



# GRI 401: Empleo 2016

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1 DE JULIO DE 2018

ESTÁNDAR TEMÁTICO

# 401

# GRI 401: Empleo 2016

## Estándar Temático

### Fecha de entrada en vigor

Este Estándar entrará en vigor para la elaboración de informes u otros materiales publicados a partir del 1 de julio de 2018

### Responsabilidad

El [Global Sustainability Standards Board \(GSSB\)](#) ha publicado este Estándar. Si tiene algún comentario sobre los Estándares GRI, puede enviarlo a [gssbsecretariat@globalreporting.org](mailto:gssbsecretariat@globalreporting.org) para que el GSSB pueda tenerlo en cuenta.

### Proceso debido

Este Estándar se ha desarrollado pensando en el interés público y conforme a los requisitos del protocolo de procesos debidos (Due Process Protocol) de GSSB. Se ha elaborado a partir de los conocimientos especializados de distintos grupos de interés y considerando varios instrumentos intergubernamentales, así como las expectativas generalizadas en lo que respecta a la responsabilidad social, medioambiental y económica de las organizaciones.

### Responsabilidad legal

Este documento, diseñado para promover la elaboración de informes de sostenibilidad, ha sido desarrollado por el Global Sustainability Standards Board (GSSB) a través de un proceso consultivo con múltiples grupos de interés en el que participaron representantes de distintas organizaciones y usuarios de los 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 total 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 correspondientes interpretaciones realizadas para la elaboración de los informes, ni del uso de los informes basados en los Estándares GRI y las interpretaciones correspondientes.

### Aviso sobre derechos de autor y marca registrada

Este documento está protegido mediante derechos de autor por 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 previa 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) y su logotipo son marcas registradas de Stichting Global Reporting Initiative.

# Índice

<b>Introducción</b>	<b>4</b>
<b>1. Contenidos sobre gestión de temas</b>	<b>7</b>
<b>2. Contenidos temáticos</b>	<b>9</b>
Contenido 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	<b>9</b>
Contenido 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	<b>10</b>
Contenido 401-3 Permiso parental	<b>11</b>
<b>Glosario</b>	<b>13</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>16</b>
<b>Interpretaciones del Estándar</b>	<b>17</b>

# Introducción

*GRI 401: Empleo 2016* incluye contenidos para que las organizaciones presenten información acerca de sus impactos relacionados con el empleo y la manera en que gestionan estos impactos.

El Estándar está estructurado del siguiente modo:

- [La sección 1](#) contiene un requerimiento que proporciona información acerca de la manera en que la organización gestiona los impactos relacionados con el empleo.
- [La sección 2](#) incluye tres contenidos que proporcionan información acerca de los impactos de la organización relacionados con el empleo.
- El [Glosario](#) contiene términos definidos que tienen un significado específico cuando se usan en los Estándares GRI. Los términos aparecen subrayados en el texto de los Estándares GRI y con un enlace a su definición correspondiente.
- La [Bibliografía](#) contiene una lista de los instrumentos intergubernamentales que se utilizaron en el desarrollo de este Estándar.

El resto de la sección Introducción proporciona información de contexto sobre el tema, una descripción general del sistema de Estándares GRI y más información acerca del uso de este Estándar.

## Información de contexto sobre el tema

Este Estándar aborda el tema del empleo. En él se incluye el enfoque de la organización en torno a la creación de trabajos o empleos, es decir, el enfoque de la organización con respecto a la contratación, reclutamiento, retención y prácticas relacionadas, así como a las condiciones laborales que proporciona. El Estándar también abarca las condiciones de empleo y laborales de la cadena de suministro de la 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 Económicos y la Organización de las Naciones Unidas: consulte la [Bibliografía](#).

## Sistema de Estándares GRI

Este Estándar forma parte de los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI). Los Estándares GRI permiten a una organización presentar información sobre los impactos más significativos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos que afectan a los derechos humanos, y sobre la manera en que los gestiona.

