

# **GRI 401: EMPLEO**

## **2016**

# **GRI**

# **401**

## Introducción 3

## GRI 401: Empleo 5

1. Contenido sobre el Enfoque de Gestión	5
2. Contenidos temáticos	7
Contenido 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	7
Contenido 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	8
Contenido 401-3 Permiso parental	9

## Referencias 10

### Descripción del Estándar

<b>Responsabilidad</b>	El <a href="#">Global Sustainability Standards Board (GSSB)</a> ha publicado este Estándar. Si tiene algún comentario sobre los Estándares GRI, envíelos a <a href="mailto:standards@globalreporting.org">standards@globalreporting.org</a> para ser considerados por el GSSB.
<b>Objeto y campo de aplicación</b>	<i>GRI 401: Empleo</i> establece los requerimientos de notificación sobre el tema “empleo”. Este Estándar pueden utilizarlo organizaciones de cualquier tamaño, tipo, sector o ubicación geográfica que quieran informar de sus impactos en relación con este tema.
<b>Referencias normativas</b>	<p>Este Estándar se debe usar junto con las versiones más recientes de los siguientes documentos.</p> <p><a href="#">GRI 101: Fundamentos</a> <a href="#">GRI 103: Enfoque de Gestión</a> <a href="#">Glosario de los Estándares GRI</a></p> <p>Los términos cuya definición figure en el glosario aparecen <u>subrayados</u> en el texto de este Estándar.</p>
<b>Fecha de entrada en vigor</b>	Este Estándar entrará en vigor para la elaboración de informes u otros materiales publicados el o después del 1 de julio de 2018. Se recomienda la adopción anticipada.

**Nota:** Este documento incluye hipervínculos a otros Estándares. En la mayoría de los navegadores, al utilizar “ctrl” + clic se abrirán enlaces externos en una ventana del navegador nueva. Después de hacer clic en un enlace, use “alt” + flecha izquierda para volver a la vista anterior.

# Introducción

## A. Descripción general

Este Estándar forma parte del conjunto de Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI). Estos Estándares se han diseñado para que las organizaciones los usen a la hora de notificar sus impactos en la economía, el medio ambiente y la sociedad.

Los Estándares GRI están estructurados como un conjunto de Estándares modulares interrelacionados. El conjunto completo puede descargarse de [www.globalreporting.org/standards/](http://www.globalreporting.org/standards/).

Existen tres Estándares universales aplicables a cualquier organización que prepare un informe de sostenibilidad:

*GRI 101: Fundamentos*

*GRI 102: Contenidos Generales*

*GRI 103: Enfoque de Gestión*

**El GRI 101: Fundamentos es el punto de partida de uso de los Estándares GRI. Incluye información esencial sobre cómo usar y hacer referencia a los Estándares.**

La organización después selecciona de entre el conjunto de Estándares GRI temáticos los que utilizará para presentar información sobre sus temas materiales. Estos Estándares están organizados en tres series: 200 (temas económicos), 300 (temas ambientales) y 400 (temas sociales).

Cada Estándar temático incluye contenidos específicos sobre dicho tema y está diseñado para utilizarse junto con *GRI 103: Enfoque de Gestión*, que se usa para presentar información sobre el enfoque de gestión del tema.

**El GRI 401: Empleo es un Estándar GRI temático de la serie 400 (temas sociales).**

## B. Uso de los Estándares GRI y elaboración de declaraciones

Existen dos enfoques básicos de uso de los Estándares GRI. Para cada enfoque de uso de los Estándares, existe una declaración correspondiente o declaración de uso que las organizaciones están obligadas a incluir en todos los materiales publicados.

1. Los Estándares GRI se pueden usar como conjunto para elaborar informes de sostenibilidad de conformidad con los Estándares. Hay dos opciones para elaborar un informe de conformidad (Esencial o Exhaustiva), según la cantidad de contenidos incluidos.

Las organizaciones que elaboren informes de conformidad con los Estándares GRI deben usar este Estándar, el *GRI 401: Empleo*, si este es uno de sus temas materiales.

2. Ciertos Estándares GRI o parte de su contenido pueden usarse también para aportar contenidos específicos sin elaborar un informe de conformidad con los Estándares. Todo aquel material publicado que use los Estándares GRI de dicho modo deberá incluir una declaración “con referencia a GRI”.

