las agencias y en documentos a los que se accedió entre mayo y septiembre de 2020.

Cuadro 2. Resumen de las entrevistas

Categoría	Organización	Función	Duración (minutos)	Código de la persona entrevistada
Expertos en trabajo decente	OIT	Finanzas sociales/empresas (2 personas)	71	IntE1 a IntE4
		Equipo de empresas/responsabilidad social	60	
Expertos en trabajo decente y calificación ASG	OIT, CIOSL, Ethibel	Miembro del Ethibel Register Committee	69	
Expertos en calificación ASG	Principios para la Inversión Responsable de las Naciones Unidas	Directora del programa de trabajo decente	90	
Expertos académicos en calificación ASG	Universidad	Profesor de Ética y Economía	84	IntA1 a IntA4
		Investigador asociado	64	
		Profesor de Economía Aplicada	70	
	Grupo de reflexión/Universidad	Dirección ejecutiva	68	
Agencias de calificación	ISS ESG	Asociado principal, calificaciones ASG	84	IntRA1 a IntRA10
		Analista	65	
	MSCI	Analista	19	
		Directora	42	
	Refinitiv	Jefa de calificación ASG	49	
		Director General	83	
	RobecoSAM	Director Ejecutivo	41	
	Sustainalytics	Analista	87	
	VigeoEiris	Directora	115	
		Analista	58	

Fuente: Compilación realizada por los autores.

inductivo, y con la finalidad de evitar condicionamientos previos en el análisis, la codificación inicial de los datos fue abierta. Posteriormente, examinamos los datos y los conceptos emergentes con mayor detenimiento para establecer un nivel de codificación más profundo. Seguimos un método de codificación axial, en el que comparamos los códigos de primer orden entre sí, buscando patrones y temas para crear constructos de segundo y tercer orden (Gioia, Corley y Hamilton 2013). En esta fase utilizamos también un conjunto de códigos a priori basados en la bibliografía, especialmente en las dificultades relacionadas con los datos ASG. Uno de los autores de la investigación realizó la codificación axial y los demás investigadores la pusieron a prueba en una serie de reuniones. A lo largo del análisis triangulamos el material de las entrevistas con datos secundarios, para asegurar la solidez de la codificación (Golafshani 2003).

4. Resultados

La medición del trabajo decente constituye una parte esencial de las calificaciones ASG. Todas las agencias, sin excepción, evalúan las políticas y prácticas empresariales en este ámbito. La mayoría de ellas tienen en cuenta los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT —la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de la discriminación, la abolición del trabajo infantil y la eliminación del trabajo forzoso—, junto a otras cuestiones clave como la seguridad y la salud y el cumplimiento social de las empresas en las cadenas de suministro. Estimamos que los indicadores relacionados con el trabajo decente representan aproximadamente entre el 20 y el 35 por ciento de la puntuación global ASG. Esta proporción, pese a no ser exacta, da una idea de la importancia del trabajo decente en las calificaciones ASG. Sin embargo, como veremos más adelante, nuestro análisis pone de manifiesto las dificultades que se plantean a la hora de evaluar e intentar comprender el enfoque de las empresas respecto del trabajo decente en el mundo.

En este apartado analizamos primeramente la forma en que las agencias de calificación ASG abordan el trabajo decente, destacando los factores que generan variaciones en la evaluación. En segundo lugar, investigamos siete indicadores específicos de trabajo decente, atendiendo en particular a las diferencias de enfoque entre las agencias. Por último, examinamos las dificultades a que se enfrentan las agencias al tratar de evaluar el trabajo decente.

4.1. Diversidad de enfoques para evaluar el trabajo decente

4.1.1. Comprensión difusa

Las agencias que analizamos han integrado dimensiones del trabajo decente en sus evaluaciones, pero no se refieren al concepto en sí, que sigue siendo abstracto para la mayoría de los entrevistados: «A menudo tengo la sensación de que es algo muy abstracto. Podemos hablar de ello, se pueden promulgar convenios internacionales al respecto, pero ¿qué significa en concreto?» (IntRA6).

Las agencias prefieren utilizar etiquetas que consideran más inteligibles para los inversores, como «derechos humanos», o expresiones propias del

mundo empresarial, como «gestión del capital humano», «recursos humanos» o «implicación de los empleados». Una entrevistada afirma que «el trabajo decente suena un poco “activista”» (IntE4). Sin embargo, todos se remiten a las normas de la OIT y al Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Un experto académico (IntA1) subraya la importancia de la «oponibilidad» de los criterios a las normas e instrumentos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la OIT.⁴

4.1.2. Enfoque fragmentario

No resulta fácil comprender claramente cómo miden el trabajo decente las agencias de calificación ASG. Por razones de la confidencialidad empresarial, la información disponible es escasa. Otra deficiencia, acaso más importante, radica en el carácter fragmentario y no siempre visible de la medición. Encontramos cuestiones relativas al trabajo decente en categorías tan diversas como las de derechos humanos, recursos humanos, relaciones empresariales y cadenas de suministro. No siempre se mencionan expresamente y algunas veces están ocultas en subcategorías. Además, las etiquetas utilizadas para referirse a las mismas dimensiones del trabajo decente difieren de una agencia a otra.

4.1.3. Evaluación modular

El número de indicadores utilizados en cada agencia para evaluar el trabajo decente varía sustancialmente dependiendo no solo de la empresa evaluada, sino también de los diferentes aspectos objeto de evaluación en esa empresa. Asimismo varía según el sector y la región. Los indicadores pueden activarse o desactivarse en función de los riesgos percibidos y de su relevancia. Un entrevistado (IntRA7) lo ejemplifica así: «Adaptamos la elección de los criterios [...] [E]n el sector químico tendremos un mayor número de elementos sobre los residuos peligrosos y demás, que no serán necesarios en los bancos o en otras [organizaciones]. Utilizamos criterios sectoriales».

Del mismo modo, un indicador puede activarse cuando se evalúa una parte del negocio de la empresa y desactivarse en otras divisiones de la misma organización. Por ejemplo, una entrevistada (IntRA3) nos explica que, cuando la empresa es de una región en la que se considera que la legislación contra el trabajo infantil se aplica debidamente, no se incluyen aspectos relativos al trabajo infantil para los empleados directos de la empresa, sino solo en la sección de la cadena de suministro.

⁴ Véase más información en el siguiente enlace: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>. Desde 2022 la OIT establece 11 convenios fundamentales. Sin embargo, téngase en cuenta que en la fecha de redacción del presente artículo la lista de principios y derechos fundamentales en el trabajo no incluía la seguridad y la salud. En junio de 2022, durante la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, los mandantes adoptaron una resolución para incluir un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

4.1.4. Diferentes sistemas de ponderación

Las agencias aplican a sus indicadores un sistema de ponderación basado en normas internas, que puede variar según el sector, la ubicación u otras características. Por ejemplo, un entrevistado explica que «la ponderación de las cuestiones sociales es mayor en las industrias más orientadas a los servicios» (IntRA7).

Una entrevistada cita el ejemplo de los indicadores de recursos humanos: «En el caso de las empresas de software y servicios informáticos evaluamos la gestión y el cumplimiento de los horarios de trabajo. En cambio, no tenemos en cuenta esos mismos aspectos cuando se trata de empresas de radiodifusión, porque es algo que realmente no les compete» (IntRA9). La ponderación puede depender también de la disponibilidad y la calidad de los datos: «No queremos dar una ponderación elevada a algo que pueda ser un poco erróneo» (IntRA7). Sin embargo, las agencias de calificación no siempre aclaran los detalles de sus sistemas de ponderación.

La conceptualización de la importancia relativa, que está directamente influenciada por los orígenes sociales de las agencias, también se refleja en su sistema de ponderación. Por ejemplo, una agencia señala que la ponderación de cada indicador de ámbito sectorial se basa en el impacto que ha tenido ese aspecto en los resultados financieros a lo largo del tiempo (según el nivel de correlación entre las dos mediciones). Otras dos agencias afirman que su sistema de ponderación contempla la exposición al riesgo relacionada con los modelos de negocio de las empresas, los productos, la posición geográfica, el tamaño y la dependencia de contratos públicos o de producción subcontratada, entre otros indicadores. Como se trata de agencias orientadas al valor, ponderan más los indicadores con un impacto directo en el valor financiero de una empresa. En cambio, otra agencia integra criterios normativos en su sistema de ponderación, lo que denota una orientación más basada en valores. Así, examina criterios relativos a la naturaleza del riesgo (por ejemplo, analiza si los riesgos están relacionados con los derechos humanos convenidos universalmente) o a las vulnerabilidades específicas de los grupos de interés de una empresa (como las operaciones en entornos especialmente amenazantes para los derechos de los trabajadores y las condiciones de trabajo), junto a otros criterios que influyen más en los resultados financieros, como la reputación, el capital humano, la eficiencia operativa y la seguridad jurídica.