Los Estándares GRI se estructuran como un sistema de estándares interrelacionados organizados en tres series: Estándares Universales GRI, Estándares Sectoriales GRI y Estándares Temáticos GRI (véase la [Figura 1](#) del presente Estándar).

### Estándares Universales: GRI 1, GRI 2 y GRI 3

[GRI 1: Fundamentos 2021](#) especifica los requerimientos que la organización debe cumplir para elaborar informes conforme a los Estándares GRI. La organización empieza a usar los Estándares GRI consultando [GRI 1](#).

[GRI 2: Contenidos Generales 2021](#) incluye contenidos que la organización utiliza para presentar información sobre sus prácticas de elaboración de informes y otros detalles organizacionales, como sus actividades, gobernanza y políticas.

[GRI 3: Temas Materiales 2021](#) ofrece orientaciones sobre cómo determinar los temas materiales. También incluye contenidos que la organización usa para presentar información acerca de su proceso de determinación de los temas materiales, su lista de temas materiales y cómo gestiona cada tema.

### Estándares Sectoriales

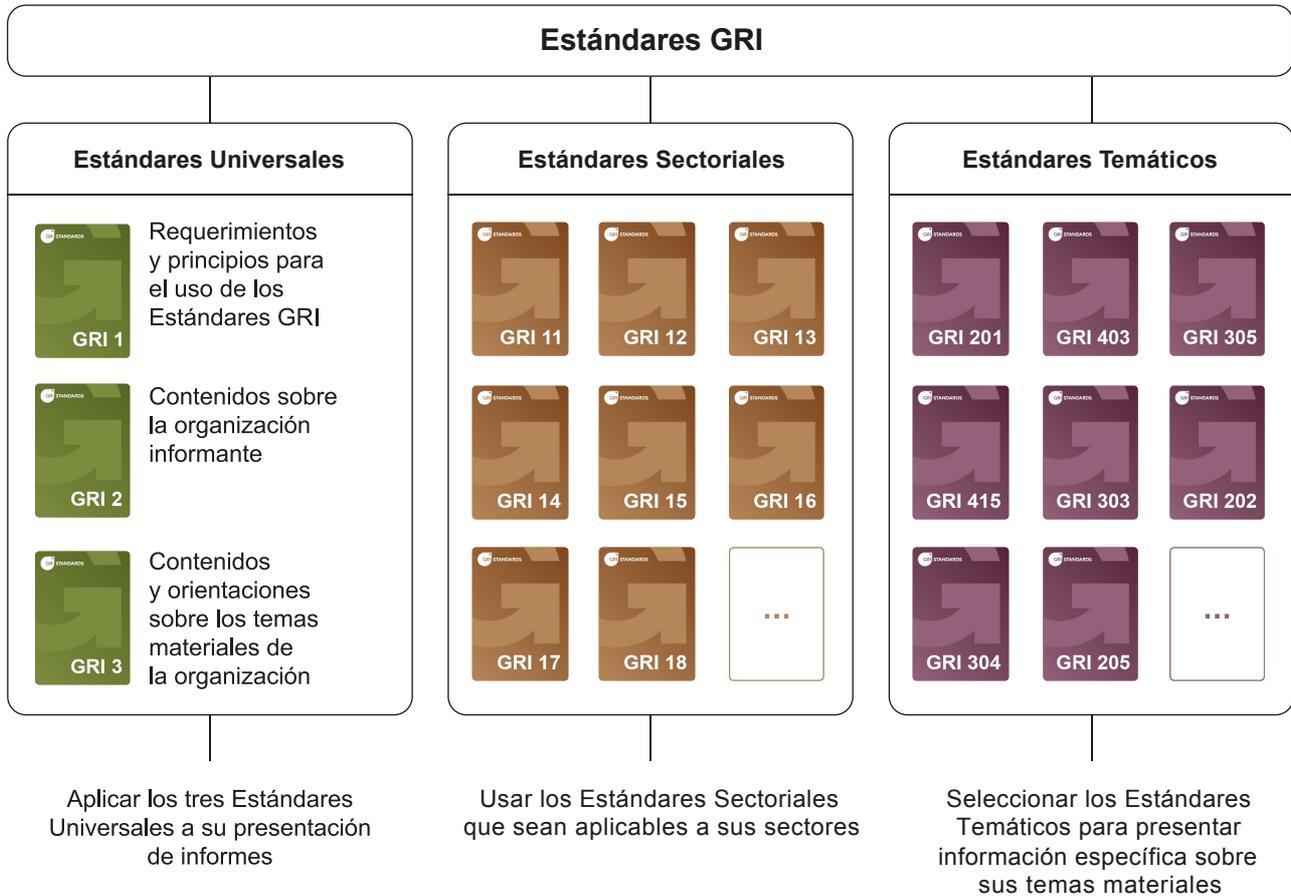
Los Estándares Sectoriales proporcionan información a la organización sobre sus posibles temas materiales. La organización emplea los Estándares Sectoriales que son de aplicación a sus sectores para determinar sus temas materiales y qué información presentar en relación con cada tema material.

