



**Conferencia de las
Naciones Unidas sobre
Comercio y Desarrollo**

Distr.
GENERAL

TD/B/COM.2/ISAR/41
21 de agosto de 2007

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

JUNTA DE COMERCIO Y DESARROLLO
Comisión de la Inversión, la Tecnología y
las Cuestiones Financieras Conexas
Grupo de Trabajo Intergubernamental de
Expertos en Normas Internacionales de
Contabilidad y Presentación de Informes
24º período de sesiones
Ginebra, 30 de octubre a 1º de noviembre de 2007
Tema 4 del programa provisional

**ORIENTACIONES SOBRE LOS INDICADORES DE
LAS RESPONSABILIDADES DE LAS EMPRESAS
EN LOS INFORMES ANUALES**

Nota de la secretaría de la UNCTAD

Resumen

Para preparar este proyecto de orientaciones, la secretaría de la UNCTAD se ha basado en los debates celebrados durante los períodos de sesiones 20° a 23° del Grupo de Trabajo Intergubernamental de Expertos en Normas Internacionales de Contabilidad y Presentación de Informes (ISAR) y durante las reuniones consultivas especiales mantenidas entre períodos de sesiones, y en los estudios sobre prácticas de presentación de informes económicos y sociales. El proyecto ofrece una sinopsis de los indicadores sociales y económicos básicos y, a continuación, explica la metodología para compilar y presentar informes sobre esos indicadores.

Desde su 20° período de sesiones, el ISAR ha reconocido la demanda de una mayor pertinencia y comparabilidad en los informes sobre responsabilidad empresarial, así como la necesidad de proporcionar orientaciones técnicas sobre la presentación voluntaria de ese tipo de informes como parte de la información que figura en los informes anuales de las empresas. En el 23° período de sesiones del ISAR se convino en que la UNCTAD debía seguir perfeccionando y ultimando la labor del Grupo de Trabajo Intergubernamental en este ámbito, con miras a ofrecer a las empresas un instrumento técnico de carácter voluntario.

Este trabajo se ha emprendido en el marco del mandato del ISAR relativo a la promoción de la armonización de las prácticas óptimas en la presentación de informes empresariales, y en respuesta al llamamiento hecho en el Consenso de São Paulo para que la UNCTAD realizase estudios analíticos con miras a facilitar y mejorar las contribuciones positivas de las empresas al desarrollo económico y social de los países en desarrollo receptores.

ÍNDICE

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
INTRODUCCIÓN.....	1 - 5	4
I. SINOPSIS DE LOS INDICADORES SELECCIONADOS.....	6	5
II. EXAMEN DE LA METODOLOGÍA DE LA MEDICIÓN DE LOS INDICADORES SELECCIONADOS	7 - 74	6
A. Comercio, inversiones y vínculos.....	11 - 26	7
B. Creación de empleo y prácticas laborales.....	27 - 42	12
C. Tecnología y desarrollo de los recursos humanos	43 - 54	18
D. Salud y seguridad.....	55 - 62	24
E. Contribuciones al gobierno y la comunidad	63 - 70	26
F. Corrupción	71 - 74	28
III. CONCLUSIÓN	75	29

Anexos

I. Additional definitions.....	30
II. Additional referentes	31
III. Members of the 2007 ad hoc consultative group	33

INTRODUCCIÓN

1. En el Consenso de São Paulo de la XI UNCTAD se reconoció que ésta debía "ayudar a los países en desarrollo, en especial a los PMA, a formular y aplicar políticas activas para fomentar la capacidad de producción y la competitividad internacional, basándose en un tratamiento integral de las inversiones, la responsabilidad empresarial, la transferencia de tecnología y la innovación, el desarrollo de la empresa y la facilitación de la actividad empresarial [...], la competitividad, la diversificación y la capacidad de exportación para mantener un elevado nivel de crecimiento y promover el desarrollo sostenible" (TD/410, párr. 49). El Consenso de São Paulo también estableció que "La responsabilidad de las empresas se reconoció en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible celebrada en Johannesburgo. A ese respecto, a los agentes empresariales les corresponde desempeñar una función positiva para alentar el desarrollo económico de los países receptores y apoyar el desarrollo social y ambiental y la competitividad de las empresas locales" (TD/410, párr. 45). Los Estados Miembros declararon que la UNCTAD "debería realizar una labor analítica con miras a facilitar y promover contribuciones positivas de las empresas al desarrollo económico y social de los países en desarrollo receptores" (TD/410, párr. 58).

2. Desde su 18º período de sesiones, el ISAR ha considerado la presentación de informes sobre la responsabilidad empresarial como una de las nuevas cuestiones importantes en la esfera de la transparencia empresarial. El ISAR reconoció, en su 20º período de sesiones, que las empresas seguían elaborando informes sobre la responsabilidad empresarial y que estaba aumentando la presión para seguir mejorando los informes sobre cuestiones sociales. En su 21º período de sesiones, el ISAR empezó a examinar indicadores a fin de mejorar la pertinencia y la comparabilidad de los informes de las empresas. Para el 22º período de sesiones, el Grupo definió un conjunto de criterios de selección y principios rectores para seleccionar los indicadores para la presentación de informes. El documento TD/B/COM.2/ISAR/42 contiene información más detallada sobre dichos criterios de selección y principios rectores, así como sobre los usuarios de los informes sobre responsabilidad empresarial y sus necesidades en la materia.

3. En los períodos de sesiones 22º y 23º del ISAR, el Grupo de Expertos sugirió la posibilidad de elaborar una metodología para la medición de algunos indicadores con el fin de velar por la coherencia de su utilización en la presentación de los informes. En el 23º período de sesiones del ISAR, el Grupo estuvo de acuerdo en que "la UNCTAD debía seguir perfeccionando y ultimando la orientación sobre indicadores seleccionados de la responsabilidad de las empresas y su metodología de medición con miras a ofrecer a las empresas un instrumento técnico de carácter voluntario" (TD/B/COM.2/ISAR/35).

4. El presente informe, que ha sido preparado teniendo presentes las directrices de la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes (GRI, en sus siglas en inglés) y las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), tiene por objeto ofrecer un trabajo detallado sobre la metodología de la medición con miras a proporcionar directrices de aplicación voluntaria para la preparación de informes utilizando los indicadores seleccionados. El presente informe se divide en dos secciones principales y una conclusión. La primera sección ofrece una sinopsis de los indicadores seleccionados en forma de cuadro. La segunda sección ofrece orientación detallada sobre la compilación de cada uno de los indicadores seleccionados y está organizada en torno a los siguientes puntos principales:

- a) **Antecedentes.** Elección y pertinencia del indicador.
- b) **Definiciones.** Términos específicos que requieren clasificación.
- c) **Compilación.** Cómo calcular el indicador.
- d) **Presentación y divulgación.** Notas específicas sobre la presentación de la información relativa al indicador.

5. El informe parte de informes anteriores preparados por la secretaría para los períodos de sesiones 20°, 21°, 22° y 23° del ISAR¹. En particular, desarrolla la metodología de medición que se planteó por primera vez durante el 23° período de sesiones, tal como consta en el documento TD/B/COM.2/ISAR/34. En 2007, en el tiempo transcurrido entre los períodos de sesiones, se constituyó un grupo consultivo especial integrado por expertos pertenecientes a diversos países y organizaciones, para que éstos hicieran sus aportaciones a la elaboración de este documento (véase el anexo III).

I. SINOPSIS DE LOS INDICADORES SELECCIONADOS

6. El cuadro 1 ofrece una sinopsis de los indicadores seleccionados en el curso de las deliberaciones del ISAR en relación con este tema, incluidas las precisiones posteriores.

Cuadro 1

Indicadores seleccionados

Grupo	Indicador
Comercio, inversiones y vínculos	1. Ingresos ordinarios totales 2. Valor de las importaciones en comparación con las exportaciones 3. Total de las nuevas inversiones 4. Compras locales
Creación de empleo y prácticas laborales	5. Número total de empleados, desglosado por tipo de empleo, contrato de empleo y sexo 6. Total de todos los sueldos y prestaciones de los empleados, desglosado por tipo de empleo y sexo 7. Número total y tasa de movimiento del personal, desglosado por sexo 8. Porcentaje del total de empleados abarcado por un convenio colectivo

¹ Los documentos sobre este tema preparados anteriormente para el ISAR comprenden los siguientes: TD/B/COM.2/ISAR/20, TD/B/COM.2/ISAR/24, TD/B/COM.2/ISAR/29 y TD/B/COM.2/ISAR/34.

