

GRI 402: RELACIONES TRABAJADOR- EMPRESA 2016

GRI 402

Introducción	3
--------------	---

GRI 402: Relaciones trabajador-empresa	5
--	---

1. Contenido sobre el Enfoque de Gestión	5
2. Contenidos temáticos	6
Contenido 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	6

Referencias	7
-------------	---

Descripción del Estándar

Responsabilidad	El Global Sustainability Standards Board (GSSB) ha publicado este Estándar. Si tiene algún comentario sobre los Estándares GRI, envíelos a standards@globalreporting.org para ser considerados por el GSSB.
Objeto y campo de aplicación	<i>GRI 402: Relaciones trabajador-empresa</i> establece los requerimientos de notificación relativos al tema “relaciones trabajador-empresa”. Este Estándar pueden utilizarlo organizaciones de cualquier tamaño, tipo, sector o ubicación geográfica que quieran informar de sus impactos en relación con este tema.
Referencias normativas	<p>Este Estándar se debe usar junto con las versiones más recientes de los siguientes documentos.</p> <p>GRI 101: Fundamentos GRI 103: Enfoque de Gestión Glosario de los Estándares GRI</p> <p>Los términos cuya definición figure en el glosario aparecen <u>subrayados</u> en el texto de este Estándar.</p>
Fecha de entrada en vigor	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/.

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.

GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 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.

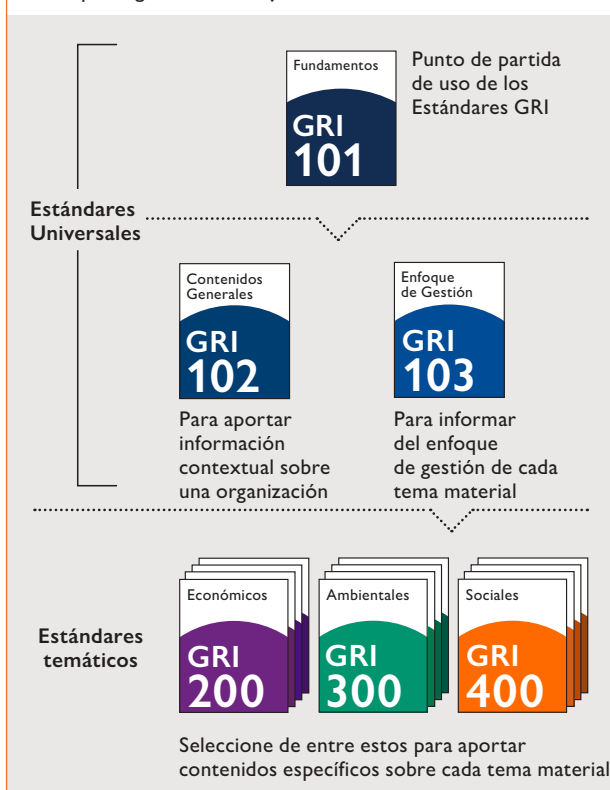
1. Los Estándares GRI se pueden usar como conjunto para elaborar informes de sostenibilidad de conformidad con los Estándares. Hay dos opciones para elaborar un informe de conformidad (Esencial o Exhaustiva), según la cantidad de contenidos incluidos.

Las organizaciones que elaboren informes de conformidad con los Estándares GRI deben usar este Estándar, el *GRI 402: Relaciones trabajador-empresa*, 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.

Los contenidos de este Estándar pueden aportar información sobre los impactos de una organización en relación con la relación trabajador-empresa y sobre cómo los gestiona.

La información relativa a la negociación colectiva se aborda más detalladamente en el [GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva](#). Además, de acuerdo con el [Contenido 102-41](#) del *GRI 102: Contenidos Generales*, la organización está obligada a informar del porcentaje del total de empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva.

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 en los sistemas sociales en los que opera.

El *GRI 402* aborda el tema de las relaciones trabajador-empresa. Este abarca las prácticas de consulta de las organizaciones con los empleados y sus representantes, incluido el enfoque de comunicación de los cambios operacionales significativos.

Se espera que las prácticas de consulta de las organizaciones sean congruentes con las normas y Estándares internacionales relevantes.