### Estándares Temáticos

Los Estándares Temáticos incluyen contenidos que la organización usa para presentar información sobre sus impactos relativos a ciertos temas. La organización usa los Estándares Temáticos según la lista de temas

materiales que ha determinado con *GRI 3*.

**Figura 1. Estándares GRI: Estándares Universales, Sectoriales y Temáticos**



## Uso de este Estándar

Cualquier organización, independientemente de su tamaño, tipo, sector, ubicación geográfica o experiencia en la elaboración de informes, puede utilizar este Estándar para presentar información acerca de sus impactos relacionados con el empleo. Además de este Estándar, las condiciones de trabajo también se tratan en profundidad en otros estándares GRI:

- [GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016](#)
- [GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018](#)
- [GRI 404: Formación y educación 2016](#)
- [GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016](#)
- [GRI 406: No discriminación 2016](#)

Además, el [Contenido 2-7](#) y el [Contenido 2-8](#) de *GRI 2: Contenidos Generales 2021* requieren información sobre los empleados y otros trabajadores que realizan trabajo para la organización, como la cantidad total de empleados y la cantidad total de empleados permanentes y temporales, por género y por región.

Una organización que elabore su informe conforme a los Estándares GRI está obligada a reportar los siguientes contenidos, si ha determinado que el empleo es un tema material:

- [Contenido 3-3 de GRI 3: Temas Materiales 2021](#) (consulte la cláusula 1.1 de este Estándar);
- Cualquier contenido de este Estándar temático que sea relevante para los impactos de la organización relacionados con el empleo (Contenido 401-1 a Contenido 401-3).

Consulte los [Requerimientos 4 y 5 de GRI 1: Fundamentos 2021](#).

Se permiten motivos para la omisión en estos contenidos.

Si la organización no puede cumplir un contenido o un requerimiento de un contenido (por ejemplo, porque la información requerida es confidencial o está sujeta a prohibiciones legales), está obligada a especificar el contenido o el requerimiento que no puede cumplir y a proporcionar un motivo para la omisión, junto con una explicación, en el

índice de contenidos GRI. Para mayor información sobre los motivos para la omisión, véase el [Requerimiento 6 de GRI 1: Fundamentos 2021](#).

Si la organización no puede presentar la información solicitada acerca de un elemento especificado en un contenido porque el elemento (por ejemplo, comité, política, práctica o proceso) no existe, puede cumplir con el requerimiento informando de la situación. La organización puede explicar los motivos por los que no tiene este elemento o describir sus planes para desarrollarlo. El contenido no requiere que la organización implemente el elemento (por ejemplo, desarrollar una política), sino que indique que el elemento no existe.