Grupo	Indicador
Tecnología y desarrollo del capital humano	9. Gastos en investigación y desarrollo 10. Promedio de horas de capacitación por año por empleado, desglosado por categoría de empleado 11. Gastos en capacitación del personal por año por empleado, desglosados por categoría de empleado
Salud y seguridad	12. Costo de la salud y la seguridad del personal 13. Días de trabajo perdidos por accidentes de trabajo, lesiones o enfermedades
Contribuciones al gobierno y a la comunidad	14. Pagos al gobierno 15. Contribuciones voluntarias a la sociedad civil
Corrupción	16. Número de condenas por infracciones de leyes o reglamentos relativos a la corrupción y cuantía de las multas pagadas o por pagar

II. EXAMEN DE LA METODOLOGÍA DE LA MEDICIÓN DE LOS INDICADORES SELECCIONADOS

7. A fin de que la información sobre los indicadores seleccionados presentados en el cuadro 1 sea coherente, en las secciones siguientes se explica una metodología de la medición para cada uno de los indicadores. La metodología se compone de cuatro partes: a) *antecedentes* del indicador seleccionado; b) *definiciones* de los términos utilizados para compilar y presentar la información relativa al indicador; c) orientación en materia de *compilación*; y d) orientación en materia de *presentación*.

8. A efectos de reflejar mejor las contribuciones de las empresas al desarrollo económico y social de los países receptores, la metodología de la medición de cada indicador está concebida para recopilar datos pertinentes para los informes nacionales de las empresas más que para informes mundiales consolidados. La utilización de datos nacionales en vez de datos mundiales consolidados debería asimismo ayudar a una mayor utilidad y comparabilidad de la información: por ejemplo, debería permitir análisis comparados de las operaciones de una misma empresa en distintos países, o de las contribuciones hechas por una empresa en un país en comparación con las que hayan hecho otras empresas equiparables.

9. Como se señaló en los documentos anteriores (TD/B/COM.2/ISAR/29 y TD/B/COM.2/ISAR/34), los indicadores seleccionados están tomados de una serie de iniciativas anteriores relativas a la presentación de informes, en particular las prácticas de información financiera, las prácticas de empresas concretas, las normas de información de los gobiernos y la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes. Cuando se utiliza un indicador que también utilizan otras organizaciones, se ha procurado en la medida de lo posible emplear la misma metodología. Nótese que, en el caso de los indicadores de la Iniciativa Mundial de Presentación

de Informes² (comprendidos los antecedentes, definiciones, compilación y presentación conexos), puede haberse efectuado alguna modificación para preservar la coherencia con los criterios de selección y los principios rectores del ISAR.³ Por ejemplo, todos los indicadores GRI se han modificado a fin de poner el foco de atención en los informes consolidados a nivel nacional más que a nivel regional o mundial. Además, se incluyen notas a pie de página para destacar las esferas objeto de modificación. Algunos indicadores también se han modificado para preservar la coherencia con las NIIF.

10. En las presentes orientaciones se recomienda utilizar información basada en el valor devengado excepto que la legislación del país exija información basada en los valores de caja. Las definiciones, en la medida de lo posible, están tomadas de las NIIF. Es recomendable utilizar las definiciones de las NIIF, a no ser que la legislación del país exija definiciones y metodologías de contabilidad distintas, en cuyo caso prevalecerán las prácticas de contabilidad nacionales. Se recomienda incluir una nota en la que se expliquen las definiciones y metodologías de contabilidad utilizadas en la preparación del informe anual. El anexo I del presente documento contiene definiciones generales que conciernen a más de un indicador. El anexo II contiene notas adicionales en relación con indicadores específicos.

A. Comercio, inversiones y vínculos

1. Ingresos ordinarios totales

11. **Antecedentes.** Los ingresos totales de una empresa permiten hacer un cálculo aproximado de la importancia económica general que tiene la empresa para la economía en que opera.

12. Definiciones⁴

- a) Ingreso ordinario es la entrada bruta de beneficios económicos, durante el período, surgidos en el curso de las actividades ordinarias de una empresa, siempre que tal entrada dé lugar a aumentos del patrimonio neto, distintos de los procedentes de aportaciones de los propietarios; y
- b) Valor razonable es el importe por el cual puede ser intercambiado un activo o cancelado un pasivo, entre un comprador y un vendedor interesados y debidamente informados, en condiciones de independencia mutua.

² Todas las referencias del presente documento a los "indicadores GRI" aluden a la versión 3.0 de los indicadores de la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes, también denominados indicadores "G3", que se hicieron públicos en 2006.

³ Para más información acerca de los criterios de selección y los principios rectores del ISAR, véase el documento TD/B/COM.2/ISAR/42.

⁴ Estas definiciones están tomadas de la NIC 18.

13. **Compilación**

- a) La medición de los ingresos ordinarios debe hacerse utilizando el valor razonable de la contrapartida, recibida o por recibir, derivada de los mismos;
- b) Los ingresos ordinarios procedentes de la venta de bienes deben ser reconocidos cuando se cumplan todas las siguientes condiciones⁵:
 - i) La empresa ha transferido al comprador los riesgos y ventajas significativos derivados de la propiedad de los bienes;
 - ii) La empresa no conserva para sí ninguna implicación en la gestión corriente de los bienes vendidos, en el grado usualmente asociado con la propiedad, ni retiene el control efectivo sobre los mismos;
 - iii) El importe de los ingresos ordinarios pueda medirse con fiabilidad;
 - iv) Es probable que la entidad reciba los beneficios económicos asociados con la transacción; y
 - v) Los gastos realizados, o por realizar, en relación con la transacción puedan ser medidos con fiabilidad.
- c) Cuando el resultado de una transacción que suponga la prestación de servicios pueda ser estimado con fiabilidad, los ingresos ordinarios asociados con la operación deben reconocerse considerando el grado de terminación de la transacción a la fecha del balance. El resultado de una transacción puede ser estimado con fiabilidad cuando se cumplen todas las siguientes condiciones:
 - i) El importe de los ingresos ordinarios puede medirse con fiabilidad;
 - ii) Es probable que la empresa reciba los beneficios económicos derivados de la transacción;
 - iii) El grado de terminación de la transacción, en la fecha del balance, puede ser medido con fiabilidad; y
 - iv) Los gastos ya realizados en la transacción, así como los que queden por realizar hasta su terminación, pueden ser medidos con fiabilidad.

14. **Presentación y divulgación**

- a) La cifra de los ingresos ordinarios totales debe coincidir con los datos que ya se hayan presentado en los estados financieros (comprobados) de la empresa o en sus cuentas de gestión (comprobadas internamente). Es recomendable divulgar la

⁵ Estas condiciones están tomadas de la NIC 18.

información relativa a los ingresos ordinarios por segmentos, en base a la Norma Internacional de Contabilidad (NIC) 14.

- b) Además, se puede proporcionar información relativa al valor añadido. En las empresas, el valor añadido equivale a la diferencia entre los ingresos ordinarios procedentes de los bienes y servicios producidos y el costo de los bienes y servicios adquiridos. El modelo de valor añadido puede ayudar al usuario de la información a hacerse una idea de la magnitud y la composición de los factores productivos con los que la empresa produce los bienes y servicios que presta, la importancia macroeconómica de la empresa y la distribución del valor añadido entre las distintas partes interesadas que tienen ingresos derivados de la empresa.

2. Valor de las importaciones en comparación con las exportaciones

15. **Antecedentes.** El valor de las exportaciones de una empresa en comparación con sus importaciones es un indicador de su contribución a la balanza de pagos del país en el que opera. Esta cuestión reviste especial importancia para los países en desarrollo que deben gestionar sus reservas de moneda fuerte.

16. Definiciones

- a) Territorio económico. Este territorio puede no coincidir con las fronteras reconocidas a efectos políticos. El territorio económico de un país está formado por el territorio geográfico administrado por un gobierno. Dentro de este territorio geográfico, las personas, bienes y capitales circulan libremente. En el caso de los países marítimos, el territorio geográfico incluye todas las islas sujetas a las mismas autoridades fiscales y monetarias que la tierra continental.
- b) Residencia de las empresas. Se dice que una empresa tiene un centro de interés económico o es una unidad residente de un país (territorio económico) cuando realiza allí una cantidad considerable de la producción de bienes y/o servicios o cuando es propietaria de terrenos o edificios situados en ese territorio, o cuando cumple de otro modo los requisitos exigibles a las entidades locales en el país en el que opera la empresa. La empresa debe mantener por lo menos un establecimiento de producción (de bienes y/o servicios) en el país y tener previsto explotar el establecimiento indefinidamente o durante un largo período de tiempo.
- c) Exportación. Venta en el extranjero de bienes o servicios de producción nacional.
- d) Importación. Compra de bienes o servicios a proveedores extranjeros.
- e) FOB (franco a bordo). Entrega de las mercancías a bordo de un barco en el puerto convenido de embarque (de carga) por cuenta del vendedor. El comprador asume el costo principal del transporte o flete, el seguro de la carga y demás costos y riesgos.
- f) CIF (coste, seguro y flete). Seguro de la carga y entrega de las mercancías en el puerto convenido de destino (de descarga) por cuenta del vendedor. El comprador asume el costo del despacho de aduanas de importación y otros costos y riesgos.

