

FACTSHEET



Las prácticas e informes de información financiera y no financiera como herramientas para la participación de las y los trabajadores en las decisiones de la empresa. España¹

Introducción. Información financiera y no financiera en empresa multinacionales

Con la entrada en vigor de la **Directiva 2014/95/UE**, transpuesta en España por el **Real Decreto-Ley 18/2017** y la **Ley 11/2018**, se pide a los grandes grupos y a las empresas cotizadas que sean más transparentes con respecto a sus actividades y que proporcionen información específica sobre las políticas de la empresa y el impacto generado por la actividad económica en los trabajadores, el medio ambiente y en la comunidad en la que operan. La Directiva 2014/95/UE ha modificado, además, la **Directiva 2013/34/UE** sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y los informes de sostenibilidad, que se introdujo para promover la convergencia de las normas contables a nivel mundial y garantizar una información financiera coherente y comparable en toda la UE.

INFORMACIÓN FINANCIERA

Datos contenidos en los estados financieros anuales o consolidados y en los informes de gestión en los que se basan los estados financieros. El objetivo de la Directiva 2013/34/UE (denominada *Directiva de Contabilidad*) es armonizar los requisitos nacionales sobre la presentación y el contenido de los estados financieros anuales o consolidados, su auditoría y publicación, y la responsabilidad de la dirección sobre lo declarado.

INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Información sobre las políticas de la empresa en materia de condiciones de trabajo, igualdad de género, diálogo social, salud laboral y prevención de riesgos laborales, diversidad del consejo de administración, corrupción y lucha contra la corrupción, protección del medio ambiente y respeto de los derechos humanos, y responsabilidad social. Las empresas sujetas a la Directiva de *Información No Financiera* (INF) deben proporcionar un informe justo y completo de sus políticas sobre estos temas y resultados.

Los informes financieros y no financieros son una importante oportunidad para que la representación de las y los trabajadores y los sindicatos inicien o refuercen el **diálogo social** y obtengan información clave sobre las políticas de gestión adoptadas por la empresa que sea útil para los procesos de **información y consulta**. La información y la consulta previas son esenciales para que los trabajadores y su representación participen en las decisiones de la empresa antes de que éstas sean tomadas. La legislación europea establece que las y los trabajadores deben ser informados suficientemente y consultados antes del proceso de toma de decisiones de la empresa.

¹ Editado por la Fundación 1º de Mayo.

Visión general de las prácticas de **divulgación** de información y de los diferentes antecedentes culturales y económicos en España.

En el sistema económico español, al menos hasta 2005, no existía la obligación de divulgar información de carácter social y/o medioambiental. Se dejaba a la iniciativa voluntaria de las empresas más orientadas hacia los valores de la sostenibilidad y el interés público.

La primera previsión de la posibilidad de incluir indicadores no financieros, relativos a las actividades de la empresa y a la información relativa al medio ambiente y al personal, en el informe anual se remonta a la **Ley 62/2003** de desarrollo de la Directiva 2003/51/CE (Directiva de modernización de cuentas).

El legislador español ha señalado indicadores clave de desempeño no financieros para permitir el seguimiento y evaluación de los avances y facilitar la comparabilidad entre empresas y sectores, de acuerdo con los marcos de referencia nacionales, europeos o internacionales utilizados en cada materia (medio ambiente, personal, derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno e información sobre la empresa).

Con la **Ley 11/2018**, la obligación de información no financiera y de divulgación de información sobre la diversidad de los órganos sociales tiene un alcance más amplio que afecta a las empresas de interés público y a las grandes empresas (y a partir de diciembre de 2021, también a las empresas de más de 250 empleados).

Ejemplos de obligación de información no financiera (y también financiera) son los previstos para Economía sostenible (**Ley 2/2011**), Transparencia, acceso a la información y buen gobierno (**Ley 13/2013**), Cajas de Ahorro y Fundaciones Bancarias (**Ley 26/2013**).