La negociación colectiva puede desempeñar una función importante en las prácticas de consulta de una organización. Con negociación colectiva, se hace referencia a las negociaciones que tienen lugar entre uno o varios empleadores u organizaciones de empleadores por una parte y una o más organizaciones de trabajadores (sindicatos) por otra parte, a fin de determinar las condiciones laborales y los términos del empleo o para regular las relaciones entre los empleadores y los trabajadores.¹

Estos conceptos se abordan en instrumentos clave de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico; consulte las [referencias](#).

¹ Esta definición se fundamenta en el Convenio n.º 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Convenio sobre la negociación colectiva”, de 1981.

GRI 402: Relaciones trabajador- empresa

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 103*)
- Contenido 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales

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 sus informes se han 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 de las relaciones trabajador-empresa utilizando el [GRI 103: Enfoque de Gestión](#).

2. Contenidos temáticos

Contenido 402-1

Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales

Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- El número mínimo de semanas de aviso que se suele dar a los empleados y sus representantes antes de la aplicación de cambios operacionales significativos que podrían afectarles de forma considerable.
- Para las organizaciones con acuerdos de negociación colectiva, si el plazo de aviso y las disposiciones para la consulta y negociación se especifican en los acuerdos colectivos.

Contenido
402-1

Directrices

Directrices para el Contenido 402-1

Los plazos de aviso mínimos pueden encontrarse en las políticas corporativas y en los contratos laborales estándar. Las declaraciones relativas a las políticas pueden diferir a nivel regional.

Las organizaciones pueden identificar los acuerdos de negociación colectiva a los que se hace referencia en el [Contenido 102-41](#) del GRI 102: *Contenidos Generales* y revisar las cláusulas sobre los plazos de aviso en dichos documentos.

Antecedentes

Se espera que las organizaciones den a los empleados y sus representantes, así como a las autoridades gubernamentales correspondientes, un aviso razonable en lo que atañe a los cambios operacionales significativos. Los plazos de aviso mínimos son una medida de la capacidad que tiene una organización para mantener la satisfacción y motivación de los empleados mientras que hace cambios significativos en las operaciones.

Este contenido indica las prácticas de las organizaciones en cuanto al debate de los cambios operacionales significativos y a la colaboración con los empleados y sus representantes en la negociación y aplicación de dichos cambios; esto puede tener implicaciones positivas o negativas para los trabajadores.

Este contenido también permite hacer una evaluación de las prácticas de consulta de una organización en lo que atañe a las expectativas expresadas en las normas internacionales relevantes.

La esencia de las consultas es que la gestión tenga en cuenta las opiniones de los trabajadores al tomar decisiones concretas. Por lo tanto, es importante que las consultas tengan lugar antes de tomar una decisión. Las consultas satisfactorias incluyen la aportación oportuna de toda la información necesaria para tomar una decisión informada para los trabajadores o sus representantes. Las consultas legítimas se sirven del diálogo; las encuestas y cuestionarios de opinión no se consideran consultas.

Las consultas oportunas y satisfactorias permiten que las partes afectadas entiendan los impactos de los cambios, como la posible pérdida del empleo. También les ofrecen la oportunidad de trabajar de forma colectiva para evitar o mitigar los impactos negativos en la medida de lo posible (consulte las referencias 11 y 12 de la [sección Referencias](#)). Las prácticas de consulta que crean buenas relaciones industriales ayudan a propiciar entornos de trabajo positivos, a reducir la rotación de la plantilla y a minimizar las interrupciones de las operaciones.

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 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”, 1948.
2. Convenio n.º 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva”, 1949.
3. Convenio n.º 135 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre los representantes de los trabajadores”, 1971.
4. Convenio n.º 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre la negociación colectiva”, 1981.
5. Convenio n.º 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo”, 1982.
6. Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (KILM)*. URL: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm>. Acceso: 1 de septiembre de 2016.
7. Organización Internacional del Trabajo (OIT): LABORSTA Internet. URL: <http://laborsta.ilo.org/>. Acceso: 1 de septiembre de 2016.
8. Recomendación n.º 91 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Recomendación sobre los contratos colectivos”, 1951.
9. Recomendación n.º 94 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa”, 1952.
10. Recomendación n.º 163 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Recomendación sobre la negociación colectiva”, 1981.
11. Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social”, 2006.
12. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE): “*Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*”, 2011.

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).

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: 978-90-8866-073-3