17. **Compilación.** Los datos recopilados con arreglo a las prescripciones generalmente aceptadas para la presentación de información financiera pueden ser útiles para calcular este indicador.

- a) Determinar todas las transacciones transfronterizas de la empresa que presenta la información en lo que respecta a su cuenta corriente, cuenta de capital y cuenta financiera;
- b) Determinar si esas transacciones son exportaciones o importaciones desde la perspectiva de la empresa que presenta la información; y
- c) Calcular la contribución de la empresa que presenta la información a la balanza de pagos del país receptor (CBPP) utilizando la fórmula siguiente:
$$\text{CBPP} = \sum \text{exportaciones} - \sum \text{importaciones}$$
- d) Las transacciones se refieren a:
 - i) Cuenta corriente: bienes; servicios; ingresos; transferencias actuales;
 - ii) Cuenta de capital y financiera:
 - a) transferencias de capital; adquisición o venta de activos no producidos, no financieros; y
 - b) haber y debe financieros.

18. **Presentación y divulgación.** Los datos correspondientes a importaciones y exportaciones deben consignarse por separado. Si cabe utilizar la fijación de precios de transferencia, debe explicarse, especialmente el modo en que se obtienen los precios. Asimismo, cabe explicar las razones de cualquier cambio apreciable de un año a otro en la contribución de la empresa a la balanza de pagos del país. La empresa puede suministrar información adicional sobre el tipo de bienes y/o servicios cuya contribución a las exportaciones y/o a las importaciones sea más significativa.

3. Total de las nuevas inversiones

19. **Antecedentes.** Las nuevas inversiones de las empresas pueden tener repercusiones económicas y sociales positivas. Esto es especialmente así en el caso de las nuevas inversiones en edificaciones, maquinaria, equipos y activos intangibles, puesto que tales inversiones pueden tener por consecuencia el desarrollo de la capacidad productiva y la reducción de la pobreza en los países en desarrollo receptores.

20. Definiciones

- a) Las inversiones pueden considerarse como:
 - i) inversiones directas efectuadas por la empresa que presenta la información en otra empresa del mismo país; e

- ii) inversiones efectuadas por la empresa que presenta la información para crear, entre otras cosas, nueva capacidad productiva o nueva tecnología (por ejemplo, la compra de nuevas instalaciones, de nueva tecnología de producción, etc.).
- b) La inversión extranjera directa efectuada en el país de la empresa que presenta la información por una empresa vinculada a ésta (por ejemplo, una empresa matriz), a efectos de la presentación de información se considera como una nueva inversión de la empresa que presenta el informe.
- c) Las inversiones no incluyen los gastos de funcionamiento de los equipos o instalaciones existentes. No incluyen los gastos en formación ni en salud y seguridad, que ya se recogen en otros indicadores de las presentes orientaciones. No incluyen los instrumentos financieros que obren en poder para la gestión financiera a corto plazo.
- d) Un instrumento financiero es todo contrato que representa una partida tanto del activo financiero de una empresa como del pasivo.

21. **Compilación.** Los datos relativos a las nuevas inversiones de la empresa que presenta la información, consignados con arreglo a la definición precedente, permiten determinar las nuevas inversiones y calcular el importe total de las nuevas inversiones tal como éstas se describen en las definiciones según las facturas.

22. **Presentación y divulgación.** Las cifras relativas a las nuevas inversiones deben presentarse desglosadas en base a los distintos tipos de inversión según se indica en las definiciones a) y b) *supra*. Deben explicarse las razones de cualquier cambio apreciable que pueda haber de un año a otro. Además, se puede suministrar información sobre el período de amortización previsto para las inversiones más importantes que se hayan realizado.

4. Compras locales

23. **Antecedentes.** Una vía importante para facilitar el aumento del valor añadido local y la creación de empleo es forjar vínculos con los proveedores locales. El gasto en compras locales es un indicador general de la intensidad de los vínculos de una empresa con la economía local.

24. **Definiciones.** Una compra se considera "local" cuando⁶:

- a) Se trata de "productos nacionales", es decir, los producidos en el mismo país de la empresa que presenta la información o que por lo demás cumplen las prescripciones en materia de contenido nacional estipuladas por el gobierno de dicho país; o bien
- b) Se trata de "servicios locales", es decir, los prestados por una empresa que está constituida en el mismo país de la empresa que presenta la información o que por lo

⁶ En este contexto, los términos "prescripciones en materia de contenido nacional" y "prescripciones en materia de entidades locales" se utilizan con arreglo a las normas de la Organización Mundial de Comercio para la determinación del contenido nacional y de las entidades locales.

demás cumple las prescripciones para las entidades locales estipuladas por el gobierno de dicho país.

25. **Compilación**

- a) Determinar los artículos de compra local incluidos en el período abarcado por el informe; y
- b) Calcular el gasto en compras locales durante el período abarcado por el informe (es decir, contabilidad en valores devengados).

26. **Presentación y divulgación**

- a) El importe total de las compras locales se presenta como cifra absoluta y también como porcentaje de las compras totales.
- b) En la presentación se puede incluir información adicional, como el número de empresas nacionales a las que se compraron bienes y servicios, la naturaleza de los bienes y servicios adquiridos o la identidad de algunos de los principales proveedores de bienes y servicios. Se puede presentar otra información relativa a los principales compromisos contraídos durante el período abarcado por el informe.

B. Creación de empleo y prácticas laborales

1. Número total de empleados, desglosado por tipo de empleo, contrato de empleo y sexo⁷

27. **Antecedentes.** En los planos económico y social, una de las contribuciones positivas más importantes que una empresa puede aportar al país en el que opera es la creación de empleo. Las medidas que pueda tomar una empresa para eliminar la discriminación también son una contribución social positiva para el país en el que opera. El grado en el que una empresa logra reducir la discriminación puede considerarse una medida de la capacidad de su personal directivo para contratar y conservar a las personas en razón de sus méritos, y también se considera que contratar y conservar a los mejores profesionales representa una ventaja para la empresa. Teniendo en cuenta los principios rectores en que se basa la selección de indicadores y, en particular, el principio de universalidad, el indicador seleccionado incluye un desglose por sexo.

28. **Definiciones**

- a) Tipos de empleo:
 - i) Empleo a tiempo completo. El "empleado a tiempo completo" se define según la legislación nacional, los convenios de negociación colectiva y la práctica en cuanto respecta al tiempo de trabajo. La definición frecuentemente se hace en términos de meses de empleo por año u horas de empleo por semana.

⁷ Este indicador se basa en el indicador GRI LA1, modificado de manera que incluya el desglose adicional por sexo.

- ii) Empleo a tiempo parcial. Un "empleado a tiempo parcial" es aquel que trabaja un número de horas por semana o de meses por año inferior al correspondiente al "tiempo completo" definido más arriba.
 - iii) Trabajador subcontratado supervisado. Persona que realiza prestaciones de obra o servicio directamente a la organización que presenta el informe pero cuyo contrato oficial de empleo está suscrito con otra organización.
- b) Contrato de empleo:
- i) Contrato reconocido en virtud de las leyes o la práctica nacionales, ya sea escrito, verbal o implícito (es decir, cuando se dan todas las características de empleo pero no media contrato por escrito o contrato verbal corroborado por algún testigo).
 - ii) Un contrato indefinido o permanente es un contrato de empleo permanente de un empleado a tiempo completo o a tiempo parcial que no tiene ningún plazo de duración determinado.
 - iii) Un contrato a plazo fijo o temporal es un contrato de empleo según la definición anterior, que termina una vez transcurrido un período especificado o una vez concluida una tarea específica a realizar en un tiempo estimado. Un contrato de empleo temporal es de duración limitada y concluye por un suceso específico, como puede ser la finalización de un proyecto o una fase del trabajo, el regreso del personal sustituido, etc.