La **Directiva INF** entró en vigor para todos los Estados miembro de la UE en 2018.

Se aplica a los grandes grupos, como las empresas que cotizan en bolsa, los bancos y las compañías de seguros, con más de 500 empleados, un balance mínimo de 20 millones de euros y un volumen de negocios neto anual de al menos 40 millones de euros.

Exige que se haga pública determinada información sobre cómo se gestionan los retos sociales y medioambientales.



Implementación de la Directiva de divulgación no financiera en **España**.

España ha sido uno de los últimos países de la UE en transponer la Directiva sobre divulgación de información no financiera a través del **RDL 13/2017** y la **Ley 11/2018**. La segunda, más ambiciosa, entró en vigor en diciembre de 2018. El objetivo es proporcionar información integrada y complementaria al informe anual, necesaria para comprender las actividades realizadas y los resultados obtenidos. Exigiendo transparencia a través de indicadores clave sobre la triple cuenta de resultados (económica, medioambiental y social). Permite a las partes interesadas evaluar los resultados no financieros de las empresas e identificar los riesgos de sostenibilidad, lo que anima a las empresas a desarrollar un enfoque responsable.

La información a proporcionar debe ser precisa, comparable y verificable, y tiene que cubrir los aspectos relevantes establecidos en la Ley, teniendo en cuenta, por un lado, las actividades y características de la empresa y, por otro, los marcos normativos nacionales, europeos e internacionales. Para ello, las empresas están obligadas a realizar un análisis de materialidad, en el que se evalúan los principales aspectos relacionados con la sostenibilidad.

El legislador español no ha admitido la posibilidad de no proporcionar información considerada sensible.

Se ha previsto que el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) sea la autoridad competente para la evaluación gubernamental en materia de RSE, pero sin capacidad de aplicación de sanciones pecuniarias administrativas.



Prácticas de divulgación de información no financiera en el ámbito nacional

La **Ley 11/2018** prevé dos tipos diferentes de estados no financieros: el estado no financiero individual y el estado no financiero consolidado, el segundo tipo orientado a los grupos de empresas que consolidan sus cuentas anuales. El estado que contiene la información no financiera (EINF) puede incluirse en el informe de gestión o en un informe separado. Se requiere la verificación de la información no financiera por un supervisor independiente. El EINF, ya se encuentre incluido en el informe de gestión o contenido en un documento separado, es un documento que competencia de los administradores de la empresa y son responsables de éste; por tanto, el EINF debe ser refrendado con la firma de cada administrador de la empresa.

En el caso de las empresas que cotizan en bolsa, el EINF debe ser aprobado como un punto separado en la junta general anual de accionistas.

Análisis de las prácticas y procedimientos de **diálogo social**.

La información medioambiental, social y de gobernanza es importante para la representación de las y los trabajadores y los sindicatos como partes interesadas clave para fomentar el diálogo social o activar iniciativas de diálogo social y, sobre todo, para conocer las cuestiones clave sobre las que la dirección tendrá que tomar decisiones que inevitablemente afectarán al conjunto de trabajadores y trabajadoras.

Los comités de empresa europeos (CEE), como organismos europeos que representan a las y los trabajadores de las empresas multinacionales, tienen derecho a la **información y consulta sobre las cuestiones estratégicas, económicas y sociales** que les interesan.

Por lo tanto, no sólo la información relevante sobre la aplicación de los convenios de la OIT, las cuestiones relativas a la diversidad y la igualdad de oportunidades, las cuestiones relativas al empleo, las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y el ejercicio de los derechos sindicales, la gestión de la carrera profesional y la empleabilidad, el sistema de remuneración, la formación, la salud y la seguridad en el trabajo, sino también la información puramente económica y financiera que permita a la representación de las y los trabajadores conocer la evolución de la empresa, los beneficios y las pérdidas, las inversiones, y conocer las reestructuraciones, las reorganizaciones y los grandes cambios estructurales. Las materias del ejercicio de los derechos de información y consulta deben negociarse en el momento de crear o renovar el CEE e indicarse en los acuerdos negociados.

