



# El obligatorio subinforme de política social y de personal en las cuentas anuales de las grandes empresas tras la Ley 11/2018

Francisco Javier Pozo Moreira

Abogado  
Doctor en Derecho

## Extracto

La legislación comunitaria y la española exigen a las grandes empresas que en sus cuentas anuales realicen la divulgación de información no financiera respecto a las políticas laborales, siendo el análisis de esa obligación y su forma de realización producto de la transposición de la Directiva 2014/95/UE por el legislador español, mediante la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, el objeto de este presente estudio.

Dentro de la responsabilidad social de las empresas se enmarca una nueva exigencia informativa de carácter normativo y obligacional. Se trata de una normativa que busca coordinar las necesidades informativas de los usuarios de los balances de las grandes empresas (inversores, socios y representantes de los trabajadores) y de los consumidores de los productos de la compañía. La obligación establecida tiene la finalidad de dar un acceso sencillo a la información sobre las repercusiones (en materia social, personal, medioambiental y ética) de las empresas en la sociedad.

Se trata, pues, de analizar esta nueva exigencia informativa, conocer su ámbito de aplicación y las exigencias formales. Se trata de una obligación para las «grandes empresas» y para las «entidades de interés público» con un número medio de empleados superior a 500 (con la previsión de rebaja en dos años a 250 empleados). En cuanto a las exigencias formales, se trata de la elaboración de subinformes dentro del estado de información no financiera de la gran empresa donde se incluirán las cuestiones laborales o cuestiones sociales y relativas al personal (por ejemplo, sus acciones y medidas para garantizar la igualdad de género, la aplicación de convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, las condiciones de trabajo, el diálogo social, el respeto del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados, el respeto de los derechos sindicales, la salud y seguridad en el lugar de trabajo) cuya información será suministrada con igual profundidad tanto al comité de empresa como a los socios.

**Palabras clave:** información de la aplicación de las políticas de personal de las grandes empresas; responsabilidad social de las empresas; estado de información no financiera del informe de gestión anual; participación e información a los representantes de los trabajadores de las cuentas anuales y las actuaciones sociales empresariales.

Fecha de entrada: 07-02-2019 / Fecha de aceptación: 27-03-2019

**Cómo citar:** Pozo Moreira, F. J. (2019). El obligatorio subinforme de política social y de personal en las cuentas anuales de las grandes empresas tras la Ley 11/2018. *Revista de Contabilidad y Tributación. CEF*, 437-438, 199-216.





# The content of labour policy sub-report in the large undertaking's Annual Report on Corporate Governance according with new Spanish Law 11/2018

Francisco Javier Pozo Moreira

## Abstract

At Spanish and European legal context there are a new legislative that run the labour policy on disclosure of non-financial information by undertakings allowing for high flexibility of action, in order to take account of the multidimensional nature of corporate social responsibility and the diversity this policies implemented by businesses matched by a sufficient level of comparability to meet the needs of investors and other stakeholders as well as the need to provide workers and consumers with easy access to information on the impact of businesses on society.

Fall within the scope of the new legislation to a large undertakings which are public-interest entities and to those public-interest entities which are parent undertakings of a large group, in each case having an average number of employees in excess of 500 (or further 250 employees), in the case of a group on a consolidated basis, who has the obligation to disclose or to prepare a non-financial statement, that statement should contain, as regards environmental matters, details of the current and foreseeable impacts of the undertaking's operations on the labour issue or social and employee-related matters, the information provided in the statement may concern the actions taken to ensure gender equality, implementation of fundamental conventions of the International Labour Organisation, working conditions, social dialogue, respect for the right of workers to be informed and consulted, respect for trade union rights, health and safety at work.

**Keywords:** corporate social responsibility; information on the impact of businesses on society Annual Report on Corporate Governance; disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups.

**Citation:** Pozo Moreira, F. J. (2019). El obligatorio subinforme de política social y de personal en las cuentas anuales de las grandes empresas tras la Ley 11/2018. *Revista de Contabilidad y Tributación. CEF*, 437-438, 199-216.