4.1.5. Evaluación variable de las controversias

Una controversia ASG surge a raíz de una información de carácter público que pone a una empresa en el punto de mira de los medios de comunicación y la responsabiliza del incumplimiento de uno o varios indicadores de calificación. Las controversias suelen referirse a escándalos pasados o en curso, como casos de vertido de residuos tóxicos, vulneración de los derechos humanos y corrupción. Las agencias de calificación ASG descubren las controversias investigando continuamente múltiples fuentes de medios de comunicación y publicaciones de ONG.

Aunque todas las agencias de nuestro estudio incluyen las controversias en sus evaluaciones, sus métodos de puntuación varían significativamente, ya

que se basan en diversas capas interpretativas. Las controversias se evalúan en función de su nivel de gravedad, que depende principalmente de la definición y comprensión del propio incidente («¿Es un caso local o mundial? ¿Involucra a la cúpula directiva?» (IntRA7); «¿ha habido muertes?» (IntRA9)). La magnitud del impacto en la empresa es otro factor determinante a la hora de evaluar la gravedad de una controversia: «¿Ha habido una condena, un procedimiento judicial o es solo una denuncia?» (IntRA9). Además, las agencias de calificación examinan la frecuencia de las controversias en la empresa, es decir, si se trata de un acontecimiento único o recurrente. Por último, evalúan otras dimensiones, como la responsabilidad de la empresa (en relación con la falta de control, el incumplimiento de las políticas internas o de las normas legislativas y las resoluciones judiciales, entre otros aspectos), los criterios que revisten importancia financiera (como las sanciones, la reputación y los paros de producción) y la calidad de la respuesta de la empresa a la controversia. En este sentido, los criterios normativos parecen ser relativamente marginales, ya que solo se tiene constancia de que los examina una agencia basada en valores. En este caso, se tiene en cuenta la criticidad (¿guarda relación con un derecho universalmente reconocido?), la escala (¿cuántos grupos de interés han resultado afectados?) y la irreversibilidad de las controversias.

4.2. Análisis de las cuestiones relativas al trabajo decente

En ese apartado analizamos las cuestiones relacionadas con el trabajo decente que se tienen en cuenta en las evaluaciones de las agencias de calificación. Las hemos agrupado en siete categorías. Las tres primeras se refieren al marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, agrupados del siguiente modo: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso. Otras tres categorías se refieren a normas de la OIT relacionadas con la seguridad y la salud, las condiciones de trabajo y la gestión de los recursos humanos y el empleo. La última categoría tiene por objeto el cumplimiento social en la gestión de las cadenas de suministro. En el cuadro 3 se aporta información sobre las siete categorías, incluyendo ejemplos de indicadores utilizados por las agencias de calificación para evaluar el trabajo decente.

Todas las agencias mencionan la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, pero se aprecian diferencias sustanciales en cuanto a la interpretación y medición de esos conceptos. Como señala uno de los entrevistados, el objetivo de este indicador es «examinar en qué medida la empresa respeta la libertad sindical [y] los derechos de negociación colectiva y promueve los derechos de negociación colectiva [...] pero ¿cuáles son los criterios concretos?» (IntA1). No está claro qué indicadores utilizan la mayoría de las agencias y cuál es su alcance, es decir, si se aplican a todas las empresas calificadas o solo a algunas. Una minoría de agencias considera este indicador como parte de la dimensión dedicada a los derechos humanos, mientras que la mayoría lo identifica con la «gestión del trabajo» o el «capital humano». Por lo general, estos indicadores se miden en función de los compromisos adquiridos en virtud de políticas internas, las medidas implantadas y los mecanismos de

Cuadro 3. Ejemplos de indicadores de trabajo decente utilizados por las agencias de calificación ASG

Grupo	Categoría	Cobertura	Alcance	Modo de evaluación	Ejemplos de indicadores
Derechos fundamentales de la OIT	Libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva	Todas las agencias	Respeto a la libertad de asociación y la libertad sindical y a la negociación colectiva	Principalmente cualitativo, basado en los compromisos de las políticas, con algunos indicadores cuantitativos	Garantías de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva Convenios colectivos Procesos judiciales y campañas Gestión de riesgos y exposición al riesgo de paros y huelgas Política de promoción de las relaciones laborales o de fomento de la participación de los trabajadores Representación sindical
	Lucha contra la discriminación	Todas las agencias	Centrado principalmente en la diversidad; considerada limitada de otras formas de discriminación	Principalmente cualitativo, basado en los compromisos de las políticas, con algunos indicadores cuantitativos	Política antidiscriminatoria Programas, compromisos y datos sobre diversidad e inclusión Acuerdos sobre diversidad e igualdad de género suscritos con sindicatos o con las autoridades competentes Política para asegurar la igualdad de remuneración y/o de oportunidades en la contratación
	Trabajo infantil y trabajo forzoso	Todas las agencias (no siempre de forma explícita)	Eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso	Cualitativo, basado en los compromisos de las políticas	Política sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso Políticas y compromisos en materia de derechos humanos Proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos
Otras normas de la OIT	Seguridad y salud en el trabajo	Todas las agencias	Compromisos, estrategias de aplicación y certificaciones	Cuantitativo y cualitativo	Divulgación de información sobre los derechos humanos Política de seguridad y salud Mejora de las condiciones de seguridad y salud Tasa total de frecuencia de lesiones registrables Eventos de seguridad de procesos Muertes de empleados y contratistas relacionadas con el trabajo Tasa de frecuencia de enfermedades profesionales Procedimientos judiciales Política de conciliación del trabajo y la vida privada

Cuadro 3. Ejemplos de indicadores de trabajo decente utilizados por las agencias de calificación ASG (fin)

Grupo	Categoría	Cobertura	Alcance	Modo de evaluación	Ejemplos de indicadores
Otras normas de la OIT	Condiciones de trabajo	Todas las agencias, excepto dos, pero no se indica expresamente	Compromiso de cumplir la legislación aplicable en materia de salarios y horas de trabajo	Principalmente cualitativo, basado en los compromisos de las políticas, con algunos indicadores cuantitativos	Política de condiciones de trabajo Calidad de los sistemas de remuneración Respeto y gestión de las horas de trabajo Seguridad del empleo y tipos de empleo
	Gestión de recursos humanos y del empleo	Todas las agencias	Compromiso y aplicación de la gestión de la carrera profesional, pero también, en algunos casos, reestructuración de los procesos de gestión	Cuantitativo y cualitativo	Política de desarrollo del capital humano Gestión de la carrera profesional, fomento de la empleabilidad y programas de desarrollo Formación y educación Rendimiento de la inversión en capital humano Rendimiento de la inversión en desarrollo de los empleados Movilidad interna Evaluación del rendimiento individual Incentivos a largo plazo Política de atracción y retención de talento Tasa de rotación de personal Porcentaje de trabajadores temporales Gestión responsable de las reestructuraciones Procedimientos judiciales Alcance y calidad de las normas sociales en materia de proveedores Política sobre minerales de guerra Integración de dimensiones ASG en la gestión y estrategia de la cadena de suministro Promoción del desarrollo social y económico Código de conducta, certificaciones y normas de los proveedores Exposición al riesgo (identificación de proveedores críticos) y medición del riesgo Organización signataria de marcos sectoriales Procedimientos para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales
	Cadenas de suministro	Todas las agencias	Alcance, medios y cobertura de las políticas de los proveedores	Principalmente cualitativo, basado en los compromisos de las políticas, con algunos indicadores cuantitativos	

Fuente: Compilación realizada por los autores.

control y denuncia. Algunas agencias también califican positivamente a las empresas si estas participan en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas o han suscrito compromisos bilaterales formales mediante la adhesión a acuerdos marco internacionales (AMI). El recuadro 1 ilustra cómo se evalúan los compromisos de política en una de las agencias estudiadas. Algunas agencias utilizan indicadores cuantitativos, como el número de trabajadores afiliados a sindicatos independientes o la cobertura de los convenios colectivos. Resulta interesante observar que dos agencias se centran específicamente en las empresas que operan en países donde los derechos colectivos de los trabajadores están sujetos a graves restricciones. Por ello preguntan a las empresas sobre las posibles medidas alternativas de participación de los trabajadores que pueden aplicarse en esos países para sortear ese problema estructural. Una minoría de agencias adopta un enfoque diferente, basado en un número limitado de indicadores, como el número de conflictos laborales, paros y huelgas comunicados por la empresa. En esos casos concretos se interpreta que las relaciones laborales representan un factor de riesgo para la empresa, dado que pueden acrecentar los costos y reducir la rentabilidad a corto plazo.

Las agencias de calificación examinan ampliamente las prácticas antidiscriminatorias y, en general, la promoción de la diversidad en las empresas. Sin embargo, difieren significativamente en cuanto al alcance de la evaluación y a los motivos de discriminación que tienen en cuenta. De conformidad con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) de la OIT,

Recuadro 1. Evaluación del compromiso de una empresa con la libertad de asociación y la libertad sindical (ejemplo)

Con fines ilustrativos, nos basamos directamente en los datos de una de las agencias de calificación analizadas. La agencia mide el compromiso de las políticas corporativas con la libertad de asociación y la libertad sindical en tres niveles: el grado de transparencia en la comunicación pública de sus políticas, el cumplimiento de todas las obligaciones relacionadas con una determinada cuestión y el apoyo interno otorgado al compromiso en el seno de la empresa.