Si la organización desea publicar un informe de sostenibilidad independiente, no es necesario que repita información que ya esté publicada en otros sitios, como en páginas web o en su informe anual. En ese caso, la organización puede presentar información de un contenido obligatorio aportando una referencia en el índice de contenidos GRI que indique dónde se puede encontrar esa información (por ejemplo, proporcionando un enlace a la página web o citando la página del informe anual donde se haya publicado).

### **Requerimientos, orientaciones y términos definidos**

Lo siguiente se aplica en este Estándar:

Los requerimientos aparecen en **negrita** y se indican con la palabra "debe". La organización debe cumplir los requerimientos para presentar sus informes conforme a los Estándares GRI.

Los requerimientos pueden ir acompañados de orientaciones.

Las orientaciones incluyen información de contexto, explicaciones y ejemplos para ayudar a la organización a entender mejor los requerimientos. La organización no está obligada a cumplir con las orientaciones.

Los Estándares también pueden incluir recomendaciones. Se trata de casos en los que se recomienda tomar medidas concretas, pero que no son obligatorias.

La palabra "debería" indica una recomendación y la palabra "puede" indica una posibilidad u opción.

Los términos definidos aparecen subrayados en el texto de los Estándares GRI y con un enlace a su definición correspondiente en el [Glosario](#). La organización está obligada a aplicar las definiciones del Glosario.

# 1. Contenidos sobre gestión de temas

Una organización que elabore su informe conforme a los Estándares GRI está obligada a reportar cómo gestiona cada uno de sus temas materiales.

Una organización que ha determinado que los residuos son un tema material está obligada a informar cómo gestiona el tema mediante el uso del [Contenido 3-3 de GRI 3: Temas Materiales 2021](#) (consulte la cláusula 1.1 de esta sección).

Esta sección, por lo tanto, está diseñada para complementar -y no para reemplazar- el Contenido 3-3 de *GRI 3*.

<b>REQUERIMIENTOS</b>	<b>1.1 La organización informante debe comunicar cómo gestiona el empleo mediante el uso de <a href="#">Contenido 3-3 de GRI 3: Temas Materiales 2021</a>.</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<p>1.2 La organización informante debería describir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.2.1 sus políticas o prácticas relativas a las relaciones que rigen el trabajo que se realiza para la organización.</li> <li>1.2.2 las medidas tomadas para determinar y abordar situaciones en las que el trabajo realizado dentro de la <u>cadena de suministro</u> no tienen lugar dentro de los marcos institucionales y legales apropiados.</li> <li>1.2.3 a las medidas tomadas para determinar y abordar situaciones en las que a las personas que trabajan para los <u>proveedores</u> no se les proporciona la protección social y laboral que tienen derecho a recibir de acuerdo con la legislación nacional en materia de empleo;</li> <li>1.2.4 las medidas tomadas para determinar y abordar situaciones en las que las condiciones laborales de la cadena de suministro no cumplen con los estándares laborales internacionales ni con la legislación nacional en materia de empleo.</li> <li>1.2.5 las medidas tomadas para determinar y abordar situaciones en las que el trabajo realizado dentro de la cadena de suministro se remunera de forma inadecuada.</li> <li>1.2.6 las medidas tomadas para determinar y abordar situaciones de relaciones laborales encubiertas, en las que los <u>trabajadores</u> de la cadena de suministro se consideran autónomos sin serlo o en las que no existe un empleador reconocido jurídicamente.</li> <li>1.2.7 las medidas tomadas para determinar y abordar situaciones en las que el trabajo realizado dentro de la cadena de suministro y que se lleva a cabo desde casa no está sujeto a contratos reconocidos jurídicamente.</li> </ul>

**ORIENTACIONES** **Orientaciones para la cláusula 1.2**

Las políticas o prácticas que contemplan las relaciones que rigen el trabajo que se realiza para una organización pueden incluir las relaciones laborales reconocidas, el uso de empleados de otras organizaciones (como los trabajadores proporcionados por agencias) y la medida en que el trabajo se realiza 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, remuneración, ascenso, privacidad, desarrollo de los recursos humanos y 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, tiempo de trabajo, periodos de descanso, vacaciones, prácticas disciplinarias y de destitución, protección de la maternidad, entorno del lugar de trabajo, y salud y 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 en las que el trabajo se remunera 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;
- cambios en las prácticas de abastecimiento de la organización;
- 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 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal

#### REQUERIMIENTOS

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. La cantidad total y la tasa de contrataciones de nuevos empleados durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, género y región.
- b. La cantidad total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, género y región.