**Consulte la Sección 3 del GRI 101: Fundamentos para obtener más información sobre cómo usar los Estándares GRI y las declaraciones específicas que las organizaciones están obligadas a incluir en todos los materiales publicados.**

**Figura 1**  
Descripción general del conjunto de Estándares GRI



---

## C. Requerimientos, recomendaciones y directrices

Los Estándares GRI incluyen:

**Requerimientos.** Se trata de instrucciones obligatorias. En el texto, los requerimientos aparecen en **negrita** y se indican con la palabra “debe”. Los requerimientos se deben leer en el contexto de las recomendaciones y directrices. Sin embargo, las organizaciones no están obligadas a cumplir las recomendaciones o directrices para declarar que el informe se ha elaborado de conformidad con estos Estándares.

**Recomendaciones.** Se trata de casos en los que se anima a tomar unas medidas concretas, que no son obligatorias. En el texto, la palabra “debería” indica una recomendación.

**Directrices.** En estas secciones, se incluye información sobre antecedentes, explicaciones y ejemplos para ayudar a las organizaciones a entender mejor los requerimientos.

Las organizaciones están obligadas a cumplir todos los requerimientos aplicables para declarar que su informe se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI. Consulte el [GRI 101: Fundamentos](#) para obtener más información.

Las condiciones de trabajo también se abordan en otros estándares:

- [GRI 402: Relaciones trabajador-empresa](#)
- [GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo](#)
- [GRI 404: Formación y enseñanza](#)
- [GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades](#)
- [GRI 406: No discriminación](#)

Además, el [Contenido 102-8](#) de [GRI 102: Contenidos Generales](#) requiere información sobre los empleados y otros trabajadores que llevan a cabo las actividades de la organización, como el número total de empleados por contrato laboral (permanente y temporal) y por sexo.

---

## D. Información de contexto

En el contexto de los Estándares GRI, la dimensión social de la sostenibilidad guarda relación con los impactos de una organización los sistemas sociales en que opera.

El [GRI 401](#) aborda el tema del empleo. Este incluye el enfoque de las organizaciones en torno a la creación de trabajos o empleos, es decir, el enfoque de una organización con respecto a la contratación, el reclutamiento, la retención y las prácticas relacionadas, así como a las condiciones laborales que proporciona. El [GRI 401](#) también abarca el empleo y las condiciones laborales en la cadena de suministro de una organización.

Una relación laboral es una relación legal entre un trabajador y una organización, que confiere derechos y obligaciones a ambas partes. Esta relación suele ser el medio para determinar si es aplicable la legislación en materia de empleo o trabajo o la legislación comercial.

Estos conceptos se abordan en instrumentos clave de la Organización Internacional del Trabajo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y la Organización de Naciones Unidas; consulte la sección [Referencias](#).

Los contenidos de este Estándar pueden aportar información sobre los impactos de una organización en relación con el empleo y cómo gestiona estos impactos.

# GRI 401: Empleo

Este Estándar incluye contenidos sobre el enfoque de gestión y contenidos sobre el tema específico. Estos figuran en el Estándar como sigue:

- Contenido sobre el Enfoque de Gestión (esta sección hace referencia a GRI *GRI 103*)
- Contenido 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal
- Contenido 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales
- Contenido 401-3 Permiso parental

---

## 1. Contenido sobre el Enfoque de Gestión

El contenido sobre el enfoque de gestión es una explicación narrativa de cómo una organización gestiona un tema material, los impactos relacionados y las expectativas e intereses razonables de los grupos de interés. Cualquier organización que declare que su informe se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI está obligada a informar de su enfoque de gestión para cada tema material, además de a aportar contenidos sobre esos temas.

Por lo tanto, este Estándar temático se ha diseñado para usarse junto con el *GRI 103: Enfoque de Gestión* para aportar contenidos exhaustivos sobre los impactos de la organización. El *GRI 103* especifica cómo se debe informar del enfoque de gestión y qué datos se debe aportar.

---

### Requerimientos para la presentación de información

- 1.1** La organización informante debe informar de su enfoque de gestión del empleo utilizando *GRI 103: Enfoque de Gestión*.