La empresa A es una empresa europea del sector del automóvil. La agencia otorga a la empresa la máxima puntuación en cuanto al grado de compromiso de sus políticas porque: 1) la empresa ha firmado varios AMI y otros acuerdos con una de las grandes confederaciones sindicales de ámbito mundial, acuerdos específicos con los sindicatos de algunos países en los que opera y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas; 2) el compromiso adquirido por la empresa en virtud de los AMI es detallado, tiene en cuenta la mayoría de sus responsabilidades y apoya expresamente la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135); 3) el compromiso de la empresa se aplica a todos los niveles de la empresa y cuenta con el apoyo de la alta dirección, y la empresa colabora con los representantes sindicales.

La empresa recibiría una puntuación baja en este aspecto si no demostrara ningún compromiso público ni participara en ninguna iniciativa.

la mitad de las agencias examinan diversos motivos de discriminación, como el género, el origen étnico y la edad. Las evaluaciones se basan principalmente en compromisos formales (por ejemplo, políticas antidiscriminatorias) asumidos por las empresas, y en la adopción de medidas concretas de lucha contra la discriminación a través de la formación, las políticas de contratación u otros sistemas de gestión. Sin embargo, no todos los motivos de discriminación reciben el mismo trato. De hecho, se suele conceder más importancia a la igualdad de género y, en menor medida, a la discapacidad que al origen étnico o la edad. Para algunas agencias, el género es la única forma de discriminación evaluada. En todo caso, la evaluación de la discriminación de género es más detallada e incluye indicadores cuantitativos sobre el número de mujeres empleadas, el acceso a la dirección, los puestos ejecutivos y las diferencias salariales.

Las agencias no prestan tanta atención al trabajo infantil y al trabajo forzoso como a los demás derechos y principios fundamentales de la OIT. Solo dos agencias mencionan esos indicadores en sus coordenadas de análisis, sobre todo en el marco de la evaluación de la participación pública y de los instrumentos (por ejemplo, los códigos de conducta). Además, esos indicadores solo parecen activarse en el caso de las empresas que operan en países o sectores considerados de riesgo. Sin embargo, como veremos más adelante, el tema se suele plantear en la evaluación de las cadenas de suministro y también se analiza en la búsqueda de posibles controversias.

Todas las agencias analizan los criterios de seguridad y salud y los aplican a la mayoría de los sectores. Sin embargo, el tipo y el número de indicadores utilizados para evaluar ese aspecto varían según los sectores. Tres de las agencias dan prioridad a los compromisos recogidos en las políticas empresariales, las estrategias de aplicación y las certificaciones, como OHSAS 18001 e ISO 45001. Otra evalúa la seguridad y la salud en función del número de procedimientos judiciales relacionados con ese asunto. Algunas señalan que utilizan también indicadores sobre enfermedades profesionales, lesiones y muertes por accidentes de trabajo. Otro dato interesante es que solo una agencia busca información sobre la prevención de enfermedades relacionadas con el estrés y la salud mental.

En menor medida se evalúan también otros criterios relativos a las condiciones de trabajo. Dos agencias mencionan expresamente la evaluación de los salarios y las horas extraordinarias en sus documentos metodológicos. Una de ellas evalúa la calidad de los sistemas de remuneración, en particular su transparencia y objetividad, así como la gestión de las horas de trabajo (por ejemplo, los límites de la jornada laboral y las normas de compensación por horarios atípicos u horas extraordinarias). Otra agencia evalúa el cumplimiento de la legislación aplicable en materia de salarios y horas de trabajo, así como la adopción de códigos de conducta sectoriales. En el momento del análisis una agencia empezaba a evaluar los salarios justos, aunque todavía no había integrado este indicador en su sistema de puntuación debido a la escasa disponibilidad de datos. Dos agencias examinan la cuestión de las horas de trabajo desde la perspectiva de la ordenación flexible del tiempo de trabajo y la conciliación del trabajo y la vida privada. Sin embargo, resulta difícil medir el grado de universalidad en la aplicación de esos criterios.

Entre la infinidad de indicadores sociales desagregados que se evalúan, distinguimos un grupo relacionado con la gestión de los recursos humanos y el empleo. Estos indicadores se refieren más específicamente a la gestión de la carrera profesional, como los sistemas de formación, la existencia de mecanismos de evaluación del rendimiento (individual) y de identificación del talento. Solo la mitad de las agencias hacen hincapié específicamente en la seguridad del empleo y, a tal efecto, incluyen indicadores relacionados con la rotación o el empleo temporal. Dos agencias evalúan la gestión de los procesos de reestructuración analizando elementos como las previsiones de reorganización, la participación de los representantes del personal o la asistencia prestada a los trabajadores afectados.

Por lo general, se reconoce la importancia del cumplimiento social en la gestión de la cadena de suministro, pero el tratamiento de este asunto varía mucho. Cuatro agencias describen con suficiente detalle el modo en que evalúan el trabajo decente en las cadenas de suministro, lo que incluye el alcance y la cobertura de las políticas de los proveedores. Examinan a ese respecto un amplio abanico de temas, como los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, la seguridad y la salud, los salarios (de subsistencia), el tiempo de trabajo, la violencia y el acoso. En muchos casos, las agencias tienen en cuenta un mayor número de cuestiones al evaluar la política de los proveedores relativa al personal, en comparación con los aspectos que analizan en la política de las propias empresas calificadas. También aspiran a evaluar la calidad de los procedimientos existentes, como los sistemas de auditoría social, los procedimientos aplicados en caso de incumplimiento y la formación interna de los directores de compras. Algunas agencias realizan investigaciones extraordinarias sobre determinados asuntos sectoriales, como las políticas y los programas sobre minerales de guerra.⁵ Sin embargo, ninguna menciona qué niveles o eslabones de la cadena de suministro se toman en consideración.

Por último, se dedica muy poca atención a dos cuestiones relacionadas con el trabajo decente. La primera es el impacto económico y social de las inversiones y actividades de las empresas en las comunidades y negocios locales. En la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (véanse los párrafos 17 a 20)⁶ se reconoce la responsabilidad de las empresas multinacionales a este respecto. Sin embargo, solo una agencia incluye este criterio en su metodología. La segunda cuestión a la que apenas se presta atención es la protección social, que raras veces figura en las metodologías de las agencias pese a ser uno de los cuatro objetivos del trabajo decente.

⁵ Los «minerales de guerra», también denominados «minerales de sangre», pueden definirse como recursos minerales de alta demanda originarios de zonas de inestabilidad política. Su extracción y comercio ilícito genera conflictos bélicos, contribuye a financiar a grupos armados, fomenta el trabajo forzoso y otras violaciones de los derechos humanos, además de favorecer la corrupción y el blanqueo de dinero. Los minerales de guerra se usan posteriormente en productos cotidianos, como teléfonos móviles y automóviles, así como en joyería.

⁶ OIT, Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1977) y enmendada en sus 279.^a (noviembre de 2000), 295.^a (marzo de 2006) y 329.^a (marzo de 2017) reuniones.

El acceso a la protección social es prerrogativa de los Gobiernos y autoridades competentes en la mayoría de los países, lo que genera una gran desigualdad en cuanto al alcance, la cobertura y la calidad de los sistemas de protección social en el mundo (OIT 2017). Unas pocas empresas multinacionales pioneras han decidido ofrecer a sus empleados prestaciones y servicios de protección social innovadores en todos los países en los que operan, como seguros de decesos, accidentes e invalidez, licencias de maternidad y paternidad remuneradas, asistencia sanitaria y subsidios para comidas (véanse ejemplos concretos en Bourguignon y Mias 2017; Sekerler Richiardi y Arbo 2019).

4.3. Dificultades de medición del trabajo decente

En este apartado se estudian las dificultades estructurales, técnicas y éticas de la medición de los resultados de las empresas en lo que respecta al trabajo decente. Hemos organizado las dificultades en tres categorías que se refieren a la naturaleza de los datos ASG, la naturaleza de las cuestiones relativas al trabajo decente y la naturaleza de las agencias de calificación ASG.