## Sumario

1. El interés laboral de la transposición de la Directiva de la Unión Europea sobre información no financiera de las grandes empresas y las entidades de interés público
  - 1.1. Del principio general de publicidad contable empresarial a la nueva obligación de suministro de información no financiera para todos
  - 1.2. Los dos periodos aplicativos de la obligación de suministro de información no financiera para todos, antes y después de la transposición al ordenamiento interno
2. La obligación de las grandes empresas y las entidades de interés público de suministro de información de su política social y de personal
  - 2.1. Los requisitos mínimos de publicidad extracontable para las grandes empresas. El anexo del estado no financiero al informe de gestión
  - 2.2. Alcance subjetivo y contenido de la obligación de dar la información no financiera por las grandes empresas y entidades de interés público
    - 2.2.1. El alcance subjetivo de la obligación de presentar el estado de información no financiera consolidado
    - 2.2.2. La forma y contenido de la obligación de informar de la materia social y de personal en las cuentas anuales
    - 2.2.3. El cese o finalización de la obligación de confeccionar el estado de información no financiera consolidado
3. Ejemplo de subinforme sobre cuestiones sociales y relativas al personal
4. Valoración crítica del suministro de información social y laboral por las grandes empresas y las entidades de interés público tras la publicación de la Ley 11/2018

Referencias bibliográficas

## 1. El interés laboral de la transposición de la Directiva de la Unión Europea sobre información no financiera de las grandes empresas y las entidades de interés público

El Derecho de la Unión Europea –a través de la Directiva 2009/38 (ex Directiva 94/45), sobre comité de empresa europeo, que establece los derechos de información y consulta de los trabajadores en empresas de dimensión comunitaria<sup>1</sup>, de la Directiva 2001/86, sobre implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea, que ordena el establecimiento de procedimientos de participación y representación de los trabajadores en esas empresas de ámbito europeo<sup>2</sup>, y de la Directiva 2002/14, que establece el marco general sobre información y consulta de los trabajadores en las empresas– contempla un grupo de directivas de materia «laboral y mercantil» que tiene por objeto la participación y la información a los representantes de los trabajadores de las actuaciones económicas empresariales (Martín-Cano García, 2019 y Fernández Docampo, 2006), al cual deberemos añadir una nueva disposición comunitaria de naturaleza «contable» (la Directiva 2013/34/UE, de 26 de junio, sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de empresas, reformada por la Directiva 2014/95/UE de 22 de octubre), pues establece la obligación de información sobre las actuaciones laborales de las grandes empresas nacionales.

Esta Directiva de 2013 ha sido recientemente transpuesta al ordenamiento español por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre (BOE del 29) y aun siendo una norma de materia contable sobre la información a suministrar en las cuentas anuales, nos interesa resaltar una serie de aspectos:

- Su contenido es coercitivo para las grandes empresas y las entidades de interés público o para aquellas que sean empresas matrices de un gran grupo.
- La obligación informativa a suministrar es cierta y con valor normativo mercantil, de tal forma que supera la información sobre las medidas empresariales meramente «orientativas» de sus anuncios de políticas sociales y ambientales dentro de sus «programas de responsabilidad social».

---

<sup>1</sup> Transpuesta por la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en empresas y grupos de dimensión comunitaria.

<sup>2</sup> La regulación de la implicación de los trabajadores ordenada por la directiva, por la transposición de la misma por la Ley 31/2006, de 18 de octubre.

En el derecho interno español contábamos con la previsión del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores sobre del derecho del comité de empresa a recibir información trimestral sobre la evolución de las actividades de la empresa (incluidas actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa sobre el empleo, el programa de producción, la previsión de política de contratación de personal y estadísticas en materia laboral). El comité de empresa además tiene derecho a recibir igualmente, de forma anual, los documentos entregados a los socios (balance, cuenta de resultados, memoria y demás documentos) y ahora contendrá información «no financiera» sobre material de personal y política social de la empresa.

En efecto, la obligada transposición al derecho interno de la Directiva 2013/34/UE, reformada por la Directiva 2014/95/UE, va a suponer que, desde el ejercicio contable 2017, entre esos «demás documentos» que se entregarán a los socios –y al comité de empresa– se incluirá dentro del informe de gestión el subinforme «Estado de información no financiera» de personal y en materia laboral, objeto del presente comentario, al establecerlo así de forma general la Ley 11/2018, que transpone la Directiva 2014/95/UE, de 22 de octubre, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.

Se trata, pues, de una nueva obligación empresarial de confeccionar un estado de información no financiera, incluido en el informe de gestión, vinculada a las obligaciones informativas contables de las grandes empresas –alrededor de 4.000 empresas en España–, relativa a una serie de materias agrupadas bajo la denominación de información no financiera de la empresa, comprensiva de un anexo con varios subinformes de personal, así como otros subinformes en materia medioambiental, social y penal de las grandes empresas.

