



## Pablo Aguilar

Universidad de Burgos.  
Experto Contable Acreditado ECA®

## Begoña Prieto

Presidenta de la Comisión de Historia de la Contabilidad de AECA.  
Universidad de Burgos

# La participación de los empleados en los incentivos vinculados con la sostenibilidad y su posible inclusión en el estado de información no financiera o en materia de sostenibilidad

La participación de los empleados en los resultados empresariales y su contribución en la generación de valor de la empresa es un tema recurrente dentro del enfoque de los grupos de interés. Además, a medida que las organizaciones buscan un enfoque más integral para medir su desempeño y generar valor sostenible, la inclusión de indicadores no financieros juega un papel fundamental. En este artículo, hacemos una breve reflexión sobre la posible inclusión de **los trabajadores como beneficiarios de los incentivos vinculados con la sostenibilidad** dentro de los diferentes estándares y/o estados de información no financieros o en materia de sostenibilidad.

## Introducción

La participación de los empleados en los resultados empresariales en un sentido amplio, y no solo en las pérdidas, supondría una mayor implicación de los trabajadores con el devenir de la empresa, incluso proponiendo ideas que pudieran contribuir al logro de los objetivos organizacionales, que llevarían a reconocer esta **participación activa** dentro de la estrategia de gestión de la empresa. Por otra parte, la información no financiera, que incluye aspectos ambientales, sociales y de gobernanza, está adquiriendo un papel fundamental tanto por su vertiente informativa como por el intento de mejora del rendimiento empresarial más allá de las métricas financieras tradicionales, siendo **la sostenibilidad uno de los indicadores clave** hacia los que debe dirigirse la actividad empresarial.

## Participación en los resultados empresariales

A pesar de que la literatura empresarial muestra que la participación de los empleados puede tener un impacto directo en los resultados empresariales, ya que cuando los empleados se sienten valorados tienden a estar más comprometidos y ser más productivos, **apenas existen situaciones en las que se haga participe al empleado** de los beneficios empresariales más allá de las típicas primas de producción para los operarios de las diferentes compañías.

Incluso en la legislación laboral española tampoco se recoge la obligatoriedad de dar participación a los empleados en los beneficios empresariales, aunque sí queda perfectamente reflejado cómo la existencia de pérdidas puede llevar a situaciones negativas para los trabajadores como reducciones de jornada, despido colectivo y descuelgue, entre otras.

Sin embargo, en la legislación mercantil sí se hace partícipes a los administradores de la situación económica positiva de la empresa, a través de la remuneración de los administradores con la participación en los beneficios empresariales.

Como analizaremos posteriormente, incluso en la propuesta de incentivos vinculados con la sostenibilidad se hace **mención expresa a los miembros de los órganos de administración**, excluyendo en su redacción a los empleados de las organizaciones.

## Información no financiera o en materia de sostenibilidad

La información no financiera se ha vuelto esencial para informar de múltiples aspectos que contribuyen en la generación de valor de la empresa: el medioambiente, la gobernanza y el impacto de la empresa en la sociedad. Esta información permite la evaluación exhaustiva del desempeño empresarial, ayuda a las organizaciones a fortalecer su reputación y facilita la gestión de los riesgos emergentes de manera proactiva.

La información no financiera proporciona una imagen más completa del impacto de la empresa en la sociedad y el medioambiente, **incluyendo medidas relativas al personal**, como las medidas adoptadas para garantizar la igualdad de género, la aplicación de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, las condiciones del 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 la seguridad en el lugar de trabajo, entre otras.

Aun así, consideramos que hasta ahora la información no financiera, tomando como referencia los European Sustainability Reporting Standards (ESRS) realizados con el asesoramiento del European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), los estándares de sostenibilidad Sustainability Disclosure Standards (IFRS) publicados por el International Sustainability Standards Board (ISSB) y los indicadores del Global Reporting Initiative (GRI), inciden sobre todo en aspectos sociales generalistas, medioambientales y de gobernanza, dando poca información sobre los mayores contribuyentes a la generación de valor de la empresa: los empleados.

## Inclusión dentro de la información no financiera o en materia de sostenibilidad

La obligación de elaborar el Estado de Información No Financiera (EINF) fue introducida mediante la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica 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.

En el artículo 49 del Código de Comercio, apartado 6. II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal, dentro del primer párrafo, se recogen aspectos relacionados con el empleo, y entre éstos: remuneraciones medias y su evolución desagregado por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor, 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, etc. Por otra parte, en el párrafo cuarto, relaciones sociales, se establece la información que debe constar sobre **los mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores** en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación. Por otra parte, el artículo 49.6.e) del Código de Comercio, hace referencia a los indicadores clave de resultados no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares del Global Reporting Initiative.

Cabe recordar que las normas europeas relativas a sostenibilidad se encuentran en fase de desarrollo, de manera que la información en materia de sostenibilidad, siguiendo unos estándares comunes, tendrá que presentarse a partir del año 2024. A tal efecto, el 9 de junio de 2023 la Comisión Europea ha aprobado una versión revisada de las European Sustainability Reporting Standards (ESRS) y el 26 de junio de 2023 el International Sustainability Standards Board (ISSB) ha aprobado sus primeros estándares de sostenibilidad.