4.3.1. Naturaleza de los datos ASG

Esta categoría se refiere al tipo de datos necesarios y a las metodologías utilizadas para evaluar el trabajo decente. En este apartado distinguimos tres dificultades estrechamente interrelacionadas. La más importante es la calidad de los datos en cuanto a su fiabilidad, comparabilidad y disponibilidad. De hecho, las agencias de calificación ASG se basan en gran medida en la información pública facilitada por las mismas empresas a las que califican. En estudios anteriores se ha constatado que las prácticas de comunicación pública difieren mucho entre empresas, tanto en lo que respecta a la cantidad y la calidad de la información (dependiendo de factores como el tamaño de la empresa, la rentabilidad y el sector) como a la influencia de factores institucionales propios del país, en particular el acceso a la libertad de expresión y a los medios de comunicación (Ali, Frynas y Mahmood 2017; Marquis, Toffel y Zhou 2016; Fifka 2013; Lucchini y Moisello 2017; Fortanier, Kolk y Pinkse 2011). Aunque la calidad de los datos concierne a todas las dimensiones de la responsabilidad social de las empresas, los entrevistados señalan que afecta en especial al trabajo decente: «Esta es una de las mayores dificultades para las agencias de calificación, conseguir datos adecuados» (InTRA4); «Rara vez se encuentran [evaluaciones] muy claras sobre la calidad y el respeto efectivo de los derechos laborales» (InTRA6). Las agencias adoptan prácticas diversas, pero lo habitual es rebajar la calificación de las empresas por falta de información: «La calificación más baja significa que falta información» (InTRA3).

Cuando se dispone de datos, se plantea la cuestión de la fiabilidad y la exhaustividad. Muchos analistas señalan la dificultad de interpretar la información proporcionada: «Las empresas no siempre son totalmente transparentes y sinceras en sus comunicaciones» (InTRA10); «Nos saturan de información muy positiva de la empresa, para promoverla como muy responsable» (InTRA6). Investigaciones anteriores indican que el escrutinio que ejercen los movimientos

sociales y los grupos de interés empoderados en el país de origen son un claro factor de mitigación contra la divulgación selectiva (Marquis, Toffel y Zhou 2016). Por lo tanto, la triangulación de los datos es esencial, tal como observa una entrevistada: «Los mecanismos de control y equilibrio [son] muy importantes» (IntRA10). Otra entrevistada se refiere al «control de la realidad» realizado mediante la consulta a grupos de interés como ONG y sindicatos: «Dependemos mucho de que las ONG vayan al terreno e investiguen el asunto» (IntRA4). Sin embargo, como apunta un entrevistado, ese nivel de escrutinio depende de que las agencias de calificación hagan «esfuerzos por salirse de lo establecido [...] es algo que lleva mucho tiempo; tiene un factor de costo [...] pero es el único método justo y fiable si se quiere entrar a fondo en el tema» (IntE3). La evaluación de las controversias también ayuda a contrarrestar la información, a veces demasiado positiva, proporcionada por las empresas.

Otra dificultad que observamos es la cuantificación. Las agencias de calificación tienden a priorizar los datos cuantitativos, que no solo se perciben como más objetivos, eficaces y fiables, sino que además satisfacen una demanda del mercado: «Vivimos en una sociedad a la que le gustan más los datos cuantificables que los cualitativos» (IntRA3). No obstante, como afirma una entrevistada: «Recopilar datos cuantitativos sobre aspectos como el trabajo decente no es sencillo» (IntE4). Las empresas suelen comunicar la información relacionada con el trabajo decente de forma cualitativa, proporcionando pocos datos cuantitativos. En consecuencia, las agencias tienen dificultades para cuantificar las intenciones y los resultados de las empresas: «Es algo muy difícil de medir. Intentamos poner puntuaciones [...] en la medida de lo posible intentamos basarnos en datos, pero, en el caso del capital humano, es muy difícil» (IntRA8). Al mismo tiempo, algunos de los entrevistados cuestionan este enfoque, debido al riesgo de perder información importante que no encaja fácilmente en la plantilla de evaluación y que no puede cuantificarse.

Una tercera dificultad consiste en evaluar los resultados más allá de las intenciones. Las agencias de calificación evalúan las intenciones, los compromisos y las políticas de las empresas, pero medir la aplicación concreta y los resultados de esas políticas en las condiciones de trabajo y los derechos laborales sigue siendo un reto muy complicado. En la bibliografía se describe este fenómeno como un caso de «disociación», esto es, un desajuste entre las políticas, la aplicación y los resultados. Los estudiosos afirman que la disociación es aún más notoria en modelos empresariales cada vez más complejos que dependen de formas de producción y externalización transfronterizas (véase, por ejemplo, Bromley y Powell 2012; Graafland y Smid 2019; Kuruvilla et al. 2020). Un entrevistado aclara la naturaleza de esta dificultad: «Por un lado, están los informes públicos y, por otro, los escándalos. Así que investigamos los escándalos. ¿Es de verdad una empresa decente para sus trabajadores? [...] Bueno, conocemos sus políticas, pero ¿de verdad funcionan bien?» (IntA1). Las controversias ayudan a superar parcialmente el problema de la disociación, ya que solo señalan los escándalos cuando el daño ya está hecho. Además, dependen en gran medida de la limitada capacidad de los grupos de interés afectados para manifestar sus quejas, y de los actores de la sociedad civil para denunciarlas, lo que probablemente explica que muchos incidentes no se denuncien nunca.

4.3.2. Naturaleza de las cuestiones relativas al trabajo decente

Las agencias de calificación ASG se enfrentan a dos grandes dificultades derivadas de la naturaleza y las características de las cuestiones relativas al trabajo decente. La primera se refiere a la contextualización. Las empresas no existen en el vacío, sino que sus prácticas se adecuan al contexto institucional (DiMaggio y Powell 1983), incluido el marco normativo en el que operan, que define el nivel de protección concedido a los trabajadores. La internacionalización de los negocios ha expuesto a las empresas a un conjunto más diversificado de partes interesadas e instituciones. Algunos investigadores han demostrado que la diversificación geográfica y las diferencias de poder entre grupos de interés son determinantes para el ejercicio de responsabilidad social de las empresas (Abriata y Delautre 2020; Jackson y Rathert 2017). También se ha señalado la importancia de contar con sólidas normativas públicas de ámbito local y con grupos de interés de la sociedad civil empoderados para hacer valer los compromisos de responsabilidad social de las empresas en las cadenas mundiales de suministro, especialmente en el caso de los derechos habilitantes, como la libertad de asociación y la libertad sindical (Louche, Staelens y D'Haese 2020; Stroehle 2017). A fin de evaluar el trabajo decente, las agencias han de tomar en consideración un conjunto de normas definidas en diferentes niveles de gobernanza (de ámbito mundial, transnacional, sectorial, nacional y empresarial) entre diferentes actores (públicos o privados), sujetas a mecanismos de aplicación de diverso tipo (desde los puramente voluntarios hasta los que tienen fuerza jurídica vinculante). Esta multiplicidad dificulta la identificación de normas y metodologías adecuadas para evaluar las prácticas de las empresas en materia de trabajo decente en sus diferentes entornos operativos. Una entrevistada (IntRA5) reflexiona, por ejemplo, sobre la variabilidad de las prescripciones con respecto a la gestión de la diversidad étnica. En algunos países, las empresas están obligadas a informar sobre la diversidad étnica, mientras que en otros se les prohíbe recopilar y comunicar dicha información para evitar prácticas discriminatorias. Más allá de las particularidades legislativas, los aspectos culturales y sociales complican la comparación. Por ejemplo, varios entrevistados observan que el recurso a las magistraturas de trabajo o a la huelga en los conflictos laborales varía mucho de un país a otro, lo que hace que estos indicadores sean estimaciones inexactas de las condiciones laborales desde una perspectiva comparada. El número cada vez mayor de empresas que pasan por procesos de calificación agrava probablemente el problema.

La segunda dificultad guarda relación con la objetividad. La mayoría de los entrevistados hacen hincapié en la necesidad de que las agencias de calificación ASG sean objetivas, es decir, de que «eliminen la subjetividad en la medida de lo posible» (IntE1). Si bien no existe una definición formal de objetividad en la bibliografía sobre la evaluación ASG, los investigadores expertos en contabilidad la consideran un criterio de fiabilidad; en otras palabras, es «el grado de cercanía a la corrección» (Ijiri y Jaedicke 1966, 479). En el pasado, se criticó a algunas agencias por su falta de objetividad al basarse en interpretaciones de analistas (Chatterji y Levine 2006; Berg, Kölbl y Rigobon 2022; Fowler y Hope 2007). La objetividad confiere credibilidad y acredita la profesionalidad de la empresa (Stubbs y Rogers 2013). Como señaló una entrevistada: «No somos una empresa

dedicada a la investigación, no expresamos opiniones subjetivas» (IntRA10). En consecuencia, los entrevistados señalan la necesidad de proporcionar evaluaciones «neutrales» (IntE4), sin «sesgos o tintes morales» (IntRA2), basadas en «datos fácticos y objetivos» (IntRA10) y en datos cuantitativos: «Lo ideal sería poder hacer una valoración del tipo “acierto o error”: intentamos basar nuestras puntuaciones en modelos cuantitativos. Al menos, eso indica cierto nivel de objetividad» (IntRA8). Otra forma importante de demostrar la objetividad es a través de una pista de auditoría, un sistema que rastrea las fuentes de datos. Se afirma que el uso de la información disponible públicamente es esencial para documentar las decisiones: «En nuestros procesos solo se utilizan los datos disponibles públicamente [...] porque es la única forma de demostrar la auditabilidad y la transparencia» (IntRA10). Sin embargo, como ya hemos explicado, la información pública tiende a ofrecer una imagen desmesuradamente positiva de las empresas, lo que anima a las agencias a consultar a los diferentes grupos de interés para obtener información más fiable. Como subraya un entrevistado: «Es muy importante hablar con alguna persona de un sindicato [...] tendrá experiencia, conocerá enseguida las diez mejores empresas de su sector en cuanto a las circunstancias de trabajo decente» (IntRA6). Sin embargo, esta práctica no parece estar sistematizada: «Efectivamente, la intención era contactar con todas las partes interesadas [...] pero en la realidad no llegábamos a tanto» (IntRA6).