#### Requerimientos de recopilación

2.1 ~~Al recopilar la información especificada en el Contenido 401-1, la organización informante debe usar la cifra total de empleados correspondiente al final del periodo objeto del informe para calcular las tasas de contrataciones de nuevos empleados y de rotación de personal.~~ Consulte las [Interpretaciones del Estándar](#).

#### RECOMENDACIONES

2.2 Al recopilar la información especificada en el Contenido 401-1, la organización informante debería usar los datos del [Contenido 2-7 de GRI 2: Contenidos Generales 2021](#) para identificar la cantidad total de empleados.

#### ORIENTACIONES

##### Orientaciones para el Contenido 401-1

Una organización puede utilizar los siguientes grupos de edades:

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

##### Información de contexto

La cantidad, la edad, el sexo y la región de las contrataciones de nuevos empleados de una organización pueden indicar su estrategia y capacidad para atraer a empleados cualificados y diversos. Esta información puede poner de manifiesto los esfuerzos que hace dicha organización para implementar prácticas de reclutamiento inclusivas basadas en la edad y el género. También puede mostrar un 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 género 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, ya sea por la reducción de las nóminas o por el aumento de gastos para contratar a empleados.

## Contenido 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales

---

### REQUERIMIENTOS

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. Prestaciones que son habituales para los empleados a tiempo completo de la organización, pero que no se dan a los empleados temporales o a tiempo parcial, clasificadas por ubicaciones de operación significativas. Estas incluyen, como mínimo:
  - i. seguro de vida;
  - ii. asistencia sanitaria;
  - iii. cobertura por incapacidad e invalidez;
  - iv. parental leave ;
  - v. previsión para la jubilación;
  - vi. participación accionarial;
  - vii. otros.
- b. La definición utilizada para "ubicaciones de operación significativas".

### Requerimientos de recopilación

- 2.3 Al recopilar la información especificada en el Contenido 401-2, la organización informante debe excluir las prestaciones 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 en general.

---

### ORIENTACIONES

#### Información de contexto

Los datos aportados en este contenido proporcionan una medida de la inversión de una organización en recursos humanos y los beneficios mínimos que ofrece a sus empleados a tiempo completo. La calidad de las prestaciones para los empleados a tiempo completo es un factor clave para la retención de los empleados.

## Contenido 401-3 Permiso parental

### REQUERIMIENTOS

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. La cantidad total de **empleados** que han tenido derecho al **permiso parental**, por género.
- b. La cantidad total de empleados que se han acogido al permiso parental, por género.
- c. La cantidad total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por género.
- d. La cantidad 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 género.
- e. Las tasas de regreso al trabajo y de retención de los empleados que se acogieron al permiso parental, por género.

### RECOMENDACIONES

- 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:

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

$$\text{Tasa de retención} = \frac{\text{Cantidad total de empleados retenidos 12 meses después de regresar al trabajo tras un periodo de permiso parental}}{\text{Cantidad total de empleados que regresaron del permiso parental en el (los) periodo(s) anterior(es) objeto de informes}} \times 100$$

### ORIENTACIONES

#### Orientaciones para el Contenido 401-3

Los empleados con derecho a permiso parental son aquellos empleados que están cubiertos por políticas, acuerdos o contratos de la organización que incluyen derecho al permiso parental.

