

Contenido laboral de la información societaria no financiera

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho Laboral de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

Tanto el Código de Comercio como la Ley de Sociedades han sido reformados por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, BOE, 29. En concreto, y de forma particular, en cuanto a los informes de gestión consolidados que deberán incluir, cuando proceda, el estado de información no financiera consolidado. A tal fin, se incorpora un nuevo artículo 49.6 en el Código de Comercio que recoge instituciones laborales que deberán estar presentes en dicho informe.

En concreto, deberá incorporar, “información significativa” en torno a “cuestiones sociales y relativas al personal”. Entre ellas, y de manera específica, el empleo. Y, así, habrá de reflejar el número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; el 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; el 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; la 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; la implantación de políticas de desconexión laboral; o el número de empleados con discapacidad como información derivada del empleo en la empresa.

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

A estos datos han de añadirse aspectos de otra naturaleza, pero asimismo laborales, como la organización del trabajo (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*”); la salud y seguridad en el trabajo (accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; todo ello desagregado por sexo); la organización del diálogo social (información y consulta a los trabajadores, negociación colectiva, 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*”); o las horas de formación impartidas en la empresa por categorías profesionales, entre otros datos. De entre ellos, se subraya la política de igualdad desarrollada por la sociedad. Destacando, en este último punto, las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, los planes de igualdad, las medidas adoptadas para promover el empleo, los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo o la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. En definitiva, qué política empresarial lleva la empresa contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad. El contenido laboral de este informe se extiende asimismo al respeto de los derechos humanos toda vez que se exige la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio o la abolición efectiva del trabajo infantil.

Finalmente, y en el apartado que recoge la información sobre la sociedad, no sólo han de explicitarse los compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible, en particular el impacto de su actividad con el empleo y desarrollo local, sino la inclusión en la subcontratación y en la política de compras con proveedores de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales o de responsabilidad social y ambiental. Todo ello, y en tanto cláusula de cierre junto con “*cualquier otra información que sea significativa*”. Información que, en todo caso, podrán publicar las sociedades en el Portal de la Responsabilidad Social del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, ex artículo 49.7 del Código de Comercio. Por lo demás, y comoquiera que el artículo 262 de la Ley de Sociedades se remite a esta nueva regulación, lo expuesto se considera asimismo aplicable a las sociedades de capital, aunque lógicamente “*referido exclusivamente a la sociedad en cuestión*” (art. 262.5 Ley de Sociedades).

Ya el RD-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, BOE, 25, solicitaba, en relación con esta materia, información sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Pero bastaba con aportar una “*descripción*”, los “*resultados de esas políticas*” o los “*indicadores clave*” pertinentes de la actividad empresarial. En todo caso, términos más genéricos que no exigían una precisión tan exhaustiva y detallada como la que ahora requiere el legislador, mucho más fiscalizador con la nueva normativa. Tal vez haya influido el contenido social que también requieren las normas del sector público en cuanto a la contratación pública, intentando homogeneizar exigencias para conseguir sinergias en la colaboración público-privada.