Los entrevistados consideran inevitable cierta dosis de subjetividad al evaluar el trabajo decente. Periódicamente se enfrentan a dilemas éticos para responder a preguntas como dónde fijar el límite entre las buenas y las malas prácticas, cómo definir los baremos de gravedad de las controversias o el grado de diligencia de las empresas para asegurar unas buenas condiciones de trabajo: «No hay límite a la calidad o cantidad de impacto social [...] ¿cuántos puestos de trabajo debe crear una empresa? ¿Cuál es el nivel de empleo adecuado para una empresa? Esa es una pregunta casi imposible de responder» (IntA3). A diferencia de lo que ocurre en la dimensión ambiental, los dilemas éticos adquieren un peso mayor al evaluar el efecto del trabajo decente en las relaciones humanas. Además, debido a la concentración de agencias en Europa y América del Norte, algunos entrevistados consideran que las cuestiones relacionadas con el trabajo decente están politizadas, favoreciendo posiblemente un «concepto eurocéntrico u occidental de lo que es bueno» (IntRA6).

4.3.3. Naturaleza de las agencias de calificación ASG

La naturaleza de las agencias está relacionada con su forma de organización y con las características del mercado de datos ASG. En este ámbito observamos dos dificultades. La primera se refiere al principio de importancia relativa ya explicado anteriormente, en virtud del cual la atención se centra en aquellos aspectos que revisten mayor interés empresarial y se reduce la cantidad de información superflua. En el contexto de la evaluación ASG, el concepto de importancia relativa se amplía teóricamente al tener en cuenta un conjunto más amplio de grupos de interés (Global Reporting Initiative 2013). Los clientes más importantes de las agencias son los agentes financieros —administradores de activos, analistas financieros e inversores— que se rigen por una lógica de aportación de valor al accionista. Por lo tanto, la evaluación del trabajo decente

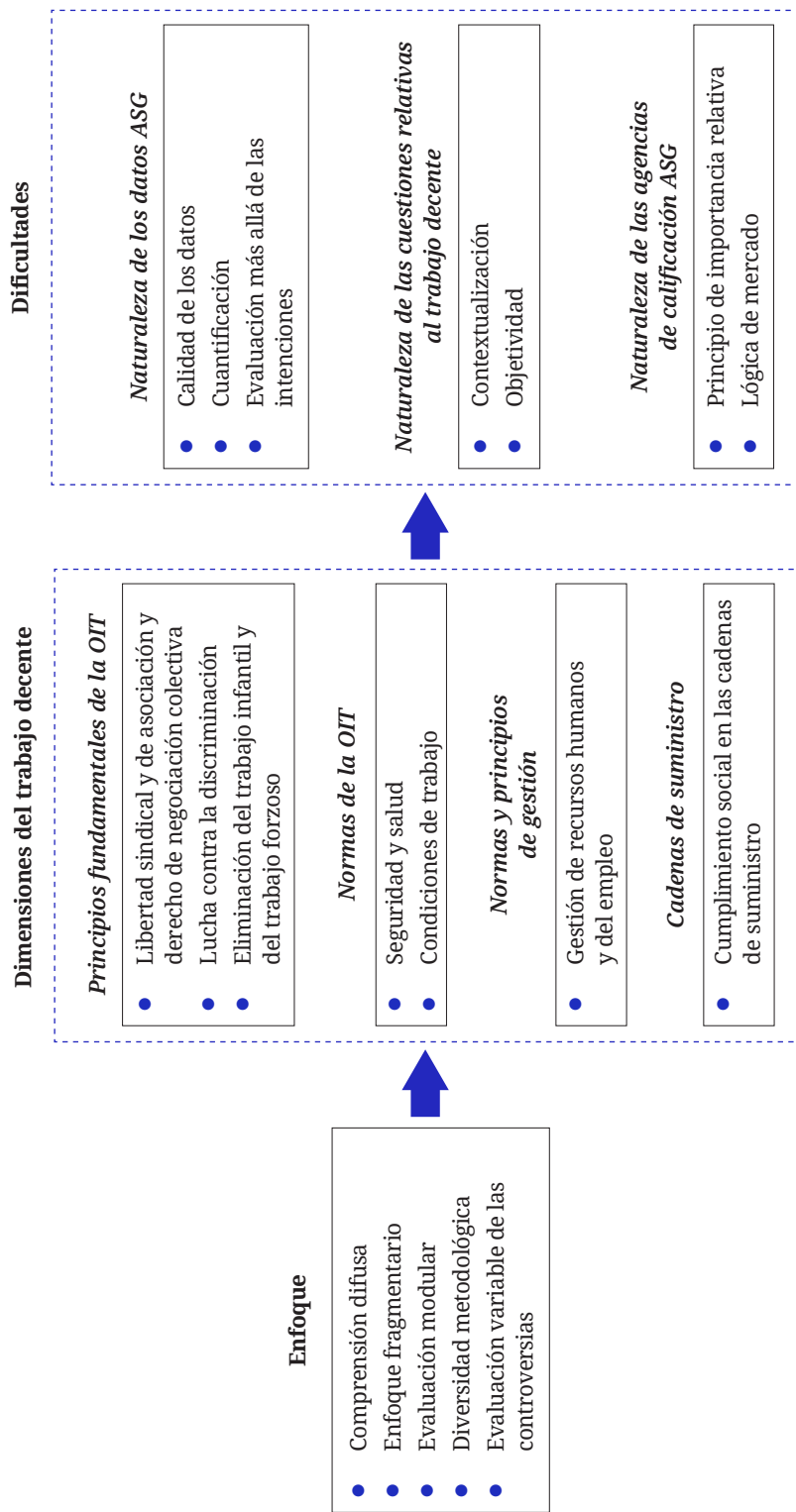
se hace generalmente «desde una perspectiva de inversión [...] lo que define los riesgos y las oportunidades para las empresas» (IntRA2). Siguiendo esta lógica, si un asunto no se considera importante desde un punto de vista financiero, se considerará irrelevante para la inversión. Eso no significa necesariamente que la cuestión no revista interés para el trabajo decente, sino que no se aprecia una relación evidente con el valor financiero de la empresa. Todo ello pone de manifiesto un conflicto sobre lo que se considera importante: «Algunas cosas se pueden decidir con el argumento de la importancia relativa financiera, pero hay otras, como los derechos humanos, que no podrán valorarse en función de los riesgos y los beneficios» (IntRA2). En el apartado anterior hemos visto cómo esa tensión puede dar lugar a procedimientos técnicos muy disímiles entre las agencias en lo que respecta, por ejemplo, a la inclusión de criterios normativos en la ponderación de los indicadores ASG o en la calificación de las controversias. El principio de importancia relativa tiende a encasillar a las agencias de calificación en una perspectiva cortoplacista, cuando la propia definición de sostenibilidad se refiere a la capacidad de las organizaciones para equilibrar el enfoque a corto y a largo plazo. Algunas personas entrevistadas ponen de relieve esa contradicción y su importancia con respecto al trabajo decente: «Las cuestiones relacionadas con el trabajo decente podrían tardar más en aplicarse» (IntE4).

La segunda dificultad está relacionada con la lógica del mercado. Las agencias de calificación son empresas con ánimo de lucro y se enfrentan a una fuerte competencia. Tienen que ofrecer un cierto nivel de valor añadido para seguir siendo competitivas («Creo que los inversores han de ser cuidadosos a la hora de seleccionar la empresa o el proveedor de calificación que mejor se ajuste a sus propios valores para obtener una evaluación que les resulte útil» (IntRA3)) y deben ser eficientes en la evaluación de un número cada vez mayor de empresas. Como se indica en el cuadro 1, las agencias de calificación ASG de nuestro estudio supervisan entre 4700 y 11 000 empresas. Sin embargo, la falta de datos cuantitativos y claros sobre el trabajo decente les resta eficacia y prolonga las evaluaciones. Un entrevistado afirma lo siguiente: «Las agencias de calificación no tienen la capacidad [de dedicar tiempo suficiente] para examinar a fondo estas cosas» (IntRA1). Además, por el momento, los clientes de las agencias de calificación apenas muestran interés o voluntad de movilización por las cuestiones relacionadas con el trabajo decente, en contraste con sus reacciones ante otras preocupaciones como el cambio climático: «Es muy raro que [los clientes] exijan datos concretos sobre los derechos laborales» (IntRA4). Los entrevistados señalan que una mayor demanda por parte de los clientes probablemente alentaría a las agencias de calificación a desarrollar métodos más precisos para evaluar el trabajo decente: «Si hubiera una demanda de datos más concretos sobre los derechos laborales, las agencias de calificación reaccionarían, y entonces quizá mejorarían los criterios» (IntRA4).