Para determinar quiénes regresaron al trabajo después de terminar el permiso parental y seguían siendo empleados 12 meses más tarde, la organización puede consultar los registros de los periodos anteriores objeto de informes.

#### Información de contexto

Muchos países han aprobado leyes para proporcionar permiso parental. Su finalidad es 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 de la misma 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 de 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 poder acogerse a un permiso por maternidad y paternidad y otros derechos de permiso independientemente del género puede traducirse en una mayor contratación y una mayor retención de empleados cualificados. También puede elevar la moral y la productividad de los empleados. La cantidad de hombres que se acogen a un permiso de paternidad puede ser indicativa del grado en el 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.

# Glosario

Este glosario contiene las definiciones de los términos usados en este Estándar. La organización está obligada a aplicar estas definiciones cuando use los Estándares GRI.

Las definiciones incluidas en este glosario pueden contener términos que se explican con más detalle en el [Glosario completo de los Estándares GRI](#). Todos los términos definidos aparecen subrayados. Si un término no está definido en este glosario o en el Glosario completo de los *Estándares GRI*, aplica la definición que se usa y se comprende comúnmente.

## **cadena de suministro**

Distintas actividades realizadas por entidades aguas arriba de la organización que proporcionan productos o servicios usados para el desarrollo de los propios productos o servicios de la organización.

## **cadena de valor**

Distintas actividades realizadas por la organización, y por entidades aguas arriba y aguas abajo de ella, para llevar los productos y servicios de la organización desde su concepción hasta su uso final.

Nota 1: Las entidades aguas arriba de la organización (p. ej., proveedores) proporcionan productos o servicios usados para el desarrollo de los propios productos o servicios de la organización. Las entidades aguas abajo de la organización (p. ej., distribuidores, clientes) son las que reciben productos o servicios de la organización.

Nota 2: La cadena de valor incluye a la cadena de suministro.

## **derechos humanos**

Derechos inherentes a todos los seres humanos y que abarcan, como mínimo, todos los derechos establecidos en la *Carta Internacional de Derechos Humanos* de las *Naciones Unidas* y los principios relativos a los derechos fundamentales incluidos en la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*.

Fuente: Organización de las Naciones Unidas (ONU), *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, Implementación del marco 'Proteger, respetar y remediar' de las Naciones Unidas*, 2011; modificado

Nota: Véanse las [Orientaciones para el Contenido 2-23-b de GRI 2: Contenidos Generales 2021](#) para más información sobre los "derechos humanos".

## **desarrollo sostenible/sostenibilidad**

Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Fuente: Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, *Nuestro Futuro Común*, 1987

Nota: En los Estándares GRI, los términos "sostenibilidad" y "desarrollo sostenible" se usan como sinónimos.

## **empleado**

Persona que tiene una relación laboral con la organización, de acuerdo con la práctica o legislación nacional.

## **empleado a tiempo completo**

Empleado cuyas horas de trabajo por semana, mes o año se definen de conformidad con la legislación o práctica nacional en materia de horas de trabajo.

## **empleado a tiempo parcial**

Empleado que tiene menos horas de trabajo por semana, mes o año que un empleado a tiempo completo.

**empleado temporal**

Empleado con un contrato por un periodo limitado (es decir, un contrato de duración determinada) que termina una vez transcurrido el periodo de tiempo especificado o cuando la tarea o evento concreto que tiene una estimación de tiempo asociada se ha completado (p. ej., el final de un proyecto o el retorno de los empleados sustituidos).

**impacto**

Efecto que la organización tiene o podría tener sobre la economía, el medio ambiente o las personas, incluidos los efectos sobre los derechos humanos y que, a su vez, puede ser indicativo de su contribución (negativa o positiva) al desarrollo sostenible.

Nota 1: Los impactos pueden ser reales o potenciales, negativos o positivos, de corto o largo plazo, intencionados o no intencionados, y reversibles o irreversibles.

Nota 2: Véase la sección 2.1 de *GRI 1: Fundamentos 2021* para más información sobre "impacto".

