GRI STANDARDS

GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1 DE JULIO DE 2018

ESTÁNDAR TEMÁTICO

402

GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 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 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.

© 2022 GRI. All rights reserved.

Índice

Introducción **4**

1. Contenidos sobre gestión de temas **7**

2. Contenidos temáticos **8**

Contenido 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales **8**

Glosario **9**

Bibliografía **12**

Introducción

GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016 incluye contenidos para que las organizaciones presenten información acerca de sus impactos vinculados con las relaciones trabajador-empresa 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 sus impactos vinculados con las relaciones trabajador-empresa.
- La sección 2 incluye un contenido que proporciona información acerca de los impactos de la organización vinculados con las relaciones trabajador-empresa.
- 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 de las relaciones trabajador-empresa. En él se tratan las prácticas de consulta de la organización con los empleados y sus representantes, incluido el enfoque de comunicación de los cambios operacionales significativos.

Se espera que las prácticas de consulta de la organización 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. Se denomina negociación colectiva 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 (p. ej., 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, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y la Organización de Naciones Unidas: consulte la Bibliografía.

La presentación de informes relativos a la negociación colectiva se aborda más detalladamente en *GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva, 2016*. Además, el Contenido 2-30 de *GRI 2: Contenidos Generales 2021 r*equiere que la organización informe del porcentaje del total de empleados incluidos en acuerdos de negociación colectiva.

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

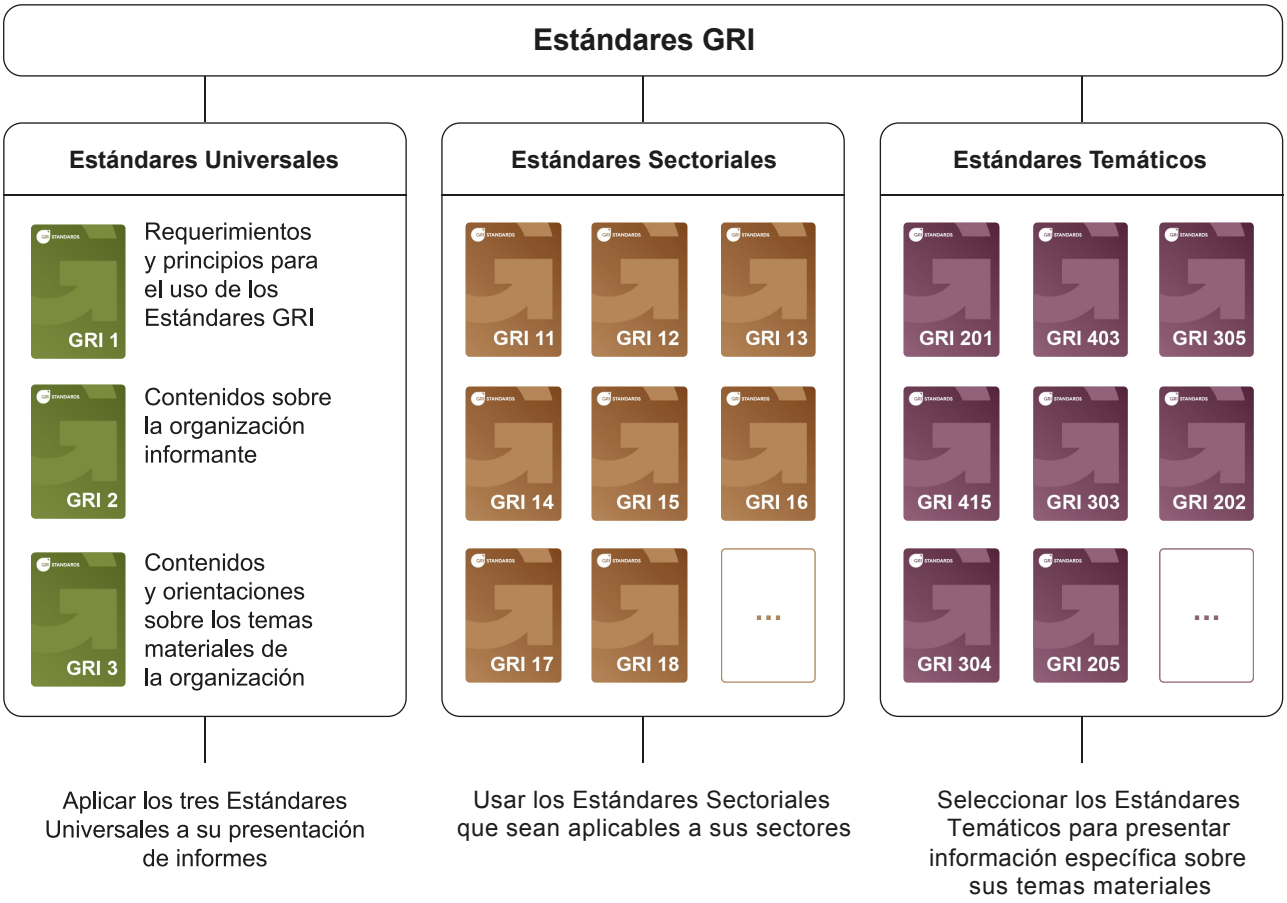
1 Esta definición se fundamenta en el Convenio n.º 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Convenio sobre la negociación colectiva", de 1981.

