

GRI 401: EMPLEO
2016

GRI
401

Índice

Introducción	3
GRI 401: Empleo	5
1. Información sobre el Enfoque de gestión	5
2. Información sobre el tema	7
Contenido 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	7
Contenido 401-2 Prestaciones 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
Glosario	10
Referencias	12

Descripción del Estándar

Responsabilidad	El Global Sustainability Standards Board (GSSB) ha publicado este Estándar. Si tiene algún comentario sobre los Estándares GRI, puede enviarlo a standards@globalreporting.org para que el GSSB pueda tenerlo en cuenta.
Objeto y campo de aplicación	El <i>GRI 401: Empleo</i> establece los requerimientos de aportación de información sobre el tema del 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.
Referencias normativas	Este Estándar se debe usar junto con las versiones más recientes de los siguientes documentos. GRI 101: Fundamentos GRI 103: Enfoque de gestión Glosario de los Estándares GRI Los términos cuya definición figure en el glosario aparecen <u>subrayados</u> en el texto de este Estándar.
Fecha de entrada en vigor	Este Estándar es efectivo para informes u otros materiales publicados a partir del 1 de julio de 2018, inclusive. 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 para presentar información sobre 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:

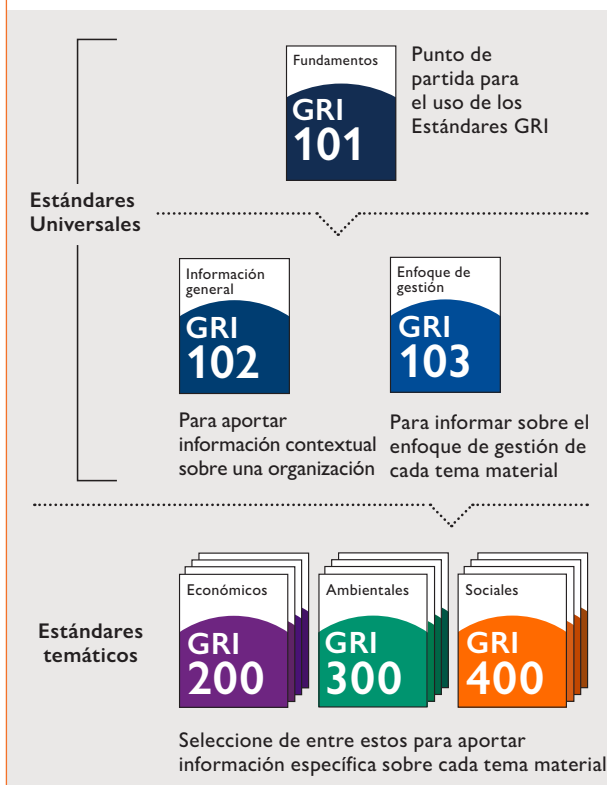
GRI 101: Fundamentos

GRI 102: Información general

GRI 103: Enfoque de gestión

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

Figura 1
Descripción general del conjunto de Estándares GRI



Después, la organización 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 el tema en cuestión y está diseñado para utilizarse junto con el *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 redacción de declaraciones

Existen dos enfoques básicos para el 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 un conjunto para elaborar informes de sostenibilidad de conformidad con los Estándares. Hay dos opciones para elaborar un informe de conformidad con los estándares GRI (Esencial o Exhaustiva), según la cantidad de contenidos incluidos.

Las organizaciones que estén preparando un informe 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 información específica 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.

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.

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 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 de 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 las 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 sobre cómo gestiona estos impactos.

Las condiciones de trabajo también se tratan en profundidad 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](#) del [GRI 102: Información general](#) 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.

GRI 401: Empleo

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

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

1. Información sobre el Enfoque de gestión

La información 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 informa del enfoque de gestión y qué información se debe proporcionar.

Requerimientos para la presentación de información

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

Recomendaciones para la presentación de información

- 1.2 La organización informante debería describir:
- 1.2.1 Sus políticas o prácticas relativas a las relaciones que rigen el trabajo que se realiza para la organización.
 - 1.2.2 Las medidas tomadas para determinar y abordar situaciones en las que el trabajo acometido en su cadena de suministro no se realice de acuerdo con los marcos institucionales y jurídicos adecuados.
 - 1.2.3 Las medidas tomadas para determinar y abordar situaciones en 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 en 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 en 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 en las que los trabajadores de la cadena de suministro se consideren autónomos sin serlo o en las que no exista un empleador reconocido jurídicamente.
 - 1.2.7 Las medidas tomadas para determinar y abordar situaciones en 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 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, 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 en 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.
- 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. Información sobre el tema

Contenido 401-1

Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

Requerimientos para la presentación de información

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.