29. **Compilación**

- a) Determinar el número total de empleados (empleados y trabajadores supervisados) que al final del período abarcado por el informe están trabajando para la entidad que presenta el informe. En esta compilación no se incluyen las actividades subcontratadas. Los trabajadores de la cadena de suministro no se incluyen en este indicador.
- b) Determinar el tipo de contrato y la condición de empleo, a tiempo completo y a tiempo parcial, de los empleados en base a las definiciones presentadas anteriormente.
- c) Calcular la equivalencia en empleados a tiempo completo. Se trata del número de empleados indicados por la condición de tiempo completo; por ejemplo, dos empleados que trabajan cada uno al 50 por ciento equivalen a uno que lo hace a tiempo completo.

30. **Presentación y divulgación**

- a) Deben presentarse las cifras siguientes:
 - i) Número total de empleados desglosado por empleados y trabajadores supervisados;

- ii) Número total de empleados desglosado por tipo de contrato de empleo (permanente o temporal);
 - iii) Número total de empleados desglosado por tipo de empleo (a tiempo completo o a tiempo parcial);
 - iv) Puntos i), ii) y iii) *supra* desglosados por sexo; y
 - v) Equivalencias a tiempo completo desglosadas por sexo.
- b) Información adicional que puede presentarse:
- i) Las empresas quizás también deseen presentar información adicional relativa a cuestiones de discriminación, como puede ser información sobre minorías o grupos tradicionalmente desfavorecidos, según las circunstancias del país donde se encuentre la empresa que presenta el informe. Además, las empresas pueden optar por presentar información sobre la edad de sus trabajadores, en cuyo caso es recomendable desglosar el número total de empleados por los siguientes grupos de edad: <30, de 30 a 50 y >50.
 - ii) Si una parte sustancial del trabajo de la organización la llevan a cabo trabajadores legalmente reconocidos como empleados por cuenta propia u otras personas que no son ni empleados ni trabajadores supervisados, es aconsejable incluir tal información.
 - iii) A veces, un promedio del número de empleados en el período abarcado por el informe ayuda a una mejor comprensión. En este caso, se recomienda incluir un cuadro con los promedios trimestrales.
 - iv) La información relativa a los trabajadores con contratos de temporada o temporales, trabajadores cedidos y trabajadores por cuenta propia puede presentarse en forma de notas explicativas del cuadro. Los trabajadores cedidos los proporcionan las empresas de trabajo temporal y por lo general se reconocen como empleados de dichas empresas o como coempleados de la empresa de trabajo temporal y de la empresa que utiliza su mano de obra. Los trabajadores por cuenta propia se reconocen como partes de una relación comercial legítima con la empresa. Debe explicarse cualquier variación apreciable de carácter estacional que pueda haber en las cifras relativas al empleo (por ejemplo, en los sectores del turismo y la agricultura) o en el número de trabajadores cedidos o de personas empleadas por cuenta propia.
 - v) Se pueden explicar las razones de cualquier variación apreciable entre los indicadores incluidos en la información presentada y los relativos a períodos anteriores.

2. Total de todos los sueldos y prestaciones de los empleados, desglosado por tipo de empleo y sexo

31. **Antecedentes.** Otra contribución económica positiva e importante que una empresa puede aportar a la comunidad en la que opera se deriva del pago de sueldos y otras prestaciones ofrecidas a los empleados. La nómina de los sueldos pagados por una empresa, por su efecto multiplicador, favorece la actividad económica y el desarrollo económico de la comunidad en la que viven los empleados. Este indicador debe reflejar el costo total del personal.

32. **Definiciones.** Prestaciones a los empleados⁸:

- a) Las prestaciones a los empleados son las retribuciones de todo tipo ofrecidas por una empresa a sus empleados a cambio de los servicios prestados;
- b) Las prestaciones a los empleados a corto plazo (excepción hecha de las prestaciones por separación del servicio) son aquellas que vencen por completo 12 meses después de la finalización del período durante el cual los empleados prestan el servicio conexo;
- c) Las prestaciones posteriores al empleo (excepción hecha de las prestaciones por separación del servicio) son aquellas pagaderas a la finalización del empleo; y
- d) Las prestaciones por separación del servicio son las prestaciones que se hacen efectivas a los empleados a consecuencia de:
 - i) La decisión tomada por la empresa de rescindir el empleo de un empleado antes de la fecha de jubilación normal; o bien de
 - ii) La decisión tomada por el empleado de aceptar el cese voluntario a cambio de tales prestaciones.
- e) Son ejemplos de prestaciones a los empleados:
 - i) Las prestaciones a corto plazo a los empleados actuales, entre ellas sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social; vacaciones anuales pagadas y licencias por enfermedad remuneradas; participación en los beneficios y bonificaciones (hechas efectivas dentro de los 12 meses posteriores a la finalización del período); y prestaciones no monetarias (como ser atención médica, vivienda, automóvil y bienes o servicios gratuitos o subvencionados);
 - ii) Las prestaciones posteriores al empleo, tales como pensiones, otras prestaciones de jubilación, seguro de vida posterior al empleo y atención médica posterior al empleo; y
 - iii) Otras prestaciones a los empleados a largo plazo, comprendidas la licencia por antigüedad y el año sabático u otras prestaciones de antigüedad; las

⁸ Las definiciones y los ejemplos están tomados de la NIC 19.

prestaciones de invalidez de larga duración; y la participación en los beneficios, las bonificaciones y las remuneraciones diferidas que no se hayan hecho íntegramente efectivas dentro de los 12 meses posteriores a la finalización del período.

33. **Compilación**

- a) Determinar los tipos de prestaciones proporcionadas a los empleados; y
- b) Determinar el costo de las prestaciones proporcionadas a los empleados en base a la información que se haya consignado en los estados financieros (comprobados) de la empresa o en sus cuentas de gestión (comprobadas internamente).

34. **Presentación y divulgación**

- a) Los datos relativos al total de las prestaciones deben presentarse desglosados por:
 - i) Nómina de sueldos y otros tipos de prestaciones;
 - ii) Grandes grupos de empleados, según se definen en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);
 - iii) Tipo de contrato de empleo (tiempo parcial/tiempo completo); y
 - iv) Sexo.
- b) Se puede presentar información adicional sobre el tipo de prestaciones proporcionadas a los empleados a tiempo completo de la organización (por ejemplo, seguro, vivienda, educación, pensiones, etc.); y
- c) Se deben explicar las razones de cualquier variación apreciable entre los indicadores incluidos en la información presentada y los relativos a períodos anteriores.

3. **Número total y tasa de movimiento del personal, desglosado por sexo⁹**

35. **Antecedentes.** Las tasas de movimiento del personal pueden reflejar la seguridad en el empleo y las prácticas de empleo de una empresa. Las cuestiones importantes se reflejan inicialmente en las estadísticas sobre el movimiento del personal de una empresa, que deben compararse con los promedios del sector, con las mejores prácticas del sector al que pertenece la empresa o incluso con las de otros sectores.

36. **Definición.** Movimientos de personal: número de empleados que dejaron la organización voluntariamente (por su propia decisión) o por causa de despido, jubilación o fallecimiento en el servicio.

⁹ Este indicador se basa en el indicador GRI LA2, modificado de manera que incluya un desglose por sexo y motivo del abandono.

37. **Compilación**

- a) Determinar el número total de empleados que dejaron el empleo durante el período abarcado por el informe.
- b) Determinar el motivo del abandono (por ejemplo, despido individual, jubilación, fallecimiento, reestructuración, etc.).
- c) Calcular el número absoluto y la tasa de empleados que dejaron el empleo durante el período abarcado por el informe. Las tasas deben calcularse en función del número total de empleados al final del período abarcado por el informe.

38. **Presentación y divulgación**

- a) Deben presentarse las cifras siguientes:
 - i) Total de movimientos de personal;
 - ii) Total de movimientos de personal desglosado por motivo del abandono; y
 - iii) Total de movimientos de personal desglosado por sexo.
- b) Se puede proporcionar información adicional sobre las razones de las reducciones de plantilla y los despidos o sobre el carácter excepcional del nivel de movimiento del personal. Las empresas también pueden optar por presentar la información relativa al total de movimientos de personal desglosado por los siguientes grupos de edad: <30, de 30 a 50 y >50.