## 1.1. Del principio general de publicidad contable empresarial a la nueva obligación de suministro de información no financiera para todos

La Directiva 2013/34/UE, sobre los estados financieros anuales, que es objeto de modificación por la Directiva 2014/95/UE, se enmarca en el grupo de las directivas contables de la Unión Europea que establecieron la coordinación y armonización de las normas nacionales relativas a la estructura y el contenido de los estados financieros anuales y los informes de gestión de las empresas que pueden operar en la Unión; a las que se añadirían directivas sobre auditoría legal de las empresas en la Unión Europea.

La finalidad de la armonización era facilitar la inversión transfronteriza y mejorar en la Unión la comparabilidad de los estados financieros y los informes de las empresas, así como la confianza del público en estos, mediante una información específica de mayor calidad y coherencia. Ahora bien, con el paso del tiempo, se han constatado problemas prácticos que impiden ese inicial objetivo de las directivas, tanto por la creciente complejidad en la formulación de las cuentas anuales por las empresas, como por la dificultad de adoptar

las exigencias comunitarias sobre la auditoría legal a las pequeñas empresas, formulando una reconsideración normativa. Así, la directiva redefine las exigencias de publicidad en las cuentas anuales y otra información financiera asociada<sup>3</sup>, aplicables directamente a los estados contables e información adicional de las empresas medianas y grandes, pero solo de aplicación voluntaria para las pequeñas empresas.

Ahora bien, el Parlamento Europeo constató la necesidad de modificar la Directiva 2013/34/UE a fin de obligar a las grandes empresas a divulgar a todos (los usuarios –socios/inversores– y a los consumidores) la información no financiera, teniendo en cuenta la naturaleza multidimensional de la «responsabilidad social de las empresas» (RSE), con mayor exigencia de publicidad en sus estados financieros, con una información adicional extracontable. La justificación de la reforma de la Directiva 2013/34/UE, por la complejidad de los documentos empresariales no reservados<sup>4</sup>, para incluir la obligación de información sobre las actuaciones laborales de la empresa es doble: tanto para el apoyo de los usuarios de los estados financieros (socios e inversores, y representantes de los trabajadores) de las grandes empresas, como para el general conocimiento para los consumidores de los servicios de la empresa sobre la sensibilidad de la empresa «en ciertos ámbitos». Y para ello, se aprobó la Directiva 2014/95/UE, de 22 de octubre.

La Directiva 2014/95/UE, que modifica la Directiva 2013/34/UE, debía ser transpuesta al ordenamiento interno español el 6 de diciembre de 2016, y una vez cumplido el plazo e

<sup>3</sup> Esa información adicional se refiere a propietarios de partes sociales en la empresa, miembros de los órganos administrativos, directivos o de supervisión de la empresa (la sociedad anónima, la sociedad comanditaria por acciones, la sociedad de responsabilidad limitada), o bien el precio de adquisición o el coste de producción de un activo fijo, o bien información de los pagos efectuados a las Administraciones públicas superior a 100.000 euros durante el ejercicio.

<sup>4</sup> Sobre el concepto de secreto empresarial: aquella información que sea secreta en el sentido de no ser, en su conjunto o en la configuración y reunión precisas de sus componentes, generalmente conocida por las personas pertenecientes a los círculos en que normalmente se utilice el tipo de información en cuestión, ni fácilmente accesible para estas; tenga un valor comercial por su carácter secreto y haya sido objeto de medidas razonables, en las circunstancias del caso, para mantenerla secreta, tomadas por la persona que legítimamente ejerza su control. Por consiguiente, un documento no será secreto empresarial si contiene la información de escasa importancia, como tampoco la experiencia y las competencias adquiridas por los trabajadores durante el normal transcurso de su carrera profesional ni la información que es de conocimiento general o fácilmente accesible en los círculos en que normalmente se utilice el tipo de información en cuestión; así lo indica el artículo 1.3 de la Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales, al indicar:

La protección de los secretos empresariales no afectará a la autonomía de los interlocutores sociales o a su derecho a la negociación colectiva. Tampoco podrá restringir la movilidad de los trabajadores; en particular, no podrá servir de base para justificar limitaciones del uso por parte de estos de experiencia y competencias adquiridas honestamente durante el normal transcurso de su carrera profesional o de información que no reúna todos los requisitos del secreto empresarial, ni para imponer en los contratos de trabajo restricciones no previstas legalmente.

incumplido por el Estado, la doctrina mercantilista fue muy crítica con el legislador, por la repercusión de la demora en la transposición de las directivas comunitarias sobre información no financiera a las grandes empresas, ahora resuelta por la Ley 11/2018<sup>5</sup>.