Contenido
401-1

Interpretación
del Estándar

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 nuevas contrataciones de empleados y de 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: *Información general* 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 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 sexo. 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 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, 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 para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. Las prestaciones habituales para los empleados a jornada completa de la organización, pero que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales, por lugares de operación significativos. Estas incluyen, como mínimo:
 - i. seguro de vida;
 - ii. asistencia sanitaria;
 - iii. cobertura por incapacidad e invalidez;
 - iv. permiso parental;
 - v. previsión para la jubilación;
 - vi. participación accionarial;
 - vii. otros.
- b. La definición utilizada para “lugares de operación significativos”.

Contenido
401-2

- 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.

Directrices

Antecedentes

Los datos aportados en este contenido proporcionan una medida de la inversión de una organización en recursos humanos y las prestaciones mínimas 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 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:

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

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

Directrices

Directrices para el Contenido 401-3

Empleados con derecho a permiso parental se refiere a los 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, las organizaciones pueden consultar los registros de los periodos objeto de informes anteriores.

Antecedentes

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 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. El número de hombres que se acogen a un permiso de paternidad puede ser indicativo 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 recoge las definiciones de los términos que aparecen en este Estándar que son aplicables al uso de este Estándar. Es posible que estas definiciones contengan algunos de los términos que figuran en el [Glosario de los Estándares GRI](#) al completo.

Todos los términos definidos aparecen subrayados. La definición de los términos que no estén definidos en este glosario ni en el [Glosario de los Estándares GRI](#) al completo es la que se usa y se comprende habitualmente.

cadena de suministro

secuencia de actividades o partes que proporcionan productos o servicios a una organización

empleado

persona que tiene una relación laboral con la organización, de acuerdo con la legislación nacional o su aplicación

impacto

En los Estándares GRI, a menos que se indique lo contrario, el “impacto” es el efecto que una organización tiene sobre la economía, el medio ambiente y/o la sociedad, lo que a su vez puede indicar su contribución (positiva o negativa) al desarrollo sostenible.

Nota 1: En los Estándares GRI, el término “impacto” puede referirse a impactos positivos, negativos, reales, potenciales, directos, indirectos, a corto plazo, a largo plazo, intencionados o no intencionados.

Nota 2: Los impactos sobre la economía, el medio ambiente o la sociedad también pueden estar relacionados con las consecuencias para la propia organización. Por ejemplo, un impacto sobre la economía, el medio ambiente y/o la sociedad puede que dé lugar a consecuencias para el modelo de negocio de la organización, su reputación o su capacidad para alcanzar sus objetivos.

permiso parental

permiso concedido a los empleados (hombres y mujeres) por el nacimiento de un hijo o hija

prestación

prestación directa proporcionada en forma de aportaciones financieras, cuidados pagados por la organización o reembolso de los gastos soportados por el empleado

Nota: También se incluyen 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 aportación de información sobre las prestaciones estándar es revelar lo que los empleados a tiempo completo pueden esperar de forma razonable.

proveedor

organización o persona que suministra un producto o servicio usado en la cadena de suministro de la organización informante

Nota 1: Los proveedores se caracterizan por tener una relación comercial directa o indirecta auténtica con la organización.

Nota 2: A continuación se recoge una lista no exhaustiva de tipos de proveedores:

- Contratistas independientes: Personas u organizaciones que trabajan para una organización, un contratista o un subcontratista.
- Consultores: Personas u organizaciones que proporcionan asesoramiento y servicios de expertos sobre una base profesional y comercial reconocida jurídicamente. Los consultores pueden estar reconocidos jurídicamente como trabajadores autónomos o como empleados de otra organización.
- Contratistas: Personas u organizaciones que trabajan en las instalaciones o de forma remota en nombre de una organización. Un contratista puede contratar a sus propios trabajadores directamente o contratar a subcontratistas o contratistas independientes.
- Distribuidores: Personas u organizaciones que suministran productos a otros.
- Fabricantes: Personas u organizaciones que fabrican productos para la venta.
- Franquiciados o licenciarios: Personas u organizaciones a las que la organización informante concede una franquicia o licencia. Las franquicias y las licencias permiten determinadas actividades comerciales, como la producción y la venta de productos.
- Intermediarios: Personas u organizaciones que compran y venden productos, servicios o activos para terceros, incluidas agencias de contratistas que proporcionan mano de obra.
- Productores primarios: Personas u organizaciones que cultivan, cosechan o extraen materias primas.
- Subcontratistas: Personas u organizaciones que trabajan en las instalaciones o de forma remota en nombre de una organización y tienen una relación contractual directa con un contratista o subcontratista, pero no necesariamente con la organización. Un subcontratista puede contratar a sus propios trabajadores directamente o contratar a contratistas independientes.
- Trabajadores a domicilio: Personas que, desde casa o en otras instalaciones de su elección distintas del lugar de trabajo del empleador, llevan a cabo un trabajo remunerado y que da como resultado un producto o servicio especificado por el empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros insumos utilizados.
- Vendedores al por mayor: Personas u organizaciones que venden productos en grandes cantidades para ser vendidos al por menor por otros.

rotación de personal

empleados que dejan la organización voluntariamente o por despido, jubilación o fallecimiento en servicio

tema material

tema que refleja los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de una organización o que influye sustancialmente en las evaluaciones y las decisiones de los grupos de interés

Nota 1: Para obtener más información sobre los [Principios para la elaboración de informes relativos a la definición de contenidos](#), consulte el *GRI 101: Fundamentos*.

Nota 2: Para elaborar un informe de conformidad con los Estándares GRI, una organización está obligada a aportar información sobre sus temas materiales.

Nota 3: Los temas materiales pueden incluir, entre otros, los temas cubiertos por las series 200, 300 y 400 de los Estándares GRI.

trabajador

persona que realiza un trabajo

Nota 1: El término “trabajadores” incluye, entre otros, a los empleados.

Nota 2: Otros ejemplos de trabajadores son las personas en prácticas, los aprendices, los trabajadores autónomos y las personas que trabajan para organizaciones distintas de la organización informante, p. ej., para proveedores.

Nota 3: En el contexto de los Estándares GRI, en algunos casos se especifica si se ha utilizado un subconjunto determinado de trabajadores.

Referencias

Para desarrollar este Estándar se han usado los siguientes documentos, que pueden resultar útiles para comprenderlo y aplicarlo.

Instrumentos intergubernamentales 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 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 las Naciones Unidas (ONU): “Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares”, 1990.

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 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 Stichting Global Reporting Initiative.

© 2018 GRI
Todos los derechos reservados.

ISBN: 978-90-8866-112-9

Interpretación del Estándar

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

Responsabilidad

El [Global Sustainability Standards Board \(GSSB\)](#) ha publicado la interpretación de este Estándar. Si tiene algún comentario sobre los Estándares GRI o sobre las correspondientes interpretaciones, puede enviarlo a standards@globalreporting.org para que el GSSB pueda tenerlo en cuenta.

Sección de interés

Cláusula 2.1 del GRI 401: Empleo 2016

Asunto

De acuerdo con el Contenido 401-1 (Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal) del GRI 401: Empleo 2016, las organizaciones están obligadas a incluir los números totales y las tasas de nuevas contrataciones y de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región.

Además, de acuerdo con la [cláusula 2.1](#) del GRI 401, las organizaciones deben usar la cifra total de empleados correspondiente al final del periodo objeto del informe para calcular las tasas de nuevas contrataciones de 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

La organización *no* está obligada a ajustarse a la [cláusula 2.1](#) del GRI 401: Empleo 2016 (“La organización informante debe usar la cifra total de empleados correspondiente al final del periodo objeto del informe para calcular las tasas de nuevas contrataciones de empleados y de rotación de personal”).

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

Si la base de los cálculos/mediciones usados no es evidente, se recomienda que la organización explique la base de dichos cálculos/mediciones (consulte la [cláusula 2.7.2](#) del GRI 101: Fundamentos 2016). Cuando se utilicen ratios o datos normalizados, se recomienda que la organización presente los datos absolutos junto con las notas explicativas correspondientes (consulte la [cláusula 2.7.3](#) del GRI 101).

Fecha de entrada en vigor

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