5. Análisis y conclusiones

Las agencias de calificación ASG son actores clave en la evaluación de los resultados de responsabilidad social de las empresas. En los apartados anteriores hemos estudiado qué procedimientos siguen las agencias para evaluar el

Gráfico 2. Dificultades de evaluación del trabajo decente



Fuente: Compilación realizada por los autores.

desempeño empresarial en materia de trabajo decente y las dificultades a que se enfrentan. Los resultados se resumen en el gráfico 2.

De los resultados se desprende que el trabajo decente es una dimensión bien establecida e incuestionable de las calificaciones ASG. Sin embargo, el concepto mismo de trabajo decente sigue siendo difuso y abstracto para muchos calificadores. Aunque todas las agencias de nuestro estudio se refieren expresamente a los convenios de la OIT y dedican una parte importante de su actividad a la medición de indicadores relacionados con el trabajo decente, ninguna de ellas utiliza la expresión «trabajo decente». En vez de ello, suelen referirse a elementos específicos, como la libertad de asociación y la libertad sindical, el trabajo infantil, la igualdad de género, la seguridad y la salud y las condiciones de trabajo, en vez de agruparlos en el concepto genérico. Por lo tanto, esos indicadores se hallan dispersos por los distintos apartados de las evaluaciones, lo que impide formarse una visión de conjunto sobre el enfoque de las empresas con respecto al trabajo decente.

En consonancia con los resultados de estudios anteriores (Berg, Kölbl y Rigobon 2022), hemos constatado la heterogeneidad de enfoques y métodos que adoptan las agencias de calificación ASG para evaluar el trabajo decente. Esta variación se traduce en una notable falta de coherencia y armonización (Chatterji et al. 2016; Dorfleitner, Halbritter y Nguyen 2015) e infunde confusión en los usuarios, ya sean inversores, investigadores o las propias empresas evaluadas (Berg, Kölbl y Rigobon 2022; Scalet y Kelly 2010). También hemos observado discrepancias respecto del alcance de la evaluación, tanto en su amplitud (número de indicadores que se refieren al trabajo decente) como en su profundidad (nivel de detalle con que se evalúa cada indicador), y respecto de las metodologías de agregación de puntuaciones, ponderación, activación de indicadores y evaluación de controversias. Además, los resultados muestran que, aunque las agencias de calificación tratan de ofrecer evaluaciones lo más objetivas posibles, cierto grado de subjetividad no solo es inevitable sino incluso deseable al evaluar el trabajo decente.

Las tareas de evaluación y medición del trabajo decente siguen siendo complicadas para los profesionales de la calificación ASG. Un problema común es la falta de datos accesibles, fiables y comparables (Chatterji et al. 2016; Christensen, Serafeim y Sikochi 2022; Widyawati 2021). Como se ha observado en estudios anteriores, la información no financiera difiere significativamente entre regiones y sectores (Fifka 2013; Ali, Frynas y Mahmood 2017). Las personas entrevistadas en nuestro estudio también mencionan la discrepancia entre las políticas y los resultados como una cuestión problemática. Las empresas a veces incurrir en lo que los estudiosos han descrito como prácticas de disociación, en el sentido de que priorizan los compromisos simbólicos sobre las medidas concretas (Bromley y Powell 2012; Tashman, Marano y Kostova 2019). En investigaciones recientes se ha observado que la creciente complejidad de los modelos de negocio es una fuente de opacidad institucional para las empresas principales y puede generar mayor disociación (Kuruvilla, Li y Jackson 2021; Wijen 2014). Otros autores han constatado que la formulación de políticas puede incentivar la reivindicación de derechos y una narrativa de productividad que promueva la adopción de medidas en las empresas (Haack, Schoeneborn y Wickert 2012; Zeffane, Polonsky

y Medley 1994). Por lo tanto, la formulación de políticas es un punto de partida importante para la aplicación de prácticas de trabajo decente. Con todo, superar el escollo de la disociación no resulta fácil, aunque podría lograrse mediante visitas *in situ* y un diálogo profundo y continuo con las partes interesadas. Sin embargo, este enfoque supondría una importante inversión adicional en costos y tiempo, lo que afectaría a los modelos de negocio de las agencias. En este contexto se plantea también la cuestión de qué función corresponde a las agencias de calificación ASG. Como dijo un entrevistado: «No somos investigadores. [...] Estamos aquí para ofrecer una imagen razonable sobre la capacidad de las empresas, por un lado, de respetar los principios y objetivos establecidos en los convenios internacionales y, por otro, de proteger el capital reputacional» (IntRA1). Cooperar en red con organizaciones de base (Goodman et al. 2014) y expertos en trabajo decente podría dar a los analistas una perspectiva externa con la que triangular la información proporcionada por las empresas, promoviendo así el diseño de indicadores que vayan más allá de los compromisos asumidos en las políticas corporativas. Las agencias trabajan en asociación con organizaciones como ONG, si bien las colaboraciones siguen siendo escasas. El uso de plataformas colaborativas para compartir información e involucrar a distintas partes, incluidas las propias agencias de calificación, podría ser una excelente herramienta para evaluar a las empresas y dialogar con ellas en cuestiones relacionadas con el trabajo decente.

Otra de las conclusiones de nuestro estudio es que los analistas tienden a priorizar la información cuantificable, percibida como más objetiva y eficiente, y la información sobre temas que revisten importancia (financiera). Cabe prever que esta tendencia aumente en el futuro, impulsada por el reciente movimiento de consolidación del mercado. Sin embargo, los datos cuantitativos sobre el trabajo decente son escasos, lo que limita seriamente el objeto de medición. Además, no todas las cuestiones relacionadas con el trabajo decente revisten importancia en un sentido financiero o cuando se examinan desde una perspectiva a corto plazo. Un enfoque tan centrado en la importancia relativa, junto con el uso de plantillas de calificación predefinidas, podría dar lugar a una visión reduccionista del trabajo decente y a una pérdida de matices en la evaluación. De ahí la necesidad de contextualizar la información aportada. Así pues, los procedimientos cuantitativos y basados en la importancia relativa presentan claras limitaciones cuando se examina el complejo marco normativo en el que operan las empresas a nivel transnacional.

A la luz de las dificultades expuestas, es legítimo poner en duda la capacidad de las agencias de calificación ASG (y, por ende, de la inversión razonable) para abordar los aspectos relativos al trabajo decente, aunque no se cuestione en modo alguno el principio de calificación. Las agencias contribuyen de manera esencial a mejorar la divulgación de información no financiera. Como observó un entrevistado, son «un acelerador de la transparencia» (IntRA7). Cabe destacar a este respecto, en particular, algunas iniciativas orientadas a la inversión que inciden en la dimensión del trabajo decente, como la Workforce Disclosure Initiative, el Corporate Human Rights Benchmark y los grupos de trabajo de Principios para la Inversión Responsable. Todas ellas tratan de mejorar la divulgación de información sobre el trabajo decente y el diálogo con las empresas. Además, al

adquirir agencias de calificación ASG, las principales agencias de calificación crediticia como Moody's, MSCI, S&P Global y Morningstar han dado visibilidad a los datos ASG, potenciando la influencia positiva de las calificaciones en las prácticas empresariales. Sin embargo, la capacidad de las agencias para evaluar la calidad del trabajo decente en las empresas sigue siendo limitada, fundamentalmente a causa de sus propias metodologías y de los datos disponibles. Las agencias evalúan las intenciones de las empresas, pero solo pueden calificar parcialmente los resultados de las políticas. Las controversias proporcionan un mecanismo necesario para contrarrestar las limitaciones metodológicas. Lamentablemente, los medios de comunicación y los grupos de observación no ponen en el punto de mira a todas las empresas por igual. Además, si un suceso suscita una controversia, a menudo significa que ya se han causado graves daños.

Nuestro análisis pone de relieve la importancia de que los usuarios de datos ASG participen activamente en un diálogo abierto con las agencias de calificación, tratando con cautela los datos y procurando comprender la lógica y el enfoque de los calificadores. Sin embargo, es necesario superar varios obstáculos para hacer un uso proactivo de la información ASG. En primer lugar, las agencias deben ser transparentes en cuanto a sus hipótesis, metodologías y fuentes de datos. Como hemos podido comprobar, no siempre es así. De cara al futuro, sería interesante investigar los posibles efectos de la consolidación del sector en la calidad y la transparencia de las calificaciones, especialmente por lo que respecta a su dimensión social, que recibe un tratamiento más heterogéneo que otras dimensiones. En segundo lugar, según la encuesta realizada por Amel-Zadeh y Serafeim (2018), el 82 por ciento de los inversores utilizan la información ASG porque reviste importancia financiera para el rendimiento de las inversiones. Es decir, actúan impulsados por motivaciones de carácter más financiero que ético, lo que deja traslucir un escaso interés por las verdaderas cuestiones ASG. Esto pone en duda la voluntad de los inversores de ser usuarios activos y su capacidad de ejercer presión sobre las agencias de calificación para que sean más transparentes y perfeccionen sus indicadores. Solo se lograría ese objetivo si otras agencias de calificación ASG trataran de atraer a usuarios de otro tipo, como sindicatos u organizaciones de derechos humanos. Un conjunto más diverso de usuarios animaría a las agencias a franquear el umbral de la lógica financiera para abarcar otras dimensiones en sus evaluaciones de la información ASG.