Lo importante en el contexto del diálogo social es el grado de conocimientos y habilidades de la representación de las y los trabajadores a todos los niveles para interpretar y comprender documentos técnicos e información compleja. Conocimientos y habilidades que les permitan estar adecuadamente informados y ser capaces de expresar eficazmente sus posiciones en las negociaciones.

De las entrevistas realizadas a los representantes de los CEE españoles y a los representantes de las empresas en el marco de la investigación de **POWER**, se desprende que, para que los representantes de los CEE puedan comprender la información financiera y no financiera pertinente que se les presenta, es necesario para los miembros de los CEE recibir **formación periódica** sobre temas compartidos y/o contar con el apoyo de **expertos**.



Mejores prácticas de participación de las y los trabajadores en las EMN: procedimientos y herramientas relativas a los **derechos de información y consulta**.

Del análisis de los datos aportados y de las entrevistas realizadas a los representantes de las empresas y a los miembros de los CEE en el marco del proyecto europeo **POWER**, se desprenden diferentes prácticas de participación de las y los trabajadores y exigencias compartidas. Las empresas multinacionales estudiadas por los socios españoles del proyecto pertenecen a los sectores textil-moda, cemento y automoción.

Existen diferentes niveles de implicación del CEE en las prácticas de información, consulta y participación en las empresas analizadas. Del mismo modo, el alcance de la información sobre cuestiones no financieras es más profundo en algunos CEE que en otros.

La existencia de grupos de trabajo ad-hoc con reuniones recurrentes a lo largo del año, más allá de la reunión anual del CEE en sesión plenaria, podría considerarse una buena práctica para promover una coordinación fluida dentro del CEE. Estos grupos podrían adoptar diferentes tipologías (por grupos de marcas - líneas de actividad o por temas (por ejemplo, diversidad e igualdad de derechos).

La configuración de un órgano de coordinación por parte de la representación de las y los trabajadores, permite crear buenos flujos de información con el pleno del CEE. Este órgano puede adoptar diferentes nombres como grupo directivo, comité restringido o comité de dirección, y estar formado por un número menor de miembros para lograr una interacción más rápida con la dirección. En un CEE, esta función es adoptada por el vicepresidente del CEE.

Puede considerarse una buena práctica la difusión de la información proporcionada por las empresas a todos los representantes del CEE, así como las actas de las reuniones traducidas a sus lenguas maternas.

El manejo de la información (financiera y no financiera) es, en ocasiones, un desafío para los miembros del CEE. En los casos estudiados está previsto en los acuerdos que empresas proporcionen formación o apoyo de expertos a los miembros del CEE, pero el uso real de estas herramientas es limitado. En una empresa, los miembros del CEE pudieron tener contacto permanente con una persona de la federación sectorial europea de su sector. Esta coordinación sindical está autorizada a asistir a cada reunión del CEE y del comité restringido, para dar apoyo al CEE.

La confidencialidad de la información proporcionada puede ser un tema controvertido en las prácticas del CEE. Uno de los acuerdos incluye algunos procedimientos para tratar la confidencialidad, como el tipo de información que no puede considerarse confidencial, la necesidad de justificación en caso de que una información se considere sensible, para quién está prohibido el acceso o la duración de ésta.

La información no puede considerarse confidencial en cualquiera de los siguientes casos: a) el representante puede demostrar que la información ya está difundida y es ampliamente conocida por la ciudadanía. b) un tribunal nacional o un organismo regulador nacional pide que se descubra esa información. c) la información se refiere a un incumplimiento de la normativa por parte de la empresa.

Para mejorar el flujo de información por parte de la empresa, ésta podría crear un departamento europeo para tratar con el CEE. Este departamento ad hoc recibirá la información nacional de cada dirección nacional.