#### Recomendaciones para la presentación de información

- 1.2 La organización informante debería describir:
- 1.2.1 las políticas o prácticas relativas a las relaciones de acuerdo con las que se realice el trabajo para la organización;
  - 1.2.2 las medidas tomadas para determinar y abordar situaciones por las que el trabajo acometido en la cadena de suministro no tenga lugar de acuerdo con los marcos institucionales y jurídicos adecuados;
  - 1.2.3 las medidas tomadas para determinar y abordar situaciones por las que a las personas que trabajen para los proveedores no se les proporcione la protección social y laboral que tienen derecho a recibir de acuerdo con la legislación nacional en materia de empleo;
  - 1.2.4 las medidas tomadas para determinar y abordar situaciones por las que las condiciones laborales de la cadena de suministro no cumplan con los estándares laborales internacionales ni con la legislación nacional en materia de empleo;
  - 1.2.5 las medidas tomadas para determinar y abordar situaciones por las que el trabajo acometido en la cadena de suministro se remunere de forma inadecuada;
  - 1.2.6 las medidas tomadas para determinar y abordar situaciones de relaciones laborales encubiertas por las que los trabajadores de la cadena de suministro se consideren autónomos sin serlo o por las que no exista un empleador reconocido jurídicamente;
  - 1.2.7 las medidas tomadas para determinar y abordar situaciones por las que el trabajo acometido en la cadena de suministro y que se lleve a cabo desde casa no esté sujeto a contratos reconocidos jurídicamente.

#### Directrices

##### *Directrices para la cláusula 1.2*

Las políticas o prácticas que abarcan las relaciones por las que se realiza el trabajo de una organización pueden incluir las relaciones laborales reconocidas, el uso de empleados de otras organizaciones (como los trabajadores que proporcionan las agencias) y el hecho de que el trabajo se realice de forma temporal o a tiempo parcial. La descripción de las políticas y prácticas puede incluir las políticas y prácticas con respecto a la discriminación, la retribución, el ascenso, la privacidad, el desarrollo de los recursos humanos y las relaciones industriales.

El trabajo que tiene lugar en un marco institucional y jurídico adecuado suele comportar una relación laboral reconocida con un empleador identificable y reconocido jurídicamente.

Las condiciones de trabajo pueden incluir la retribución, el tiempo de trabajo, los periodos de descanso, las vacaciones, las prácticas disciplinarias y de destitución, la protección de la maternidad, el entorno del lugar de trabajo y la salud y la seguridad en el trabajo. También pueden incluir la calidad del alojamiento (cuando se proporcione) y cuestiones de bienestar, como el agua potable, los comedores y el acceso a servicios médicos.

El trabajo adecuadamente remunerado es aquel cuyo salario y retribución por una semana laboral estándar, excluidas las horas extra, cumple con los estándares mínimos legales y de la industria y es suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, así como para proporcionarles algunos ingresos discrecionales. Las medidas tomadas para abordar situaciones por las que el trabajo se remunere de forma inadecuada pueden incluir:

- el diálogo con los proveedores con respecto a la relación de los precios pagados a los proveedores y los salarios pagados a los trabajadores;
- los cambios en las prácticas de adquisición de las organizaciones;
- el respaldo de la negociación colectiva para la determinación de salarios;
- la determinación de hasta qué punto se hacen horas extra, si son obligatorias y si se retribuyen con una tarifa superior.

## 2. Contenidos temáticos

### Contenido 401-1

#### Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

##### Requerimientos para la presentación de información

Contenido  
401-1

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El número total y la tasa de nuevas contrataciones de empleados durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región.
- b. El número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región.

- 2.1 Al recopilar la información especificada en el Contenido 401-1, la organización informante debe usar la cifra total de empleados al final del periodo objeto del informe para calcular las tasas de nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.

##### Recomendaciones para la presentación de información

- 2.2 Al recopilar la información especificada en el Contenido 401-1, la organización informante debería usar los datos del [Contenido 102-7](#) del GRI 102: *Contenidos Generales* para identificar la cifra total de empleados.

##### Directrices

###### Directrices para el Contenido 401-1

Las organizaciones pueden usar los siguientes grupos de edades:

- menores de 30 años;
- entre 30 y 50 años;
- mayores de 50 años.