**permiso parental**

Permiso concedido a empleados hombres y mujeres por el nacimiento de un hijo.

**prestación**

Prestación directa proporcionada en forma de aportaciones financieras, cuidados pagados por la organización o reembolso de los gastos en los que haya incurrido el empleado.

Nota: También se pueden incluir en la categoría de prestaciones las indemnizaciones por despido superiores a los mínimos legales, los pagos por despido, las prestaciones extraordinarias por accidente laboral, las prestaciones de supervivencia y los derechos a vacaciones pagadas extraordinarias.

**prestación estándar**

Prestación que suele ofrecerse a la mayoría de los empleados a tiempo completo.

Nota: Las prestaciones estándar no tienen por qué ofrecerse a todos los empleados a tiempo completo de la organización. El propósito que se persigue con la presentación de informes sobre las prestaciones estándar es revelar lo que los empleados a tiempo completo pueden esperar de forma razonable.

**proveedor**

Entidad aguas arriba de la organización (es decir, en la cadena de suministro de la organización), que proporciona un producto o servicio usado para el desarrollo de los propios productos o servicios de la organización.

Ejemplos: intermediarios, consultores, contratistas, distribuidores, franquiciados, trabajadores a distancia, contratistas independientes, licenciarios, fabricantes, productores primarios, subcontratistas, mayoristas

Nota: Un proveedor puede tener una relación comercial directa con la organización (a menudo denominado proveedor del primer nivel) o relación comercial indirecta.

**relaciones comerciales**

Las relaciones que la organización tiene con socios de negocio, entidades de su cadena de valor (incluidas las entidades que están más allá del primer nivel) y cualquier otra entidad directamente relacionada con sus operaciones, productos o servicios.

Fuente: Organización de las Naciones Unidas (ONU), *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, Implementación del marco 'Proteger, respetar y remediar' de las Naciones Unidas, 2011*; modificado

Nota: Las organizaciones no gubernamentales con las que la organización presta apoyo a una comunidad local o las fuerzas de seguridad del Estado que protegen las instalaciones de la organización son ejemplos de otras entidades directamente relacionadas con las operaciones, los productos o los servicios de la organización.

**rotación de personal**

Empleados que dejan la organización voluntariamente o por despido, jubilación o fallecimiento

en servicio.

**socio de negocio**

Entidad con la que la organización tiene alguna forma de compromiso directo y formal para lograr sus objetivos comerciales.

Fuente: Shift y Mazars LLP, *Principios rectores de las Naciones Unidas. Marco para el informe*, 2015; modificado

Ejemplos: filiales, clientes empresariales, clientes, proveedores de primer nivel, franquiciatarios, socios de *joint ventures*, sociedades participadas en las que la organización tiene una posición como accionista

Nota: Entre los socios de negocio no se incluyen las empresas subsidiarias o filiales que la organización controla.

**temas materiales**

Temas que representan los impactos más significativos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos.

Nota: Véanse la [sección 2.2 de GRI 1: Fundamentos 2021](#) y la [sección 1 de GRI 3: Temas Materiales 2021](#) para más información sobre "temas materiales".

**trabajador**

Persona que realiza un trabajo para la organización.

Ejemplos: empleados, trabajadores de agencia, aprendices, contratistas, trabajadores a distancia, becarios, autónomos, subcontratistas, voluntarios y personas que trabajan para una organización distinta de la informante, como para proveedores

Nota: En los Estándares GRI, en algunos casos se especifica si es necesario utilizar un subconjunto determinado de trabajadores.

# Bibliografía

Esta sección enumera instrumentos intergubernamentales utilizados en el desarrollo de este Estándar.

## Instrumentos oficiales:

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 por accidentes de trabajo", 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 Económicos (OCDE): *Directrices de la OCDE para empresas multinacionales*, 2011.
17. Convención de las Naciones Unidas (ONU): "Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares", 1990.