## 1.2. Los dos periodos aplicativos de la obligación de suministro de información no financiera para todos, antes y después de la transposición al ordenamiento interno

A raíz del incumplimiento del plazo de transposición de la Directiva 2014/95/UE por el legislador español, debemos establecer dos periodos para su puesta en práctica en los balances de las grandes empresas. Esta diferenciación de periodos la tendremos en cuenta luego a la hora de establecer los sujetos obligados y el ámbito de cuestiones objeto de información empresarial.

Así, la Directiva y el Real Decreto-Ley 18/2017 señalan que el ejercicio contable y el consiguiente informe no financiero social será el del año 2017; mientras que, en cambio, la disposición transitoria de la Ley 11/2018, de conversión del Real Decreto-Ley 18/2017, señala que será de aplicación para el ejercicio contable 2018.

Esos dos periodos normativos los analizamos con detalle a continuación:

- **Entrada en vigor de la obligación en el ejercicio contable 2017 y su efecto directo a las empresas de la Directiva**

Un primer periodo, el relativo al balance del ejercicio contable 2017, donde ya eran de aplicación las medidas de la Directiva 2014/95/UE relativas a los derechos de información de los usuarios de los estados financieros. En dicho periodo se garantizaba a los socios/accionistas y a los terceros el derecho a la información, al contemplarse en la directiva unos derechos individuales de información; por tanto, de efecto directo horizontal y aplicación directa, aun sin transposición al ordenamiento interno o con transposición tardía. Ello permite a los interesados poder exigir a las grandes empresas la información que están obligadas a poner a disposición del público y de las autoridades en la Unión (el anexo al Informe de gestión sobre materias de política social, medioambiental, de personal y contra

---

<sup>5</sup> Así lo señalaba la profesora Aparicio González (2017, p. 3), al indicar que la aplicación de la normativa europea sobre información no financiera a las grandes empresas no está aún resuelta en España, en particular sobre la publicidad que debe darse a la citada información cuando se elabore por medio de informe separado del informe de gestión.

Para un estudio general de la temática, véase la tesis doctoral de Álvarez Echeverría (2008).

la corrupción), conforme a los requisitos legales mínimos previstos en la directiva y conforme a unos criterios internacionales en la materia<sup>6</sup>.

Independientemente del establecimiento o no de una política social, de personal o medioambiental de la que dar cuenta en el anexo de los informes no financieros del año 2017, la Directiva 2014/95/UE señala que la empresa está directamente vinculada por la directiva, estando obligada a informar en sus cuentas anuales sobre por qué no tiene una política al respecto implementada, motivándolo.

Por tanto, si en el ejercicio 2017 la gran empresa no aplicó ninguna política en relación con una o varias de esas cuestiones (sobre materias de su política social, medioambiental, de personal y contra la corrupción), en el estado no financiero ofrecerá una explicación clara y motivada al respecto.

- **La tardía transposición de la directiva y la ampliación de la obligación informativa de las políticas de diversidad en la empresa por la Ley 11/2018**

Conforme establece el artículo 153 del Tratado Fundacional de la Unión Europea, las directivas comunitarias establecen una regulación de mínimos, que pueden ser mejoradas por las normas de derecho interno, y eso ha sucedido con la transposición tardía al ordenamiento español de la Directiva 2014/95/UE, incluyendo la materia relativa a la diversidad, y, por tanto, la gran empresa debe informar sobre sus políticas de «diversidad», y las acciones en pro de tal objetivo (contemplar diversidad de competencias y puntos de vista) en el seno de la empresa<sup>7</sup>.

Al ser una material contable y mercantil, la transposición al ordenamiento interno español de la Directiva 2013/34/UE reformada por la Directiva 2014/95/UE, se realizó a través del Real Decreto-Ley 18/2017 (BOE de 25 de noviembre), modificando los artículos 262 y el 540.4 c) del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (RDleg. 1/2010, de 2 de julio) y el artículo 49 del Código de Comercio (RD de 22 de agosto de 1885). Ese Real Decreto-Ley 18/2017 se transformó en la actual Ley 11/2018, de 28 de diciembre (BOE del 29), por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

<sup>6</sup> Para ello se deben adaptar a los criterios de la Comisión Europea que remite a los estándares Global Reporting Initiative, véase: <<https://www.globalreporting.org/standards>>. Con respecto a las cuestiones sociales y relativas al personal, la comunicación de la Comisión Europea establece las directrices sobre información no financiera (metodología para información no financiera) de la Unión Europea. (2017/C 215/01), véase: <[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705(01))>.