4. **Porcentaje del total de empleados abarcado por un convenio colectivo¹⁰**

39. **Antecedentes.** El derecho de los trabajadores a constituir sus propias organizaciones y a adherirse a ellas, así como a celebrar negociaciones colectivas con los empleadores sobre las condiciones de trabajo, son derechos reconocidos internacionalmente. En la práctica, el ejercicio o no ejercicio de estos derechos por parte de los empleados varía en función del lugar, el sector industrial y la empresa de que se trate. La negociación colectiva se considera un eficaz método privado para acentuar los efectos sociales positivos de la actividad empresarial. La negociación colectiva es una importante forma de gobernanza que contribuye al desarrollo. Para las partes directamente interesadas que tratan de evaluar la relación entre los directivos y los trabajadores, es útil conocer de qué modo los empleados están protegidos por los convenios de negociación colectiva.

40. **Definiciones.** Este indicador se refiere a los convenios de negociación colectiva firmados por la propia empresa que presenta el informe o por organizaciones de empleadores de las que ésta sea miembro. Estos convenios pueden ser de alcance sectorial, nacional, regional, de la organización o del lugar de trabajo.

¹⁰ Este indicador se basa en el indicador GRI LA4.

41. **Compilación**

- a) Utilizar los datos del indicador 1 *supra* (número total de empleados) como base para calcular los porcentajes de este indicador;
- b) Determinar el número de empleados abarcados por convenios de negociación colectiva; y
- c) Expresar la suma del número de empleados abarcados como porcentaje del número total de empleados.

42. **Presentación y divulgación.** Deben explicarse las razones de cualquier variación apreciable entre los indicadores presentados y los correspondientes a períodos anteriores.

C. Tecnología y desarrollo de los recursos humanos

1. Gasto en investigación y desarrollo

43. **Antecedentes.** Las tecnologías de procesos y productos suelen ser el motor de la ventaja competitiva de una empresa, y también se consideran un ingrediente fundamental del desarrollo económico de los países receptores.

44. **Definiciones¹¹**

- a) Investigación:
 - i) Investigación básica. Estudio sistemático encaminado a mejorar el conocimiento o la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos y hechos observables sin aplicación específica a los procesos o productos en cuestión.
 - ii) Investigación aplicada. Estudio sistemático destinado a obtener los conocimientos o la comprensión necesarios para determinar los medios con los que se puede satisfacer una necesidad reconocida y específica.
- b) Desarrollo. Aplicación sistemática de los conocimientos o la comprensión a la producción de materiales, aparatos y sistemas o métodos útiles, incluido el diseño, el desarrollo y la mejora de prototipos y de nuevos procesos que cumplan determinados requisitos.

45. **Compilación**

- a) Los gastos en investigación o desarrollo:

¹¹ Las definiciones proceden de la Fundación Nacional para la Ciencia de los Estados Unidos (www.nsf.gov).

- i) Relacionados con un proyecto de investigación o desarrollo en proceso, adquiridos separadamente o como parte de una combinación de negocios, y reconocido como un activo inmaterial; y
 - ii) Realizados tras la adquisición de ese proyecto, se contabilizarán de conformidad con la NIC 38, arts. 33 a 50.
- b) Para evaluar si un activo inmaterial generado internamente cumple los criterios para su reconocimiento, una entidad clasifica la generación del activo en la fase de investigación o en la fase de desarrollo.
- c) No se reconocerá ningún activo inmaterial resultante de la investigación (o de la fase de investigación de un proyecto interno). Los gastos de investigación (o de la fase de investigación de un proyecto interno) deben reconocerse como tales en el momento en que se incurra en ellos.
- d) Un activo inmaterial resultante del desarrollo (o de la fase de desarrollo de un proyecto interno) debe reconocerse única y exclusivamente si una entidad puede demostrar todo lo siguiente:
- i) La viabilidad técnica de finalizar el activo inmaterial de manera que esté disponible para su utilización o venta.
 - ii) Su propósito de finalizar el activo inmaterial y utilizarlo o venderlo.
 - iii) Su capacidad de utilizar o vender el activo inmaterial.
 - iv) La manera en que el activo inmaterial generará beneficios económicos futuros. Entre otras cosas, la entidad puede demostrar la existencia de un mercado para el producto del propio activo inmaterial o, si va a utilizarse internamente, la utilidad del activo inmaterial.
 - v) La disponibilidad de recursos técnicos, financieros y de otra índole adecuados para ultimar el desarrollo y utilizar o vender el activo inmaterial.
 - vi) Su capacidad de medir de manera suficientemente fiable los gastos atribuibles al activo inmaterial durante su desarrollo.

46. **Presentación y divulgación**

- a) El gasto total en investigación y desarrollo de la entidad informadora debe presentarse de conformidad con las definiciones y la fórmula de compilación expuestas anteriormente.
- b) Deben comunicarse los activos inmateriales resultantes del desarrollo.
- c) En la presentación puede incluirse información adicional, como una explicación de los principales proyectos de investigación y desarrollo de la empresa informadora,

los resultados esperados y la duración prevista de los proyectos. También podrían facilitarse más detalles sobre las diferencias significativas entre los gastos anuales.

2. Promedio de horas de capacitación al año por empleado, desglosado por categoría de empleo¹²

47. **Antecedentes.** Una de las mejores formas de contribución de las empresas al fomento de la capacidad de innovación de las comunidades locales es permitir a los empleados desarrollar sus conocimientos prácticos. La capacitación de los empleados locales mejora la calidad de su puesto de trabajo. Desde el punto de vista económico, la capacitación de los empleados representa un esfuerzo consciente de la dirección por invertir en sus recursos humanos. Asimismo, el desarrollo de los conocimientos especializados de los empleados es un elemento fundamental para aumentar el desarrollo de tecnología y productividad que impulsa el desarrollo empresarial. La capacitación de los empleados puede medirse de dos maneras: por el promedio de horas de capacitación por empleado y por el gasto en capacitación por empleado (véase el indicador N° 11 más adelante).

48. Definiciones

- a) Capacitación. Incluye todos los tipos de capacitación e instrucción profesional; licencia retribuida para formación proporcionada por la organización informadora a sus empleados; capacitación o formación seguida en el exterior y retribuida en todo o en parte por la organización informadora; y capacitación sobre temas concretos como la salud y la seguridad. Esto no incluye la instrucción interna efectuada por los supervisores.
- b) Categoría de empleo. Grandes grupos de empleados según la definición de la Clasificación Uniforme Internacional de Ocupaciones de la OIT.

49. Compilación

- a) Averiguar el número de empleados de cada gran grupo de categorías de empleo en todas las operaciones de la organización al final del año del informe. La organización debe utilizar la definición de "gran grupo" de categorías de empleo establecida en la Clasificación Uniforme Internacional de Ocupaciones de la OIT.
- b) Averiguar el número total de horas dedicado a la capacitación del personal dentro de cada gran grupo de categorías de empleo.
- c) Expresar el número de horas de capacitación anual por empleado y por categoría de empleo utilizando la fórmula siguiente:

¹² Este indicador se basa en el indicador GRI LA10 con modificaciones, como la utilización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo para definir las categorías de empleados.

$$\text{Promedio del número de horas anuales de capacitación por empleado y por categoría} = \frac{\text{Número total de horas anuales de capacitación por categoría}}{\text{Número total de empleados por categoría}}$$

50. **Presentación y divulgación.** Debe explicarse cualquier variación significativa entre los indicadores comunicados y los relativos a períodos anteriores. Puede considerarse la posibilidad de distinguir entre la capacitación general centrada en el desarrollo personal y la capacitación específica para el desarrollo de conocimientos, entre otras cosas, de dirección, tecnología de la información, idiomas, trabajo en equipo, conocimientos o promoción personal. Asimismo, también puede considerarse la posibilidad de incluir una referencia al tiempo libre que el empleado ha dedicado a su capacitación y a prepararse para la capacitación. Además, puede facilitarse información sobre la capacitación en el empleo cuando proceda.

3. Gasto anual en capacitación por empleado, desglosado por categoría de empleo

51. **Antecedentes.** El gasto en capacitación de los empleados es otro indicador que refleja la contribución positiva de una empresa al desarrollo de los recursos humanos.