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 presentación de informes, puede utilizar este Estándar para presentar información acerca de sus impactos vinculados con las relaciones trabajador-empresa.

Una organización que elabore su informe conforme a los Estándares GRI está obligada a reportar los siguientes contenidos, si ha determinado que las relaciones trabajador-empresa son 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 vinculados con las relaciones trabajador-empresa (Contenido 402-1).

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 las relaciones trabajador-empresa 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*.

REQUERIMIENTOS

1.1 La organización informante debe reportar cómo gestiona las relaciones trabajador-empresa mediante el uso del Contenido 3-3 de *GRI 3: Temas Materiales 2021*.

2. Contenidos temáticos

Contenido 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales

REQUERIMIENTOS

La organización informante debe presentar la siguiente información:

a. Cantidad mínima 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.

b. En organizaciones con acuerdos de negociación colectiva , informar si el plazo de aviso y las disposiciones para la consulta y negociación se especifican en los acuerdos colectivos.

ORIENTACIONES

Orientaciones 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.

Una organización puede identificar los acuerdos de negociación colectiva a los que se hace referencia en el el Contenido 2-30 de *GRI 2: Contenidos Generales 2021* y revisar las cláusulas sobre los plazos de aviso en dichos documentos.

Información de contexto
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 hace cambios significativos en las operaciones.

Este contenido indica las prácticas de una organización en cuanto a asegurar el debate oportuno de los cambios operacionales significativos y a colaborar con los empleados y sus representantes en la negociación y aplicación de dichos cambios, que pueden 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 dirección 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, a los trabajadores o sus representantes, de toda la información necesaria para tomar una decisión informada. Las consultas legítimas se sirven del diálogo; los cuestionarios y encuestas 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 prevenir o mitigar los impactos negativos en la medida de lo posible (consulte las referencias [11] y [12] de la Bibliografía). Las prácticas de consulta que crean buenas relaciones industriales ayudan a propiciar entornos de trabajo positivos, reducir la rotación de la plantilla y minimizar las interrupciones de las operaciones.

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.

cambio operativo significativo
Alteración del patrón de operaciones de la organización que potencialmente podría producir impactos significativos positivos o negativos en los trabajadores que realizan las actividades de la organización.

Ejemplos: cierres, expansiones, fusiones, nuevas aperturas, subcontratación de operaciones, reestructuración, ventas totales o parciales de la organización, adquisiciones

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.

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".

negociación colectiva
Todas las negociaciones que tienen lugar entre uno o varios empleadores u organizaciones de empleadores por una parte y una o más organizaciones de trabajadores (p. ej., sindicatos) por otra parte, a fin de determinar las condiciones laborales y los términos del empleo o de regular las relaciones entre los empleadores y los trabajadores.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio sobre la negociación colectiva*, 1981 (n.º 154); modificado

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, licenciatarios, 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.

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 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)*, http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm, fecha de acceso: 1 de septiembre de 2016.
7. Organización Internacional del Trabajo (OIT), LABORSTA Internet, http://laborsta.ilo.org/, fecha de 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 Económicos (OCDE): *Directrices de la OCDE para empresas multinacionales*, 2011.

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).

Esta traducción fue patrocinada por:

Suecia
Sverige

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