

LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

LA INFLUENCIA SOCIAL Y EL IMPACTO LABORAL, FISCAL, MEDIOAMBIENTAL DE LAS EMPRESAS

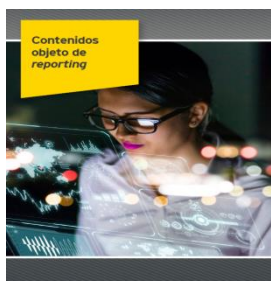
Te informamos de **La reciente ley de información no financiera** que pretende mejorar el nivel de transparencia de la información social y medioambiental que facilitan las empresas, clave para gestionar el impacto de las compañías en la sociedad.

La **Directiva 2014/95/UE** obliga a la divulgación de información no financiera y responsabilidad social corporativa. Con el propósito de cumplir con esta directiva europea, el pasado 24/11/18, se aprueba el **Real Decreto-ley en Materia de Divulgación de Información No Financiera**.



El objetivo: Desarrollar la información no financiera del informe de gestión que acompaña a las cuentas anuales individuales y consolidadas de grandes empresas.

Esta disposición legal **obliga a aquellas empresas que cuenten con un número mayor de 500 empleados** a incluir un informe no financiero que contenga información sobre [los contenidos objeto de reporting](#):



- Sus impactos en el empleo
- Impactos medioambientales
- Impactos sobre Derechos Humanos
- Corrupción y soborno
- Impacto global en la sociedad (protección social)

CCOO Altamira considera que la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas (EERSE) nos reconoce implícitamente como grupo de interés esencial en el aspecto socio-laboral:

- Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo; número de despidos; remuneraciones medias; brecha salarial; implantación de políticas de desconexión laboral; empleados con discapacidad, etc.
- Organización del tiempo de trabajo, número de horas absentismo, medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores
- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; por sexo.
- Relaciones sociales: organización del diálogo social, procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo, etc.
- Política en el campo de la formación y cantidad de horas de formación por categoría profesional.
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Igualdad de género, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo; integración y accesibilidad de las personas con discapacidad y políticas contra todo tipo de discriminación; gestión de la diversidad

La ley solicita la misma transparencia y fiabilidad de las que se dota a la información financiera, lo que eleva los niveles de exigencia a las compañías y que **deberán incluir en el informe de gestión de las cuentas anuales o en un informe separado información relativa a su desempeño en materia ética, ambiental, laboral y social.**

Para cumplir adecuadamente con la ley, lo recomendable será construir un buen sistema de control interno de información no financiera.

La ley especifica que la divulgación será gratuita, en la página web de la compañía, en los primeros seis meses desde la finalización del ejercicio y deberá permanecer disponible al menos durante cinco años.