<sup>7</sup> Como señala la exposición de motivos de la Ley 11/2018, la nueva obligación para estas sociedades consiste en la divulgación de las «políticas de diversidad de competencias y puntos de vista» que apliquen a su empresa y a su órgano de administración respecto a cuestiones como la edad, el sexo, la discapacidad, o la formación y experiencia profesional.



## 2. La obligación de las grandes empresas y las entidades de interés público de suministro de información de su política social y de personal

### 2.1. Los requisitos mínimos de publicidad extracontable para las grandes empresas. El anexo del estado no financiero al informe de gestión

De toda la información extracontable (cuestiones medioambientales, sociales, de personal, de los derechos humanos y de la lucha contra la corrupción y el soborno) que debe presentar la gran empresa en su informe de estado de información no financiera, nos detendremos, en este trabajo, exclusivamente en la información social, es decir, en los aspectos sociales de personal, recogidos en los siguientes preceptos de la Directiva 2014/95/UE y en la Ley 11/2018, proveniente del Real Decreto-Ley 18/2017.

Vamos, en primer lugar, con los derechos de los usuarios –y las consiguientes obligaciones empresariales– establecidos en la directiva, para ver luego su transposición en la Ley 11/2018.

La directiva contempla (art. 29 bis) tanto el derecho a conocer la política de personal de un gran grupo, ofreciendo información respecto a la descripción y los resultados de las políticas que aplica el grupo que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados, sus riesgos y cómo gestionan los riesgos, como el derecho a conocer el traslado de esas políticas a la contabilidad, aportando referencias y explicaciones complementarias sobre los importes detallados en los estados financieros consolidados.

La Ley 11/2018, al ser una norma contable, no contempla expresamente ese derecho al conocimiento de las políticas de la empresa por socios, usuarios o representantes de los trabajadores. En la transposición, el legislador se limita a señalar el carácter instrumental de tal conocimiento de la política empresarial<sup>8</sup>, pues la información a suministrar por la empresa respecto a las cuestiones sociales y relativas al personal, la información a facilitar en el estado de información no financiera, se pone en conexión con los derechos laborales ya establecidos, entre los que cita, en la exposición de motivos, los siguientes:

[...] puede hacer referencia a las medidas adoptadas para garantizar la igualdad de género, la aplicación de convenios fundamentales de la Organización Internacional

---

<sup>8</sup> En la Ley 11/2018 solo de forma tangencial se incluye ese derecho al conocimiento de las políticas de las grandes empresas. Se contempla en la exposición de motivos, al señalar que «una mayor información no financiera por parte de las empresas constituye un factor importante a la hora de garantizar un enfoque más a largo plazo, que debe ser fomentado y tenido en cuenta».

del Trabajo, las condiciones de trabajo, el diálogo social, el respeto del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados, el respeto de los derechos sindicales, la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

## 2.2. Alcance subjetivo y contenido de la obligación de dar la información no financiera por las grandes empresas y entidades de interés público

### 2.2.1. El alcance subjetivo de la obligación de presentar el estado de información no financiera consolidado

Según los apartados 49.5 b) del Código de Comercio y 262.5 b) del texto refundido de la Ley de sociedades de capital, corresponderá a las siguientes empresas y entidades:

Respecto al ejercicio fiscal/contable del año 2017, por la transposición tardía de la directiva, estaban obligadas a dar información no financiera:

- Empresas, con obligación de formular cuentas de anuales consolidadas<sup>9</sup>, que:
  - Tengan una media de más de 500 trabajadores.
  - Sean consideradas empresas «grandes»<sup>10</sup> conforme a la Directiva 2013/34/UE, es decir, a aquellas que facturan una cifra anual superior a 50 millones

<sup>9</sup> La exigencia de este requerimiento de información no financiera, a nivel consolidado, se vincula a la previa formulación de cuentas anuales consolidadas. La dispensa de presentar el estado de información no financiera individual se refiere a todas las sociedades dependientes de un grupo que cumplan los requisitos previstos en el artículo 262.5 del texto refundido de la Ley de sociedades de capital, ya que la ley no distingue ni limita su aplicación por razón de territorio, pero además es preciso que, a nivel de grupo de empresas, sea la sociedad española dominante de un grupo que formule cuentas consolidadas deberá incluir en su estado de información no financiera consolidado la información relativa a todas sus sociedades dependientes con independencia del país en que esté radicado el domicilio social de estas últimas (Consulta número 1 del BOICAC número 117, de marzo de 2019 –NFC071317–).