Por último, es importante considerar también a las agencias de calificación ASG como parte de un ecosistema complejo formado por diferentes actores que tienden a promover de manera conjunta el trabajo decente. La calidad y la fiabilidad de las calificaciones ASG dependen, en gran medida, del movimiento en curso que trata de mejorar la información y la transparencia de las empresas con el apoyo de agentes públicos y privados. Si esta tendencia perdiera impulso, repercutiría negativamente en la calidad de las calificaciones. Además, las calificaciones ASG (y, más en general, el movimiento de inversión responsable) solo abordarán la problemática del trabajo decente si cuentan con la participación de una serie de actores (a saber, inversores, empresas y otros grupos de interés, incluidos los sindicatos y demás colectivos de la sociedad civil). Todos ellos pueden impulsar una conceptualización del principio de importancia relativa que tome

en consideración la complejidad y la perspectiva a largo plazo de las cuestiones relativas al trabajo decente. Desde ese punto de vista, se podría investigar la inclusión de las cuestiones relativas al trabajo decente en las estrategias de los inversores, con el fin de comprender la función y la influencia del activismo accionarial en ese sentido. También sería interesante explorar posibles cauces para que las propias empresas configuren algunos aspectos de las calificaciones ASG. Ya se ha estudiado cómo responden las empresas a las calificaciones ASG (Slager y Gond 2022), pero no cómo influyen en ellas. La labor pionera que realizan algunas empresas en materia de trabajo decente no siempre es bien valorada o reconocida por las agencias de calificación, en parte porque los criterios de evaluación no son aplicables a las prácticas más innovadoras.

Desde una perspectiva mundial, y en consonancia con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, en la que se insta a impulsar políticas e incentivos que favorezcan la adecuación de las prácticas empresariales a los objetivos de trabajo decente, sería interesante indagar la influencia de los mandantes de la OIT en la estructuración de los mercados de calificación de las inversiones responsables y las prácticas ASG. Junto a las medidas dirigidas a mejorar la transparencia de los actores empresariales en cuestiones extrafinancieras, los Gobiernos tienen la potestad de regular las actividades de los agentes financieros, especialmente cuando estos administran fondos provenientes de los ahorros de los empleados con fines de protección social.⁷ Además de esa labor gubernamental, el impacto de las acciones de los interlocutores sociales también podría ser objeto de futuras investigaciones. Como ya se ha señalado, algunas agencias utilizan a los sindicatos como proveedores de información extrafinanciera complementaria de otras fuentes y, según Penalva-Icher (2008), aparte de sus funciones tradicionales, los sindicatos de muchos países pueden representar los intereses del personal en la gestión de sus planes de ahorro. En teoría, estos ámbitos de intervención podrían reforzar la posición de los sindicatos dentro de una estrategia de activismo accionarial. Por su parte, los empleadores pueden ser voces críticas que denuncien la falta de normalización en los procesos de calificación ASG (MEDEF, Afep, Cliff Investor Relations y C3D 2019) a nivel nacional. Sin embargo, el interés por exigir mayor igualdad de condiciones en los procesos de evaluación de las prácticas y políticas empresariales en materia de trabajo decente también debería alentar a los empleadores a considerar la cuestión en un plano mundial.

Bibliografía citada

- Abriata, Bruno Dante, y Guillaume Delautre. 2020. «What Drives CSR? An Empirical Analysis on the Labour Dimensions of CSR», ILO Working Paper No. 7. Ginebra: OIT.
- Ali, Waris, Jędrzej George Frynas y Zeeshan Mahmood. 2017. «Determinants of Corporate Social Responsibility (CSR) Disclosure in Developed and Developing Countries: A Literature Review». *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 24 (4): 273-294.

⁷ Por ejemplo, en los Estados Unidos es objeto de debate la reciente declaración del Departamento de Trabajo sobre sus normas en materia de inversiones ASG para los planes de pensiones de los empleados (Estados Unidos, Departamento de Trabajo 2021). Véase también Penalva-Icher (2008) en relación con el caso de Francia.

- Amel-Zadeh, Amir, y George Serafeim. 2018. «Why and How Investors Use ESG Information: Evidence from a Global Survey». *Financial Analysts Journal* 74 (3): 87-103.
- Avetisyan, Emma, y Kai Hockerts. 2017. «The Consolidation of the ESG Rating Industry as an Enactment of Institutional Retrogression». *Business Strategy and the Environment* 26 (3): 316-330.
- Berg, Florian, Julian F. Köbel y Roberto Rigobon. 2022. «Aggregate Confusion: The Divergence of ESG Ratings». *Review of Finance* 26 (6): 1315-1344.
- Bourguignon, Rémi, y Arnaud Mias (eds.). 2017. «Les accords-cadres internationaux: étude comparative des ACI conclus par les entreprises françaises». Informe para la Oficina de la OIT para Francia. París: OIT, IAE París y Université Paris Dauphine.
- Bouten, Lies, Charles H. Cho, Giovanna Michelin y Robin W. Roberts. 2017. «CSR Performance Proxies in Large-Sample Studies: “Umbrella Advocates”, Construct Clarity and the “Validity Police”», documento de trabajo. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3107182>.
- Bromley, Patricia, y Walter W. Powell. 2012. «From Smoke and Mirrors to Walking the Talk: Decoupling in the Contemporary World». *Academy of Management Annals* 6 (1): 483-530.
- Brown, Barb, y Mike Wallace. 2018. *The ESG Ecosystem: Understanding the Dynamics of the Sustainability Ratings & Rankings Landscape*. Cleveland: BrownFlynn.
- Chatterji, Aaron K., Rodolphe Durand, David I. Levine y Samuel Touboul. 2016. «Do Ratings of Firms Converge? Implications for Managers, Investors and Strategy Researchers». *Strategic Management Journal* 37 (8): 1597-1614.
- Chatterji, Aaron K., y David I. Levine. 2006. «Breaking Down the Wall of Codes: Evaluating Non-Financial Performance Measurement». *California Management Review* 48 (2): 29-51.
- Chatterji, Aaron K., David I. Levine y Michael W. Toffel. 2009. «How Well Do Social Ratings Actually Measure Corporate Social Responsibility?». *Journal of Economics & Management Strategy* 18 (1): 125-169.
- Christensen, Dane M., George Serafeim y Anywhere Sikochi. 2022. «Why Is Corporate Virtue in the Eye of the Beholder? The Case of ESG Ratings». *Accounting Review* 97 (1): 147-175.
- Corbin, Juliet, y Anselm Strauss. 2008. *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Tercera edición. Thousand Oaks: Sage.
- Creswell, John W. 1998. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Traditions*. Thousand Oaks: Sage.
- 2013. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches*. Tercera edición. Thousand Oaks: Sage.
- Delmas, Magali A., Dror Etzion y Nicholas Nairn-Birch. 2013. «Triangulating Environmental Performance: What Do Corporate Social Responsibility Ratings Really Capture?». *Academy of Management Perspectives* 27 (3): 255-267.
- DiMaggio, Paul J., y Walter W. Powell. 1983. «The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields». *American Sociological Review* 48 (2): 147-160.
- Dimmelmeier, Andreas. 2020. «Mergers and Acquisitions of ESG Firms: Towards a New Financial Infrastructure?». SocArXiv Working Paper, 13 de octubre de 2020. <https://doi.org/10.31235/osf.io/jt2uk>.
- Dorflleitner, Gregor, Gerhard Halbritter y Mai Nguyen. 2015. «Measuring the Level and Risk of Corporate Responsibility: An Empirical Comparison of Different ESG Rating Approaches». *Journal of Asset Management* 16 (7): 450-466.
- Dumas, Christel, y Céline Louche. 2016. «Collective Beliefs on Responsible Investment». *Business & Society* 55 (3): 427-457.
- Eccles, Robert G., y George Serafeim. 2013. «The Performance Frontier: Innovating for a Sustainable Strategy». *Harvard Business Review*, mayo de 2013. <https://hbr.org/2013/05/the-performance-frontier-innovating-for-a-sustainable-strategy>.