52. **Definiciones.** Costos de los cursos de capacitación profesional internos y externos:

- a) Honorarios y pagos (a proveedores de capacitación profesional e instructores externos). Esto se refiere a la cantidad total pagada como honorarios por cursos externos o por capacitadores o instructores externos (incluidos los que imparten cursos internos). Incluye también los pagos efectuados a consultores, asesores o examinadores externos por actividades relacionadas con los cursos. Se incluyen los pagos efectuados por los empleadores por concepto de cursos recibidos por los empleados en su propio tiempo. Se incluyen los honorarios de los cursos de capacitación recibidos por aprendices o pasantes. Se excluyen los honorarios y pagos de material docente de cursos abiertos o a distancia, siempre que sea posible.
- b) Pagos correspondientes a gastos de viajes y dietas. Se refieren a pagos efectuados para cubrir los gastos de viaje y las dietas de los empleados que participen en cursos de formación profesional. Incluye también los pagos adicionales efectuados por el tiempo requerido para acudir a los cursos.
- c) Los costos laborales de los instructores internos que se dedican exclusivamente a administrar e impartir los cursos de formación profesional.
- d) Costo laboral de los instructores internos, que se dedican parcialmente a administrar e impartir cursos de formación profesional. El personal que se dedica a diseñar, administrar, dirigir o apoyar los cursos de formación profesional comprende lo siguiente:
 - i) Los instructores internos y el personal de los centros de capacitación;
 - ii) Los directores y demás administradores que se ocupan de la política de capacitación;

- iii) Los instructores y administradores o encargados de la capacitación; y
- iv) El personal de oficinas/administrativo y de otro tipo que apoya estas actividades.

Queda excluido todo empleado que se ocupe exclusivamente de la capacitación de aprendices y toda persona que no sea un miembro del personal normal de la empresa. En lo que respecta al personal que se dedica a tiempo completo a actividades relacionadas con los cursos, las cifras citadas deben ser el total de costos laborales anuales de todos los indicados. En lo que respecta al personal que se dedica a tiempo parcial a actividades relacionadas con los cursos, la cifra citada debe ser la proporción de sus costos laborales que refleje la proporción de tiempo que dedican a actividades relacionadas con cursos.

- e) Costos de los locales. Estos costos incluyen los siguientes elementos:
 - i) El costo de administrar un centro de capacitación (excluidos los costos laborales) o de cualesquiera otros locales utilizados para cursos de formación profesional;
 - ii) El equipo o los materiales comprados específicamente para cursos de formación profesional; y
 - iii) Si el centro de formación o demás locales o equipos se utilizan sólo parcialmente para cursos de formación profesional (por ejemplo, si se utilizan también para la formación de aprendices) debe incluirse una parte proporcional del costo total, que represente la parte proporcional de tiempo que se utiliza para cursos de formación profesional.
- f) Contribuciones a las disposiciones para los convenios colectivos.
- g) Ingresos correspondientes a cursos de formación profesional. Ingresos procedentes de fondos colectivos, es decir, subvenciones para cursos de formación profesional, y de fuentes de ingresos para cursos de formación profesional como los siguientes: ingresos procedentes de fondos regionales/sectoriales; ingresos procedentes de fondos nacionales; subvenciones públicas, descuentos de gastos autorizados por el gobierno; bonificaciones fiscales de los gastos; asistencia financiera externa procedente de fuentes no gubernamentales, como fundaciones privadas; e ingresos para cursos de formación profesional proporcionados por órganos y personas externos.

53. **Compilación**

- a) Averiguar los costos de capacitación según las fuentes conocidas en la empresa (cuentas, archivos de datos, minutas, etc.).
- b) Averiguar la estimación de los costos de capacitación sólo si no se dispone de esos datos.

- c) Calcular los costos utilizando la fórmula que figura a continuación y desglosar los datos por cada gran grupo de categorías de empleo en todas las operaciones de la organización al final del año del informe. La organización debe utilizar la definición de "gran grupo" de categorías de empleo establecida en la Clasificación Uniforme Internacional de Ocupaciones de la OIT:

$$\text{Costo de la capacitación de empleados} = \text{Costos directos de capacitación} + \text{Costos indirectos de capacitación}$$

- d) Costos directos:

$$\sum \text{Costos descritos en los apartados a) a f) del párrafo 52} - \sum \text{Valor de los ingresos, subvenciones, descuentos y demás concesiones y ayudas descritas en el apartado g) del párrafo 52}$$

54. **Presentación y divulgación.** Debe explicarse cualquier variación significativa entre los indicadores comunicados y los relativos a períodos anteriores. Cabe señalar que este indicador puede verse distorsionado si el coste de los cursos de capacitación impartidos a unos pocos empleados es elevado. Puede facilitarse información adicional sobre el tipo de capacitación, por ejemplo si se trata de una capacitación general centrada en el desarrollo personal o una capacitación específica para el desarrollo de los conocimientos. También puede mencionarse el tiempo libre invertido por los empleados, así como la capacitación en el empleo.

D. Salud y seguridad

1. Gastos en salud y seguridad del personal

55. **Antecedentes.** La salud y la seguridad de los empleados constituyen una de las cuestiones más importantes de responsabilidad empresarial a que hacen frente las organizaciones. Esto es particularmente cierto en el caso de las empresas que operan en un entorno que dispone de una débil infraestructura reglamentaria en una industria que entraña un riesgo inherente. Los accidentes de trabajo disminuyen la productividad laboral, frenan el desarrollo del capital humano, distraen la atención de los directivos de la empresa y pueden ser un síntoma de una calidad deficiente de la gestión y una falta de sistemas adecuados de gestión interna.

56. **Definiciones.** Seguridad de los empleados: los términos seguridad en el empleo, salud en el empleo y entorno laboral se refieren a los siguientes temas (ILO R164, II, 3): a) concepción, emplazamiento, características de construcción, instalación, mantenimiento, reparación y transformación de los lugares de trabajo y de sus medios de acceso y salida; b) iluminación, ventilación, orden y limpieza de los lugares de trabajo; c) temperatura, humedad y movimiento del aire en los lugares de trabajo; d) concepción, construcción, utilización, mantenimiento, prueba e inspección de la maquinaria y equipo que puedan entrañar riesgos, y, cuando proceda, su aprobación y su cesión a cualquier título; e) prevención de tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud; f) manipulación, apilamiento y almacenamiento de cargas y de materiales, manualmente o con auxilio de medios mecánicos; g) utilización de la electricidad; h) fabricación, embalaje, etiquetado, transporte,

almacenamiento y utilización de sustancias y agentes peligrosos; evacuación de sus desechos y residuos y, cuando proceda, su sustitución por otras sustancias o agentes inocuos o menos peligrosos; i) protección contra las radiaciones; j) prevención y limitación de los riesgos profesionales debidos al ruido y a las vibraciones, y protección de los trabajadores contra tales riesgos; k) control de la atmósfera y de otros factores ambientales de los lugares de trabajo; l) prevención y limitación de los riesgos debidos a altas y bajas presiones barométricas; m) prevención de incendios y explosiones, y medidas que deben tomarse en caso de incendio o explosión; n) diseño, fabricación, suministro, utilización, mantenimiento y prueba de equipos de protección individual y de ropas de protección; o) instalaciones sanitarias, medios de aseo, vestuarios, suministro de agua potable y cualesquiera otras instalaciones análogas que tengan relación con la seguridad y la salud de los trabajadores; p) primeros auxilios; q) el establecimiento de planes de acción en caso de emergencia; y r) vigilancia de la salud de los trabajadores.

57. **Compilación**

- a) Averiguar el gasto empresarial en programas de seguridad en el puesto de trabajo y seguros de salud conexos (en caso de que existan tales programas). Debe excluirse el gasto en programas de seguro médico de los empleados, que debe ser incluido en las prestaciones de los empleados (indicador 6). Debe distinguirse entre gastos de explotación e inversiones.
- b) Averiguar el gasto de la empresa en actividades de atención de la salud financiadas directamente por la propia empresa, ya sea mediante el autoseguro o en la gestión de las propias instalaciones sanitarias de la empresa.
- c) Averiguar el gasto de la empresa en cuestiones del entorno laboral relacionadas con la salud y la seguridad en el empleo (véase "Seguridad de los empleados" en las definiciones que figuran más abajo).
- d) Calcular los gastos totales de la empresa en salud y seguridad de los empleados sumando las cifras obtenidas en las operaciones a) a c) del párrafo 53. (Nota: Esta cifra no debe incluir el gasto en capacitación).

58. **Presentación y divulgación:** Deben incluirse los datos expuestos en los puntos a), b) y c) de la compilación del párrafo 53, así como el total (punto d)).

2. **Días de trabajo perdidos a causa de accidentes, lesiones o enfermedades laborales**¹³

59. **Antecedentes.** Los días de trabajo perdidos a causa de accidentes, lesiones o enfermedades laborales pueden reflejar el grado en que la empresa contribuye a crear un entorno laboral sano, seguro y productivo.