<sup>10</sup> Se entiende por empresa «grande» aquella que supere o rebase los límites numéricos de dos de los tres criterios siguientes:

- Total del balance: 20.000.000 de euros.
- Volumen de negocios neto: 40.000.000 de euros.
- Número medio de empleados durante el ejercicio: 250.

En cambio, de no superar esos umbrales será una empresa mediana, empresa «mediana» aquella que, a la fecha de cierre del balance, no rebase los límites numéricos de por lo menos dos de los tres criterios.

de euros, con un umbral de facturación inferior a la Recomendación de la Unión Europea de 6 de mayo de 2003<sup>11</sup>.

- Entidades de interés público, que conforme a la normativa de auditoría (la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas) tengan tal carácter<sup>12</sup>.

Respecto al ejercicio fiscal/contable del año 2018 y sucesivos, estarán obligadas:

Las grandes empresas y las entidades de interés público que se encuentren en tres tipos o circunstancias, de conformidad con la siguiente tabulación:

- Empresas (grande) que:
  - a) En ese ejercicio contable (2018) cuente con un número medio de los trabajadores durante el ejercicio superior a 500 trabajadores.
  - b) En dos ejercicios contables (2018 + 2017) consecutivos alcancen dos de las tres circunstancias siguientes:
    - El total de las partidas del activo sea superior a 20 millones de euros.
    - El importe neto de su cifra anual de negocios supere los 40 millones de euros.
    - El número medio de trabajadores durante el ejercicio sea superior a 250.
- Entidades de interés público, conforme a la Ley de auditoría y el Reglamento de la Unión Europea.

<sup>11</sup> Recomendación de la Comisión de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas [notificada con el número C (2003)1422] publicada en el DOUE n.º 124, de 20 de mayo de 2003, vigente desde el 1 de enero de 2005. Donde se define «empresa autónoma» en contraposición con las empresas «vinculadas» donde una tiene el 25% del capital y con las empresas «vinculadas» donde una posee el 50% del capital social.

<sup>12</sup> Esta normativa estatal remite al Reglamento de la Unión Europea, en concreto el artículo 10 del Reglamento (UE) n.º 537/2014, de 16 de abril. Se entiende por «interés público», conforme el artículo 2.1 de la Directiva 2013/34/UE, las siguientes:

- Las empresas cotizadas, entidades de crédito y empresas de seguros.
- Las empresas que hayan sido señaladas por los Estados miembros como entidades de interés público, como por ejemplo empresas que revistan una importancia pública significativa en razón de la naturaleza de su actividad, tamaño o número de empleados.

En la disposición transitoria de la Ley 11/2018, al objeto de reducir el alcance subjetivo de empresas sujetas a la obligación de suministrar información, se establecen las siguientes salvedades o medidas aplicativas en relación con la variación de la plantilla o de ingresos/ventas en dos ejercicios consecutivos, a tomar en cuenta desde el ejercicio 2018 y no del 2017, es decir, sin conexión con la obligación del Real Decreto-Ley 18/2017.

Se prevé una bajada generalizada del umbral de empleados de todas las empresas de 500 a 250 trabajadores, una vez transcurridos tres años desde la entrada en vigor de la ley, y con ello una ampliación subjetiva de la aplicación de la obligación empresarial de presentar el estado de información no financiera a partir de diciembre 2021, pues alcanza a aquellas empresas con más de 250 trabajadores, si:

- Se trata de entidades de interés público, de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas.
- Se trata de grandes empresas en las que durante dos ejercicios consecutivos se dieran una de las circunstancias siguientes:
  - 1.º Que el total de las partidas del activo sea superior a 20 millones de euros.
  - 2.º Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40 millones de euros.

Ahora bien, en ningún caso se aplicará la obligación en el 2021 a las empresas pequeñas y medianas, en la definición que sobre las mismas establece la Directiva 34/2013/UE. Al igual que se excluyen, en todo caso, a las empresas que formulen cuentas anuales individuales, ya que la obligación del artículo 49.5 del Código de Comercio menciona solo «cuentas consolidadas».