# Interpretaciones del Estándar

## Interpretación 1 del Estándar *GRI 401: Empleo 2016* sobre el cálculo de las tasas de contrataciones de nuevos empleados y de rotación de personal

### Responsabilidad

El [Consejo Mundial de Estándares de Sostenibilidad \(GSSB\)](#) ha publicado la interpretación de este Estándar. Si tiene algún comentario sobre los Estándares GRI o sobre las correspondientes interpretaciones, puede enviarlo a [gssbsecretariat@globalreporting.org](mailto:gssbsecretariat@globalreporting.org) para que el GSSB pueda tenerlo en cuenta.

### Sección de interés

Cláusula 2.1 de *GRI 401: Empleo 2016*

### Asunto

De acuerdo con el Contenido 401-1, Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal, en *GRI 401: Empleo 2016*, las organizaciones están obligadas a incluir las cantidades totales y las tasas de contrataciones de nuevos empleados y de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, género y región.

Además, de acuerdo con la [Cláusula 2.1](#) de *GRI 401*, las organizaciones deben usar la cantidad total de empleados correspondiente al final del periodo objeto del informe para calcular las tasas de contrataciones de nuevos empleados y de rotación de personal.

Los comentarios de los usuarios de los Estándares GRI sugieren que la metodología requerida en la cláusula 2.1 es incorrecta.

### Declaración de interpretación

Una organización *no* está obligada a cumplir la [cláusula 2.1](#) de *GRI 401: Empleo 2016* ("Para calcular las tasas de contrataciones de nuevos empleados y de rotación de personal, la organización informante debe usar la cantidad total de empleados al final del periodo objeto del informe").

La organización puede elegir la metodología que considere oportuna para calcular dichas tasas.

Se recomienda que la organización describa de manera adecuada las mediciones de datos y las bases para los cálculos (consulte el [Principio de precisión de GRI 1: Fundamentos 2021](#)). Cuando se utilicen ratios o datos normalizados, se recomienda que la organización presente las cantidades totales o datos absolutos junto con las notas explicativas correspondientes (consulte el [Principio de comparabilidad de GRI 1](#)).

### Fecha de aplicación

Esta interpretación del Estándar es efectiva para informes u otros materiales publicados a partir del 1 de julio de 2018, inclusive.

# Reconocimientos

Esta traducción al español fue realizada por Language Scientific, Boston, EE. UU., y fue revisada por pares por las siguientes personas:

- **Daniela Winicki Trostianki**, Directora Ejecutiva, suStrategy, Chile
- **Isidora Díaz Heredia**, Chief HSE and Sustainability Officer, Grupo Parques Reunidos, España
- **Jaime Alberto Moncada Bernal**, Consultor Asociado, CECODES, Colombia
- **Jorge Joaquín Reyes Iturbide**, Director del Centro IDEARSE, Universidad Anáhuac, México -Presidente del Comité de Revisión por Pares
- **Laura Pujol Giménez**, Consultora Internacional, España

Los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad han sido desarrollados y redactados en inglés. Aunque se han hecho todos los esfuerzos posibles para garantizar que la traducción sea precisa, el texto en inglés será el que debe prevalecer en caso de cualquier duda o discrepancia con respecto a la traducción.

La versión más reciente de los Estándares GRI en inglés y todas las actualizaciones a la versión en inglés están publicadas en el sitio web de GRI ([www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)).

Esta traducción fue patrocinada por:



GRI quisiera agradecer al Gobierno de Suecia por su apoyo financiero para la traducción al español de la actualización 2021 de los Estándares GRI.

## Aviso legal

Esta traducción al español de la actualización 2021 de los Estándares GRI fue financiada por el Gobierno de Suecia. La responsabilidad del contenido recae enteramente en el creador. El Gobierno de Suecia no comparte necesariamente las opiniones e interpretaciones expresadas.



GRI  
PO Box 10039  
1001 EA Ámsterdam  
Países Bajos

[www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)