¹³ Este indicador se basa en el indicador GRI LA7 con modificaciones que incluyen una focalización en la tasa de días perdidos y las estadísticas de mortalidad.

60. Definiciones

- a) Lesión laboral. Una lesión mortal o no mortal que se produce como consecuencia del trabajo o en el curso del mismo.
- b) Enfermedad laboral. Una enfermedad resultante de una situación o actividad laboral (por ejemplo, estrés o exposición frecuente a productos químicos nocivos), o resultante de una lesión relacionada con el trabajo.
- c) Mortalidad. El fallecimiento de un trabajador durante el período que abarca el informe a causa de una lesión o enfermedad laboral producida o contraída en el curso de su trabajo para la organización informadora.
- d) Día perdido. Tiempo ("días") en el que no puede trabajarse (y es por tanto "perdido") porque el empleado o empleados no pueden desempeñar su trabajo habitual a causa de un accidente o enfermedad laborales.
- e) Tasa de días perdidos. Se refiere a los efectos de los accidentes y enfermedades laborales, expresados en el tiempo de trabajo perdido por los trabajadores afectados. Se expresa comparando el total de días perdidos con el número total de horas programadas para el trabajo del personal en el período del informe.

61. Compilación

- a) Este indicador debe proporcionar un desglose en función de:
 - i) El número de empleados (es decir, el total de los empleados, más los trabajadores subcontratados supervisados); y
 - ii) Los trabajadores subcontratados independientes internos, por los que la organización informadora asume la responsabilidad de la seguridad general del entorno laboral.
- b) Los datos sobre los "días perdidos" deben basarse en las definiciones de la legislación nacional del país en el que se produjo el "día perdido". Al calcular los "días perdidos" debe señalarse: i) si por "días" se entiende "días naturales" o "días hábiles programados"; y ii) en qué momento comienzan a contarse los "días perdidos" (por ejemplo, el día posterior al accidente o tres días después del accidente);
- c) Expresar la tasa de días perdidos (TDP) calculándola como sigue:

$$\text{TDP por cada 100 empleados} = \frac{\text{Número de días perdidos}}{\text{Horas trabajadas}} \times 200.000$$

Nota: El factor 200.000 se obtiene al multiplicar 50 semanas de 40 horas de trabajo por 100 empleados. Al utilizar este factor, la tasa resultante se refiere al número de empleados y no al número de horas.

62. **Presentación y divulgación**

- a) Deben facilitarse los datos utilizados para calcular la tasa de días perdidos. El desglose de los datos en personal total y personal independiente subcontratado puede presentarse en un cuadro;
- b) Debe explicarse cualquier variación significativa entre los indicadores comunicados y los relativos a períodos anteriores; y
- c) Los fallecimientos ocurridos durante el período objeto del informe deben expresarse en números absolutos y no en porcentaje.

E. Contribuciones al gobierno y la comunidad

1. Pagos al gobierno

63. **Antecedentes.** Las empresas aportan una contribución económica considerable a la hacienda pública, en forma de impuestos, regalías y otras tasas pagadas a los gobiernos. Esto es particularmente importante en las industrias que no tienen un gran número de empleados o fuertes asociaciones empresariales, y cuya principal contribución al desarrollo económico se hace en forma de impuestos y otros pagos a los gobiernos.

64. Definiciones

- a) Impuestos corrientes. Cuantía de los impuestos pagaderos (o recuperables) sobre los beneficios imponibles (pérdidas fiscales) del ejercicio¹⁴.
- b) Los pagos al gobierno excluyen la adquisición de sus activos (por ejemplo, la compra de empresas de propiedad estatal).

65. Compilación

- a) Todos los impuestos de las sociedades y las sanciones correspondientes pagadas a nivel nacional y local. Se deben incluir los impuestos de sociedades, los impuestos sobre la renta, los impuestos sobre el patrimonio, los impuestos especiales, los impuestos sobre el valor añadido, los impuestos locales y otros impuestos y gravámenes, pero no se deben incluir los impuestos atrasados.
- b) Todas las regalías, derechos de licencia y demás pagos al gobierno.
- c) Todas las tasas incluidas deberán ser pagadas en efectivo.
- d) Esta cifra no debe incluir las sanciones y multas impuestas por motivos ajenos al pago de impuestos (por ejemplo, por contaminación ambiental).

¹⁴ La definición de impuestos corrientes no se limita a los impuestos sobre la renta, sino que también abarca los impuestos especiales, los impuestos sobre el valor añadido, los impuestos locales y otros impuestos y gravámenes.

- e) Esta cifra no debe incluir los pagos por activos del gobierno, por ejemplo, por la adquisición de una empresa de propiedad estatal o de terrenos públicos.

66. **Presentación y divulgación**

- a) Debe comunicarse la cuantía total correspondiente al año del que se informa distinguiendo entre la cuantía *pagada* al gobierno y la cuantía *por pagar* al gobierno; y
- b) La información debe desglosarse en principales categorías de pagos (por ejemplo, entre otros, derechos de aduana, regalías).

2. **Contribuciones voluntarias a la sociedad civil**

67. Muchas empresas apoyan a las comunidades en las que operan mediante la donación de dinero, bienes y servicios. Estas contribuciones directas pueden aportar notables contribuciones positivas, por ejemplo, el desarrollo de infraestructura local como escuelas y hospitales, así como la prestación de auxilio de emergencia en caso de desastres naturales. Este indicador refleja las contribuciones voluntarias de una empresa a la comunidad.

68. **Definición.** Las contribuciones voluntarias son donaciones benéficas e inversiones de fondos en la comunidad en general cuando los beneficiarios no pertenecen a la empresa. Estos conceptos incluyen las contribuciones a las asociaciones de beneficencia, las organizaciones no gubernamentales y los institutos de investigación (no relacionados con las actividades comerciales de investigación y desarrollo de la empresa), fondos en apoyo de la infraestructura de la comunidad (por ejemplo, instalaciones educativas, médicas y de recreo) y los costos directos de los programas sociales (en particular los eventos artísticos y educacionales). La cantidad incluida debe corresponder a gastos reales efectuados en el período del informe, no a promesas.

69. **Compilación**

- a) Las contribuciones voluntarias se contabilizan como gasto cuando se pagan y no son deducibles a efectos tributarios.
- b) En cuanto a las inversiones en infraestructuras, el cálculo de la inversión total debe incluir, además de los costos de capital, los costos de los bienes y el trabajo auxiliares, conexos o secundarios. En lo que respecta a las instalaciones o programas en marcha (una organización financia el funcionamiento cotidiano de un servicio público), la inversión comunicada debe incluir los costos operacionales.
- c) Las inversiones en infraestructura excluyen las actividades jurídicas o comerciales. No deben incluirse las inversiones en infraestructuras que sean motivadas primordialmente por las necesidades básicas de la empresa (por ejemplo, la construcción de una carretera para una mina o fábrica), o cuyo fin sea facilitar las operaciones empresariales de la organización. El cálculo de la inversión puede incluir la infraestructura construida al margen de las principales actividades

empresariales de la organización informadora, como por ejemplo una escuela, o un hospital para los empleados y sus familias.

70. **Presentación y divulgación.** Debe indicarse la cuantía total correspondiente al período del informe, señalando las principales contribuciones o categorías de contribuciones (por ejemplo, en educación, salud o arte).

F. Corrupción

Número de condenas por infracciones de leyes o reglamentos relativos a la corrupción y cuantía de las multas pagadas o por pagar

71. **Antecedentes.** A nivel internacional se reconoce que la corrupción es un obstáculo al desarrollo económico y que dificulta el comercio y las inversiones internacionales. Las empresas pueden contribuir positivamente al respeto de las leyes y las normas internacionales contra la corrupción asegurando que no participan en la misma. Un indicador básico de los resultados que se pueden medir en esta materia es el número de infracciones legales en que incurre una empresa debido a prácticas corruptas. Este indicador puede proporcionar a las partes directamente interesadas información útil acerca de las responsabilidades legales y las esferas del control interno de la empresa que requieren atención

72. Definiciones

- a) **Corrupción.** La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) define la corrupción como "el uso indebido activo o pasivo de los poderes de las autoridades públicas (designadas o elegidas) para obtener beneficios privados económicos o de otro tipo".
- b) **Soborno.** La oferta, promesa, entrega o aceptación de cualquier ventaja indebida, económica o de otro tipo, a) a un funcionario público, o efectuada por éste, a nivel nacional, local o internacional, b) a un partido político, a un funcionario o candidato de un partido, o c) a un director, funcionario, empleado o agente de una empresa privada, a fin de obtener o mantener un negocio u otra ventaja indebida, por ejemplo, en relación con permisos reglamentarios, impuestos, aduanas o procedimientos judiciales o legislativos.
- c) **Extorsión u ofrecimiento de servicios.** La petición de un soborno, vaya o no acompañada de una amenaza si se deniega la petición. El término "soborno", en el sentido utilizado en estas normas, incluye la extorsión.