### 2.2.2. La forma y contenido de la obligación de informar de la materia social y de personal en las cuentas anuales

La reforma del artículo 44 del Código de Comercio, por la Ley 11/2018, establece la obligatoriedad de los administradores de firmar las «cuentas anuales» y el «informe de gestión consolidados», que incluirá, cuando proceda (empresas de más de 500 trabajadores y entidades de interés público), el «estado de información no financiera consolidado», el cual se conformará con los respectivos subinformes de personal, de medioambiente y de política social, entre otros.

Respecto al contenido, en el informe de gestión que acompaña a las cuentas anuales consolidadas se deberá informar, entre otras materias, sobre cuestiones relacionadas con el personal. En concreto, la gran empresa y las entidades de interés público deberán informar

de las medidas adoptadas para asegurar la igualdad de género, condiciones de trabajo, el diálogo social, el respeto de los derechos sindicales, la seguridad en el lugar de trabajo y la política de diversidad en el seno de la empresa.

El artículo 49.6 del Código de Comercio, en su nueva redacción, establece el contenido de los subinformes incluidos en el estado de información no financiera, y que –en lo que nos interesa al respecto de la información sobre cuestiones sociales y relativas al personal– establece:

- **Empleo.** Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.
- **Organización del trabajo.** Organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.
- **Salud y seguridad.** Condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.
- **Relaciones sociales.** Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo
- **Formación.** Las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.
- **Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**
- **Igualdad.** Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (capítulo III de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>13</sup>),

<sup>13</sup> La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tras la reforma por el Real Decreto-Ley 6/2019 extendió la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas

medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

- Los acuerdos y el conjunto de medidas adoptadas en el marco de la transición justa hacia una economía descarbonizada de las empresas manufactureras que en el año 2018 empleen a trabajadores que se hayan acogido a la modalidad de *jubilación parcial* con simultánea celebración de contrato de relevo, de la disposición transitoria cuarta de la Ley General de la Seguridad Social, poniendo en conjunción el acceso a medidas laborales de rejuvenecimiento de plantilla con medidas medioambientales<sup>14</sup>.

### 2.2.3. El cese o finalización de la obligación de confeccionar el estado de información no financiera consolidado

Aunque la gran empresa no aplique ninguna política en relación con una o varias de esas cuestiones (sobre materias de su política social, medioambiental, de personal y contra la corrupción), deberá igualmente ofrecer una explicación clara y motivada al respecto en el informe de estado de información no financiero.

La única excepción a la obligación se contiene en el artículo 49.5 del Código de Comercio, que establece que las sociedades cesarán en la obligación de elaborar el estado de información no financiera si dejan de reunir, durante dos ejercicios consecutivos, cualquiera de los requisitos anteriormente establecidos.

---

de 50 o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente. Su incumplimiento supone una infracción de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

<sup>14</sup> Nuevo apartado, para ese específico tipo de industrias, introducido por la disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España (relativo a la información no financiera de las empresas con trabajadores acogidos a la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo). Se exige a las grandes empresas industriales manufactureras cuyos empleados se hayan acogido a la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo establecida en el artículo 1, que incluya entre la información no financiera de sus informes de gestión, aquella referida a las medidas que la empresa adopte en el marco de la transición hacia una economía descarbonizada. Todo ello, a efectos de favorecer una gestión equilibrada de la transición del modelo actual de producción y consumo de la industria manufacturera hacia un modelo sostenible en el que se integre adecuadamente la variable del cambio climático.

### 3. Ejemplo de subinforme sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Al objeto de fijar las obligaciones anteriormente descritas, se propone un índice de temas o cuestiones del subinforme de personal, incluido en el estado de información no financiera. Se trata de aportar un ejemplo de subinforme con información sobre cuestiones sociales y relativas al personal dentro el estado de información no financiera, incluido en el informe de gestión consolidado de la gran empresa (aquella de más de 500 trabajadores).

Así tendremos que en el Informe de gestión consolidado del año 2017, aprobado en la junta de socios de junio de 2018 se contiene el subinforme social, el cual puede seguir el orden y materias<sup>15</sup> que a continuación indicamos.

#### Subinforme de política de personal/capital humano y seguridad en la empresa

Logros en esta materia de personal en el año 2017

Objetivos en materia de personal en el año 2018

- La política de personal en el grupo de empresas
  - Plantilla según línea de negocio/grupo.
  - Distribución geográfica y sectorial de la plantilla.
  - La vinculación con la empresa por tipo de contrato y género.
- La carrera profesional
  - El acceso y la contratación.
  - La movilidad.
  - La formación.
  - La formación en idiomas y sostenibilidad.