- Eccles, Robert G., y Judith C. Strohle. 2018. «Exploring Social Origins in the Construction of ESG Measures», documento de trabajo. Oxford: University of Oxford, Saïd Business School. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3212685>.
- Eccles, Robert G., Linda-Eling Lee y Judith C. Strohle. 2020. «The Social Origins of ESG: An Analysis of Innovest and KLD». *Organization & Environment* 33 (4): 575-596.
- Estados Unidos, Departamento de Trabajo. 2021. «US Department of Labor Releases Statement on Enforcement of Its Final Rules on ESG Investments, Proxy Voting by Employee Benefit Plans», 10 de marzo de 2021. <https://www.dol.gov/newsroom/releases/ebsa/ebsa20210310>.
- Fifka, Matthias S. 2013. «Corporate Responsibility Reporting and Its Determinants in Comparative Perspective: A Review of the Empirical Literature and a Meta-analysis». *Business Strategy and the Environment* 22 (1): 1-35.
- Fortanier, Fabienne, Ans Kolk y Jonatan Pinkse. 2011. «Harmonization in CSR Reporting: MNEs and Global CSR Standards». *Management International Review* 51 (5): artículo núm. 665. <https://doi.org/10.1007/s11575-011-0089-9>.
- Fowler, Stephen J., y Chris Hope. 2007. «A Critical Review of Sustainable Business Indices and their Impact». *Journal of Business Ethics* 76 (3): 243-252.
- Gioia, Dennis A., Kevin G. Corley y Aimee L. Hamilton. 2013. «Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology». *Organizational Research Methods* 16 (1): 15-31.
- Global Reporting Initiative. 2013. *G4 Sustainability Reporting Guidelines: Implementation Manual*. Amsterdam.
- Global Sustainable Investment Alliance. 2021. *Global Sustainable Investment Review 2020*. <http://www.gsi-alliance.org/wp-content/uploads/2021/08/GSIR-20201.pdf>.
- Golafshani, Nahid. 2003. «Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research». *Qualitative Report* 8 (4): 597-606.
- Goodman, Jennifer, Céline Louche, Katinka C. van Cranenburgh y Daniel Arenas. 2014. «Social Shareholder Engagement: The Dynamics of Voice and Exit». *Journal of Business Ethics* 125 (2): 193-210.
- Graafland, Johan, y Hugo Smid. 2019. «Decoupling among CSR Policies, Programs, and Impacts: An Empirical Study». *Business & Society* 58 (2): 231-267.
- Haack, Patrick, Dennis Schoeneborn y Christopher Wickert. 2012. «Talking the Talk, Moral Entrapment, Creeping Commitment? Exploring Narrative Dynamics in Corporate Responsibility Standardization». *Organization Studies* 33 (5-6): 815-845.
- Hoogervorst, Hans. 2017. «Making Sense of Materiality». IFAC, 25 de septiembre de 2017. <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/supporting-international-standards/discussion/making-sense-materiality>.
- Ijiri, Yuji, y Robert K. Jaedicke. 1966. «Reliability and Objectivity of Accounting Measurements». *Accounting Review* 41 (3): 474-483.
- Jackson, Gregory, y Nikolas Rathert. 2017. «Private Governance as Regulatory Substitute or Complement? A Comparative Institutional Approach to CSR Adoption by Multinational Corporations». En *Multinational Corporations and Organization Theory: Post Millennium Perspectives*, editado por Christoph Dörrenbächer y Mike Geppert, 445-478. Bingley: Emerald.
- Kölbel, Julian F., Florian Heeb, Falko Paetzold y Timo Busch. 2020. «Can Sustainable Investing Save the World? Reviewing the Mechanisms of Investor Impact». *Organization & Environment* 33 (4): 554-574.
- Kuruvilla, Sarosh, Ning Li y J. Lowell Jackson. 2021. «Private Regulation of Labour Standards in Global Supply Chains: Current Status and Future Directions». En *Decent Work in a Globalized Economy: Lessons from Public and Private Initiatives*, editado por Guillaume Delautre, Elizabeth Echeverría Manrique y Colin Fenwick, 185-210. Ginebra: OIT.

- Kuruville, Sarosh, Mingwei Liu, Chunyun Li y Wansi Chen. 2020. «Field Opacity and Practice–Outcome Decoupling: Private Regulation of Labor Standards in Global Supply Chains». *Industrial and Labour Relations Review* 73 (4): 841-872.
- Louche, Céline, Lotte Staelens y Marijke D’Haese. 2020. «When Workplace Unionism in Global Value Chains Does Not Function Well: Exploring the Impediments». *Journal of Business Ethics* 162 (2): 379-398.
- Lucchini, Andrea, y Anna Maria Moisello. 2017. «CSR Disclosure, Visibility and Media Pressure: International Evidence from the Apparel and Textile Industry». *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* 93 (febrero): 5-29.
- Marquis, Christopher, Michael W. Toffel e Yanhua Zhou. 2016. «Scrutiny, Norms, and Selective Disclosure: A Global Study of Greenwashing». *Organization Science* 27 (2): 483-504.
- MEDEF (Mouvement des Entreprises de France), Afep (Association française des entreprises privées), Cliff Investor Relations (Association française des professionnels de la communication financière) y C3D (Collège des Directeurs du Développement Durable). 2019. «French Initiative on the Relations between Companies and Non-Financial Rating Agencies». Febrero de 2019. <http://www.afep.com/wp-content/uploads/2019/02/Afep-Medef-Cliff-C3D-initiative-on-non-financial-rating-February-2019.pdf>.
- Nauman, Billy. 2019. «Credit Rating Agencies Join Battle for ESG Supremacy». *Financial Times*, 17 de septiembre de 2019. <https://www.ft.com/content/59f60306-d671-11e9-8367-807ebd53ab77>.
- Novethic. 2018. «SDGs: A New Focus for Non-Financial Rating Agencies». Septiembre de 2018. París.
- OIT. 1999. *Trabajo decente*. Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión, 1999. Ginebra.
- 2017. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Ginebra.
- Penalva-Icher, Élise. 2008. «Comment devenir légitimes? Le double rôle des syndicats dans le marché de l’investissement socialement responsable». *La Revue de l’Ires* 57 (2): 111-140.
- 2016. «La professionnalisation dans l’Investissement socialement responsable. Le cas des analystes extra-financiers». *Revue Française de Socio-Économie* 2016/1 (16): 141-159.
- Principios para la Inversión Responsable. 2018. «Primer on responsible investment in infrastructure: Introduction». <https://www.unpri.org/infrastructure/primer-on-responsible-investment-in-infrastructure-/2700.article#:~:text=The%20Principles%20for%20Responsible%20Investment,%2C%20long%2Dterm%20returns%E2%80%9D>.
- Scalet, Steven, y Thomas F. Kelly. 2010. «CSR Rating Agencies: What Is Their Global Impact?». *Journal of Business Ethics* 94 (1): 69-88.
- Sekerler Richiardi, Pelin, y Ma. Diyina Gem Arbo. 2019. «Multinational Enterprises and Social Protection: A Case Study of the L’Oréal Share & Care Program», Research Department Working Paper No. 42. Ginebra: OIT.
- Semenova, Natalia, y Lars G. Hassel. 2015. «On the Validity of Environmental Performance Metrics». *Journal of Business Ethics* 132 (2): 249-258.
- Sjöström, Emma. 2008. «Shareholder Activism for Corporate Social Responsibility: What Do We Know?». *Sustainable Development* 16 (3): 141-154.
- Slager, Rieneke, y Jean-Pascal Gond. 2022. «The Politics of Reactivity: Ambivalence in Corporate Responses to Corporate Social Responsibility Ratings». *Organization Studies* 43 (1): 59-80.
- Stroehle, Judith Christina. 2017. «The Enforcement of Diverse Labour Standards through Private Governance: An Assessment». *Transfer: European Review of Labour and Research* 23 (4): 475-493.

- 2018. «The Social Origins of ESG? An Analysis of Innovest and KLD». Ponencia presentada en el Yale Initiative on Sustainable Finance Symposium 2018: State of ESG Disclosure Standards, New Haven, 2 de noviembre de 2018.
- Stubbs, Wendy, y Paul Rogers. 2013. «Lifting the Veil on Environment-Social-Governance Rating Methods». *Social Responsibility Journal* 9 (4): 622-640.
- Tashman, Peter, Valentina Marano y Tatiana Kostova. 2019. «Walking the Walk or Talking the Talk? Corporate Social Responsibility Decoupling in Emerging Market Multinationals». *Journal of International Business Studies* 50 (2): 153-171.
- Widyawati, Luluk. 2021. «Measurement Concerns and Agreement of Environmental Social Governance Ratings». *Accounting & Finance* 61 (S1): 1589-1623.
- Wijen, Frank. 2014. «Means versus Ends in Opaque Institutional Fields: Trading Off Compliance and Achievement in Sustainability Standard Adoption». *Academy of Management Review* 39 (3): 302-323.
- Zarlowski, Philippe. 2007. «Marketing Corporate Social Responsibility in a National Context: The Case of Social Rating Agencies in France». En *Managing Corporate Social Responsibility in Action: Talking, Doing and Measuring*, editado por Frank den Hond, Frank G.A. de Bakker y Peter Neergaard, 167-186. Aldershot: Ashgate.
- Zeffane, Rachid M., Michael J. Polonsky y Patrick Medley. 1994. «Corporate Environmental Commitment: Developing the Operational Concept». *Business Strategy and the Environment* 3 (4): 17-28.