###### Antecedentes

El número, la edad, el sexo y la región de las nuevas contrataciones de empleados de una organización pueden indicar su estrategia y capacidad para atraer a empleados cualificados. Esta información puede representar los esfuerzos que hace dicha organización para implementar prácticas de reclutamiento basadas en la edad y el sexo. También puede representar el uso óptimo de la mano de obra y del talento a su disposición en distintas regiones.

Una tasa elevada de rotación de personal puede ser indicativa de niveles de incertidumbre e insatisfacción entre los empleados. También puede señalar un cambio fundamental en la estructura de las operaciones esenciales de una organización. Un patrón desigual de rotación de personal por edad o sexo puede indicar incompatibilidad o posible desigualdad en el lugar de trabajo. La rotación de personal produce cambios en el capital humano e intelectual de la organización y puede generar un impacto en la productividad. La rotación de personal tiene implicaciones directas en los costes, vista la reducción de las nóminas y el aumento de gastos para contratar a empleados.

## Contenido 401-2

Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales

### Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. Los beneficios habituales para los empleados a jornada completa de la organización, pero que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales, en función de las instalaciones con operaciones significativas. Estos incluyen, como mínimo:
  - i. seguro de vida;
  - ii. asistencia sanitaria;
  - iii. cobertura por incapacidad e invalidez;
  - iv. permiso parental;
  - v. provisiones por jubilación;
  - vi. participación accionaria;
  - vii. otros.
- b. La definición utilizada para “instalaciones con operaciones significativas”.

- 2.3 Al recopilar la información especificada en el Contenido 401-2, la organización informante debe excluir los beneficios en especie, como la existencia de instalaciones deportivas o de atención infantil, comidas gratuitas durante las horas de trabajo y programas similares de bienestar para los empleados.

### Directrices

#### Antecedentes

Los datos de este contenido indican cuánto invierte aproximadamente una organización en recursos humanos y los beneficios mínimos que ofrece a sus empleados a tiempo completo. La calidad de los beneficios para los empleados a tiempo completo es un factor clave para la retención de los empleados.



## Contenido 401-3

### Permiso parental

#### Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- El número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental, por sexo.
- El número total de empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo.
- El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por sexo.
- El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo, por sexo.
- Las tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental, por sexo.

Contenido  
401-3

#### Recomendaciones para la presentación de información

- 2.4 Al recopilar la información especificada en el Contenido 401-3, la organización informante debería usar las siguientes fórmulas para calcular las tasas de regreso al trabajo y de retención:

$$\text{Tasa de regreso al trabajo} = \frac{\text{Cifra total de empleados que han regresado al trabajo después del permiso parental}}{\text{Cifra total de empleados que deben regresar al trabajo después del permiso parental}} \times 100$$

$$\text{Tasa de retención} = \frac{\text{Cifra total de empleados retenidos 12 meses después de regresar al trabajo tras un periodo de permiso parental}}{\text{Cifra total de empleados que regresan del permiso parental en los periodos objeto de informes anteriores}} \times 100$$

#### Directrices

##### Directrices para el Contenido 401-3

Con “empleados con derecho a permiso parental”, se hace referencia a los empleados que están cubiertos por políticas, acuerdos o contratos de la organización que incluyen derechos al permiso parental.

Para determinar quiénes han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y seguían siendo empleados 12 meses más tarde, las organizaciones pueden consultar los registros de los periodos objetos de informes anteriores.

##### Antecedentes

Muchos países han aprobado leyes para proporcionar permiso parental. Con estas, se pretende permitir que los empleados se acojan al permiso y regresen al trabajo en el mismo puesto o uno comparable.

La aplicación de la legislación varía en función de la interpretación que hacen el gobierno, los empleadores

y los empleados. Las prácticas de ciertos empleadores, que afectan a la seguridad del empleo, la remuneración y la trayectoria profesional desaniman a muchas mujeres a acogerse al permiso y regresar al trabajo. A muchos hombres no se les anima a acogerse al permiso al que tienen derecho.

La posibilidad de que ambos sexos puedan acogerse a un permiso por maternidad y paternidad y otros derechos de bajas pueden traducirse en una mayor contratación y una mayor retención de empleados cualificados. También pueden elevar la moral y la productividad de los empleados. Que los hombres se acojan a un permiso de paternidad puede ser indicativo del grado en que una organización anima a los padres a acogerse al mismo. Los hombres que aprovechan su derecho a un permiso de este tipo influyen positivamente en que las mujeres se acojan al permiso sin perjuicio de su trayectoria profesional.