<sup>15</sup> El artículo 49.6 del Código de Comercio establece que para el año 2018 el contenido e índice del subinforme se ajustará a lo previsto legal y específicamente, respecto a la información sobre cuestiones sociales y relativas al personal.



- La política salarial y promoción
  - Los objetivos-bonus.
  - La compensación y retribución variable.
- Responsabilidad social laboral
  - Sindicación-acción social.
  - Igualdad y diversidad/brecha retributiva hombre-mujer.
  - Integración.
- Seguridad y salud en la sociedad
  - Siniestralidad.
  - Seguridad sectorial.
- Salud y prevención
  - Acciones proactividad.
  - Participación de los trabajadores en seguridad y salud.
  - Formación y sensibilización.
  - Extensión del compromiso de prevención a proveedores y subcontratas.
  - Los acuerdos y el conjunto de medidas adoptadas en jubilación parcial y de contrato de relevo.

#### **4. Valoración crítica del suministro de información social y laboral por las grandes empresas y las entidades de interés público tras la publicación de la Ley 11/2018**

La normativa contable/mercantil objeto de comentario tiene una gran relevancia en cuanto a la obligación de informar de la situación de la política de personal y social en las grandes empresas a los representantes de los trabajadores, así como a los usuarios de los estados financieros de la compañía (socios y los inversores). Ya no se trata solo de información la-



boral trimestral, sino del conocimiento de los objetivos anuales y su valoración e implementación. Información que el legislador considera relevante igualmente para los consumidores de los productos de la empresa, al igual que su política medioambiental y de *compliance* penal. Ahora contamos, pues, con una exigencia obligacional informativa de la empresa de su política social de naturaleza coercitiva y de valor normativo; no se trata de informar orientativamente de sus planes de empresa como hasta ahora.

En relación con los sujetos obligados, se prevé, en los próximos dos años, una ampliación de la obligación para las empresas de más de 250 trabajadores, de tal forma que esta obligación de información de política laboral y de personal se generalizará, al igual que sucede con los planes de igualdad, sirviendo para ello el modelo de información que se acompaña al presente trabajo.

En cuanto a las cuestiones objeto de información empresarial de carácter anual, junto a sus balances, destacan las relativas a garantizar la igualdad de género, la aplicación de convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, las condiciones de trabajo, el diálogo social, el respeto del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados, el respeto de los derechos sindicales, la salud y seguridad en el lugar de trabajo. En particular, destaca el detalle al respecto de la divulgación por la gran empresa de las «políticas de diversidad de competencias y puntos de vista» aplicadas al personal de su empresa y a su órgano de administración respecto a cuestiones como la edad, el sexo, la discapacidad o la formación y experiencia profesional.

Ahora bien, a pesar de constar en la reforma de la Ley de sociedades de capital una referencia al umbral o número de los trabajadores en plantilla para las grandes empresas, la obligación informativa para las «entidades de interés público» sigue recayendo en la noción de las mismas en la normativa de auditoría, por lo que sería mejor una expresa referencia en el Código de Comercio o en la Ley de sociedades de capital, para mayor seguridad jurídica al respecto de esas «entidades de interés público» obligadas al subinforme de personal y política social y de diversidad.

Finalmente, la Ley 11/2018 se encarga de limitar el alcance respecto de la información a suministrar a los usuarios de los subinformes de política laboral y de personal a que se trate de medidas en documentos empresariales no reservados, que como excepción debe interpretarse restrictivamente y, en todo caso, nunca afectará a la autonomía de los interlocutores sociales o a su derecho a la negociación colectiva y derechos de información, para imponer en los subinformes de política de personal y laboral restricciones no previstas legalmente.



## Referencias bibliográficas

Álvarez Echeverría, I. (2008). Informes de gestión información financiera versus información no financiera (Tesis doctoral). Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea

Aparicio González, M.<sup>a</sup> L. (2017). La información no financiera de las sociedades mercantiles. *La Ley mercantil*, 32.

Fernández Docampo, B. (2006). La participación de los trabajadores en el Derecho Social Comunitario. Valencia: Tirant lo Blanch.

Martín-Cano García, F. (2019). Nueva obligación de información para grandes empresas: El estado no financiero. *Revista Otrosí*, 2.