73. Compilación

- a) Averiguar todas las condenas por infracción de las leyes o reglamentos relacionados con la corrupción; y
- b) Averiguar la cuantía de las multas pagadas o por pagar.

74. Presentación y divulgación

- a) Debe comunicarse el número total de condenas y la cuantía de las multas pagadas o por pagar;
- b) Como información adicional podrían desglosarse las multas o sanciones indicando el reglamento o la ley infringidos en particular; y
- c) La empresa también puede facilitar información sobre las medidas adoptadas en respuesta a los casos de corrupción, por ejemplo, la adopción o revisión de políticas empresariales para prevenir la corrupción.

III. CONCLUSIÓN

75. De conformidad con las conclusiones convenidas en el 23º período de sesiones del Grupo de Expertos, la secretaría de la UNCTAD presenta este trabajo detallado sobre la metodología de la medición para que lo examine el ISAR en su 24º período de sesiones, con miras a concluir las orientaciones del ISAR sobre información voluntaria respecto de este tema. El Grupo de Expertos puede decidir recomendar la divulgación del presente documento, junto con el contenido del documento TD/B/COM.2/ISAR/42, como instrumento técnico voluntario para mejorar la comparabilidad y la pertinencia en la presentación anual de informes sobre la responsabilidad empresarial. Este tipo de instrumento técnico podría servir para mejorar la presentación de los informes por las empresas, para seguir inspirando la labor de otras organizaciones que trabajan en la presentación de informes sobre la responsabilidad empresarial, y como marco de referencia para la investigación sobre la información empresarial respecto de estas cuestiones.

Annex I

Additional definitions

Except where noted, the following definitions are taken from the IFRS glossary of terms produced by the International Accounting Standards Board.

Accrual basis: The effects of transactions and other events are recognized when they occur (and not as cash or its equivalent is received or paid) and they are recorded in the accounting records and reported in the financial statements of the periods to which they relate.

Cost: The amount of cash or cash equivalents paid or the fair value of the other consideration given to acquire an asset at the time of its acquisition or construction or, when applicable, the amount attributed to that asset when initially recognized in accordance with the specific requirements of other IFRSs.

Expenditures:¹⁵ A decrease in an asset (usually cash) or an increase in a liability (often accounts payable) associated with the incurrence of a cost. The expenditures in an accounting period equal the cost of all the goods and services acquired in that period.

Expenses: Decreases in economic benefits during the accounting period in the form of outflows or depletions of assets or incurrences of liabilities that result in decreases in equity, other than those relating to distributions to equity participants.

Revenue: The gross inflow of economic benefits during the period arising in the course of the ordinary activities of an entity when those inflows result in increases in equity, other than increases relating to contributions from equity participants.

¹⁵ The term “expenditures” is not defined by the IASB. This definition is taken from Anthony, Reece and Hertenstein (1995) *Accounting Text and Cases*, ninth edition.

Annex II

Additional references

References by indicator

1. Total revenues: Applicable accounting standards, such as International Financial Reporting Standards (IFRS) 18 and IFRS 7 on revenues and fair value, respectively, could be consulted.
2. Value of imports vs. exports: Balance of payments manual of the International Monetary Fund; European Balance of Payments/International Investment Position Statistical Methods.
5. Total workforce: ILO International Classification of Status in Employment; ILO Key Indicators of the Labour Market; ILO Laborstat Internet Indicators. Number of female employees: The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter IV Employment and Industrial Relations, Article d); ILO C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958), Article 1.
6. Employee wages and benefits: Applicable accounting standards, such as IAS 19 on Employee Benefits, could be consulted. Ratio of male to female wages and benefits: The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter IV Employment and Industrial Relations, Article d); ILO C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958), Article 1.
7. Percentage of employees represented by independent trade union organizations or covered by collective bargaining agreements: ILO Convention 87, “Freedom of Association and Protection of the Right to Organize”, 1948; ILO Convention 98, “Right to Organize and Collective Bargaining”, 1949; ILO Convention 135, “Workers’ Representatives Convention”, 1971; ILO Convention 154, “Collective Bargaining Convention”, 1981; and Recommendations 91, “Collective Agreements Recommendation” 1951, and 163, “Collective Bargaining Recommendation”, 1981; ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 86th Session, 1998, Article 2 (a); OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Section IV, Paragraph 2 (a).
8. Research or development expenditure and tangible assets: IAS 38.
9. Average hours of training per year per employee broken down by employee category: ILO International Standard Classification of Occupations (ISCO-88); ILO Convention 142, “Human Resources Development Convention”, 1975; ILO Convention 140, “Paid Educational Leave Convention”, 1974; ILO Convention 155, “Occupational Safety and Health Convention”, 1981; OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Revision 2000, Articles II, 4 & IV, 2 (c), 3 and 5; ILO R117, “Vocational Training Recommendation”, 1962.
10. Expenditure on employee training per year per employee broken down by employee category: ILO International Standard Classification of Occupations (ISCO-88); ILO Convention 142, “Human Resources Development Convention”, 1975; ILO Convention 140, “Paid Educational Leave Convention”, 1974; ILO Convention 155, “Occupational Safety and Health Convention”, 1981; OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Revision 2000, Articles II,

4 & IV, 2 (c), 3 and 5; ILO R117, “Vocational Training Recommendation”, 1962; European Commission, European social statistics Continuing vocational training survey (CVTS2).

11. Cost of employee health and safety: OECD publication “A system of health accounts”; ILO C155 Occupational Safety and Health Convention, 1981; ILO P155 Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981; ILO R164 Occupational Safety and Health Recommendation, 1981; International classification for health accounts (ICHA); World Health Organisation “Guide to producing national health accounts”, Annex B.

12. Work days lost due to occupational accidents, injuries and illness: ILO Convention 155, “Occupational Health and Safety Convention” and Protocol 155, 1981; ILO Code of Practice on Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases, 1995.

13. Payments to Government: Applicable accounting standards, such as IAS 12 on Income Taxes; IAS 7 on Cash Flow statements; and IAS 19 on Employee Benefits, could be consulted.

14. Number of convictions for violations of corruption-related laws or regulations and amount of fines paid/payable: OECD Convention of Combating Bribery of Foreign Public Officials; OECD Recommendation on Combating Bribery in International Business Transactions; OECD Recommendation on the Tax Deductibility of Bribes to Foreign Public Officials; International Criminal Court (ICC) Report on Extortion and Bribery in Business Transactions; ICC Commission on Anti-Corruption “Fighting Corruption: A Corporate Practices Manual”; United Nations Convention against Corruption.

Annex III

Members of the 2007 ad hoc consultative group¹⁶

Chairperson of the 2007 ad hoc consultative group:

Ms. Nancy Kamp–Roelands - Ernst & Young, Netherlands

Members of the 2007 ad hoc consultative group:

Mr. Sean Ansett – Independent Consultant, Spain

Ms. Geneviève Besse – European Commission, Belgium

Ms. Jesse Dillard – Portland State University, Oregon, United States

Mr. Damir Dragičević – Global Reporting Initiative, Netherlands

Mr. Burkhard Feldman – Ciba Specialty Chemicals, Switzerland

Mr. Stephen Gardner – Baylor University, Texas, United States

Mr. Stephen Hine – Ethical Investment Research Services, United Kingdom

Mr. Dwight Justice – International Trade Union Confederation, Belgium

Mr. Douglas Kativu – African Institute of Corporate Citizenship, South Africa

Mr. Michael Kelly – KPMG, United Kingdom

Mr. Robert Langford – Independent Consultant, United Kingdom

Ms. Barbara Leon – International Organization of Employers, Switzerland

Ms. Marcelle Colares Oliveira – University of Fortaleza, Brazil

Mr. David Pritchett – PricewaterhouseCoopers, United Kingdom

Ms. Emily Sims – International Labour Organization, Switzerland

Ms. Aracéli Cristina de Sousa Ferreira – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brazil

Mr. Peter Utting – United Nations Research Institute for Social Development, Switzerland

Mr. Mark Vesser – Ernst & Young, Switzerland

¹⁶ The views contained in this document do not necessarily reflect those of the organizations with which the members of the ad hoc consultative group are affiliated.