# Referencias

Los siguientes documentos han informado del desarrollo de este Estándar y pueden ser útiles para comprenderlo y aplicarlo.

## **Instrumentos intergubernamentales de referencia:**

1. Convenio n.º 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)”, 1952.
2. Convenio n.º 121 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”, 1964.
3. Convenio n.º 128 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes”, 1967.
4. Convenio n.º 130 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad”, 1969.
5. Convenio n.º 132 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado)”, 1970.
6. Convenio n.º 140 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre la licencia pagada de estudios”, 1974.
7. Convenio n.º 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares”, 1981.
8. Convenio n.º 157 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social”, 1982.
9. Convenio n.º 168 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo”, 1988.
10. Convenio n.º 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre la protección de la maternidad”, 2000.
11. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)”, 1944.
12. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa”, 2008.
13. Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Trabajo digno”, 1999.
14. Recomendación n.º 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Recomendación sobre la relación de empleo”, 2006.
15. Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social”, 2006.
16. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE): “Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales”, 2011.
17. Convención de la Organización de Naciones Unidas (ONU): “Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares”, 1990.

---

# Reconocimientos

Language Scientific se ha encargado de la traducción al Spanish de este documento, que han revisado los siguientes expertos:

Jaime Moncada, Natural Capital Director, Colombian Business Council for Sustainable Development (CECODES), Colombia, presidente

Jorge Reyes Iturbide, Director, IDEARSE Center for Corporate Sustainability and Responsibility, Universidad Anáhuac, Mexico, *Chair of the Peer Review Committee*

Laura Pujol Giménez, Director, International Association of Authorised Economic Operator (AEO) Customs and Logistics, Spain

Paul D. Maidstone, Corporate Director of Environmental Compliance, Corporación Nacional del Cobre de Chile (CODELCO), Chile

La traducción se ha hecho con el patrocinio de:



*El crecimiento  
de todo un país*

**INDITEX**



Los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad se han desarrollado y redactado en inglés. Aunque se han hecho todos los esfuerzos posibles por garantizar que la traducción fuera precisa, el texto en lengua inglesa es el que debe prevalecer en caso de dudas o discrepancias con respecto a la traducción. La versión más reciente de los Estándares GRI en lengua inglesa y todas las actualizaciones de la versión en inglés están publicadas en el sitio web de GRI ([www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)).

standards@globalreporting.org  
www.globalreporting.org

GRI  
PO Box 10039  
1001 EA  
Ámsterdam  
Países Bajos

## Responsabilidad legal

Este documento, diseñado para promover la elaboración de informes de sostenibilidad, lo ha desarrollado el Global Sustainability Standards Board (GSSB) a través de un proceso consultivo de múltiples grupos de interés en el que participaron representantes de organizaciones y usuarios de informes de todo el mundo. Si bien la Junta Directiva de GRI y el GSSB fomentan el uso de los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI) y de las interpretaciones de todas las organizaciones, la preparación y la publicación de los informes basados totalmente o parcialmente en los Estándares GRI son responsabilidad de quienes los producen. Ni la Junta Directiva de GRI, ni el GSSB, ni Stichting Global Reporting Initiative (GRI) pueden responsabilizarse de las consecuencias o los daños resultantes directa o indirectamente del uso de los Estándares GRI ni de las interpretaciones relacionadas para la elaboración de informes basados en los Estándares GRI y en las interpretaciones relacionadas.

## Aviso sobre los derechos de autor y marca registrada

Este documento está protegido mediante copyright por la Stichting Global Reporting Initiative (GRI). Están permitidas, sin autorización previa de GRI, la reproducción y distribución de este documento a efectos informativos o para la elaboración de informes de sostenibilidad. Sin embargo, ni este documento ni ningún extracto del mismo puede reproducirse, almacenarse, traducirse ni transferirse de cualquier modo o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación o de otra manera) para cualquier otro fin sin la autorización por escrito de GRI.

Global Reporting Initiative, GRI y su logotipo, el GSSB y su logotipo y los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI) son marcas registradas de la Stichting Global Reporting Initiative.

© 2016 GRI  
Todos los derechos reservados.

ISBN: 978-90-8866-072-6