

ALERTA SOBRE OBLIGACIÓN DE PUBLICAR INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DE DIVERSIDAD

El pasado 29 de diciembre se publicó en el BOE la Ley 11/2018, por la que se ha modificado el Código de Comercio, La Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Se trata de una norma que procede del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, e incorpora al derecho español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE.

Vigente desde del día siguiente al de su publicación, esta norma impone a determinadas empresas la obligación de **preparar un estado de información** que contenga cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno. Concretamente, esta obligación se extiende a aquellas sociedades que formulen cuentas consolidadas en las que concurran los siguientes requisitos:

a) Que el número medio de trabajadores empleados sea superior a 500. Esta cifra se reducirá a 250 una vez hayan transcurrido 3 años desde la entrada en vigor de la Ley (esto es, a partir del 30 de diciembre de 2021).

b) Que, o bien tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, o bien durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:

- Que el total de las partidas del activo consolidado sea superior a 20.000.000 euros.
- Que el importe neto de la cifra anual de negocios consolidada supere los 40.000.000 euros.
- Que el número medio de trabajadores durante el ejercicio sea superior a 250.

En lo que respecta a las **cuestiones laborales** a las que se refiere esta norma, se impone la obligación de suministrar información en materia de:

- **Empleo**: número de trabajadores y su distribución por sexo, edad, país y clasificación profesional; tipos de contrato; brecha salarial; despidos.
- **Organización del trabajo**: horas de absentismo; medidas para facilitar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad; políticas de desconexión laboral.
- **Salud y seguridad**: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (indicando frecuencia y gravedad), desagregados por sexo.
- **Relaciones sociales**: porcentaje de empleados cubiertos por el convenio colectivo; procedimientos de información, consulta y negociación con los empleados.
- **Formación**: número de horas de formación por categorías profesionales.
- **Personas con discapacidad**: información relativa a la accesibilidad de las personas con discapacidad en las instalaciones de la empresa.
- **Igualdad**: medidas adoptadas para promover la igualdad; protocolos de acoso; políticas de gestión de la diversidad.

De esta forma, una norma de índole claramente mercantil genera una obligación para los gestores de recursos humanos y relaciones laborales en determinadas empresas, quienes necesariamente deberán ir recopilando dicha información al objeto de poder suministrarla en la elaboración del informe de gestión de sus cuentas anuales.

El contenido de la presente nota tiene carácter general y meramente informativo. Cualquier decisión o actuación basada en su contenido deberá ser objeto del adecuado asesoramiento profesional.

*Departamento Laboral
Baker McKenzie*

Para más información:



Concha Martín
Socia
Dpto. Laboral
Concha.Martin@bakermckenzie.com



Mireia Sabaté
Socia
Dpto. Laboral
Mireia.Sabate@bakermckenzie.com



M^a. José Martín
Asociada Senior
Dpto. Laboral
MariaJose.Martin@bakermckenzie.com



Disclaimer - Baker & McKenzie International is a Swiss Verein with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organizations, reference to a "partner" means a person who is a partner, or equivalent, in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm.

Disclaimer - Baker McKenzie Madrid, S.L.P. le ha enviado este e-mail en base al consentimiento expreso que Vd. nos otorgó para mantenerle informado de nuestras alertas legales, actualizaciones jurídicas e invitaciones a webinars y eventos.

Si Vd. no desea recibir más comunicaciones comerciales de Baker McKenzie Madrid, S.L.P., podrá darse de baja a través de la dirección del delegado de protección de datos: GDPR.Madrid@bakermckenzie.com

Adicionalmente, puede darse de baja pinchando en el link Unsubscribe. En cualquier caso, Vd. puede dirigir cualquier consulta en relación al tratamiento de sus datos personales a la dirección electrónica indicada anteriormente: GDPR.Madrid@bakermckenzie.com

[Privacy Policy](#)

© 2019 Baker McKenzie

ALERT REGARDING THE OBLIGATION TO PUBLISH NON-FINANCIAL AND DIVERSITY INFORMATION

In the last two meetings of the Council of Ministers (on 21 and 28 December 2018), certain important measures were passed regarding minimum wages, social security and other employment matters in Royal Decree 1462/2018 and Royal Decree-Law 28/2018, effective as of 1 January 2019. By passing these decrees, the Government aims to increase and ensure social security protection for certain groups (particularly pensioners, self-employed individuals, employees with temporary contracts, and young workers), establish measures to fight against job instability, and promote generational renewal. Some of these measures may have an important impact on companies' labour costs.

On 29 December 2018 Spain's Official State Gazette published Act 11/2018, which amended the Code of Commerce, the Companies Act, and the Accounting and Auditing Act, with regard to the provision of non-financial and diversity information. This Act derives from Royal Decree-Act 18/2017, dated 24 November, and transposes to the Spanish legal system EU Directive 2014/95 of the European Parliament and of the Council, dated 22 October 2014, which amended EU Directive 2013/34.

The new act became enforceable the day after it was published. It imposes an obligation on certain companies to **prepare an informative report** regarding environmental and labour matters, such as those relating to their personnel, the respect for human rights and the fight against corruption and bribery. Specifically, this obligation exists for companies that must prepare consolidated accounts and which meet the following requirements:

- a) The average number of employees is over 500. This figure will drop to 250 on the third anniversary of this law's enactment (i.e. on 30 December 2021).
- b) That the company is an entity of public interest (according to the accounting and auditing act) or that it meets at least two of the following requirements for two consecutive fiscal years, at the closing date of each:
 - That the total for consolidated assets is over 20,000,000 euros.
 - That the consolidated net turnover is over 40,000,000 euros.
 - That the average number of employees during the fiscal year is over 250.

As to the **labour matters** addressed in this law, companies are obliged to provide information regarding:

- **Employment**: number of employees and their distribution by gender, age, country, and occupational category; contract types; wage gaps; dismissals.
- **Work organisation**: hours of absenteeism; measures to facilitate work-life balance and to promote co-responsibility; policies for employee disconnection.
- **Health and safety**: job accidents and occupational illnesses (indicating the frequency and seriousness thereof), breakdown by gender.
- **Labour relations**: percentage of employees that are covered by the collective bargaining agreement; procedures related to employee information, consultation and negotiations.
- **Training**: number of training hours per occupational category.
- **Persons with disabilities**: information regarding the possibility for disabled people to access the company's facilities.
- **Equality**: measures taken to promote equality; harassment protocols; diversity management policies.

Thus, this law of a clearly corporate nature also generates obligations for managers of human resources and labour relations in certain companies, which will necessarily have to gather the aforementioned information in order to include it in the management report they issue with the annual financial statements.

The content of this alert is intended for information purpose only. All decisions or acts based on the above should be subject to appropriate professional advice.

*Employment Department
Baker McKenzie*

For more information:



Concha Martín
Partner
Employment
Department
[Concha.Martin@
bakermckenzie.com](mailto:Concha.Martin@bakermckenzie.com)



Mireia Sabaté
Partner
Employment
Department
[Mireia.Sabate@
bakermckenzie.com](mailto:Mireia.Sabate@bakermckenzie.com)



Mª. José Martín
Senior Associate
Employment Department
[MariaJose.Martin@
bakermckenzie.com](mailto:MariaJose.Martin@bakermckenzie.com)