En el **Anteproyecto de Ley** de 3 mayo de 2023 por el que se regula el marco de información corporativa sobre cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza –motivado por la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, que sustituye a la Directiva 2014/95/UE que propugnó la Ley 11/2018 como ya se ha mencionado–, en el ar-

título primero que modifica el Código de Comercio, **incorpora un artículo 49 bis**, que en su punto 2 recoge que el informe de sostenibilidad incluirá información sobre la **existencia de incentivos ligados a cuestiones de sostenibilidad y ofrecidos a los miembros de los órganos de administración** (letra e) e indicadores pertinentes para la información a la que se hace referencia (letra h).

## Conclusiones

La relación entre la participación de los empleados y la información no financiera es bidireccional. Por un lado, una cultura organizacional que fomente la participación activa de los empleados debiera estar alineada con prácticas de responsabilidad social de manera que los empleados pudieran impulsar iniciativas de sostenibilidad y generar ideas para mejorar el impacto social y ambiental de la empresa. Por otro lado, la propia información no financiera y la existencia de incentivos ligados a la mejora de la sostenibilidad también podría influir en la motivación de los empleados al demostrar el compromiso real de la empresa con la sostenibilidad y la responsabilidad.

La participación suele generar un sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados, elementos clave para la identificación de mejoras en términos de sostenibilidad y responsabilidad social. Contar con empleados partícipes de la gestión empresarial, favorecería su compromiso para lograr mejoras en la sostenibilidad, así como en múltiples aspectos medioambientales. Las empresas que promueven una cultura participativa y de colaboración se suelen involucrar en prácticas de responsabilidad social y ambiental.

Sin embargo, a pesar de los beneficios de la participación de los empleados y la consideración de la información no financiera, percibimos una omisión muy relevante en la redacción de artículo 49 bis del Código de Comercio, propuesto en el Anteproyecto de Ley por el que se regula el marco de información corporativa sobre cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza. No podemos entender, **dentro de un marco conceptual de grupos de interés y de responsabilidad social corporativa, que no se incluya a los empleados como posibles beneficiarios de los incentivos ligados a cuestiones de sostenibilidad**, si ofrecidos a los miembros de los órganos de administración. Es una cuestión demasiado repetida por el legislador; hablando de retribuciones solo se tiene en cuenta al trabajador para hacerle partícipe de circunstancias negativas, pero nunca positivas. ¿Se entiende que los trabajadores son tan honestos que incluso sin incentivos harán su mayor esfuerzo en aras de la sostenibilidad? ¿Los miembros de los órganos de administración son tan egoístas que solo con incentivos son capaces de favorecer la sostenibilidad más allá de la rentabilidad? Son meras reflexiones, pero consideramos que es el mejor momento y que este Anteproyecto permitiría ampliar la conexión entre sostenibilidad y todos los grupos de interés, pero nuevamente no se ha tenido en cuenta la contribución de los empleados.

La sinergia entre una fuerza laboral comprometida, recompensada adecuadamente, y una estrategia de información no financiera sólida podría generar beneficios tanto tangibles como intangibles a la empresa y a la sociedad en general. La gestión eficaz de esta responsabilidad empresarial conduciría sin duda a un crecimiento sostenible y a la creación de valor a largo plazo. ▼

## Referencias

**Anteproyecto de Ley de 3 mayo de 2023** por la que se regula el marco de información corporativa sobre cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. *Consejo de ministros, referencia 3 de mayo de 2023*. <https://acortar.link/RpPcox>.

**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 en lo que respecta a la divulgación de información no financiera sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos. *DOUE, 330/1, de 15 de noviembre de 2014*. <https://www.boe.es/doue/2014/330/L00001-00009.pdf>.

**Directiva (UE) 2022/2464** del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022. *DOUE, 322, de 16 de diciembre de 2022*. <https://www.boe.es/doue/2022/322/L00015-00080.pdf>.

**Ley 22/2015**, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas. *BOE, 173, de 21 de julio de 2015*. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-8147-consolidado.pdf>.

**Ley 11/2018**, de 28 de diciembre, por la que se modifica 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. *BOE, 314, de 29 de diciembre de 2018*. <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/29/pdfs/BOE-A-2018-17989.pdf>.

**Real Decreto de 22 de agosto de 1885** por el que se publica el Código de Comercio. *BOE, 289, de 16 de octubre de 1885*. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1885/BOE-A-1885-6627-consolidado.pdf>.

**Real Decreto Legislativo 1/2010**, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. *BOE, 161, de 3 de julio de 2010*. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2010/BOE-A-2010-10544-consolidado.pdf>.

**Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE, 255, de 24 de octubre de 2015*. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>.

## Enrique Bonsón

Presidente de la Comisión de Nuevas Tecnologías y Contabilidad de AECA.

Universidad de Huelva

## Victoria Cruz

Universidad de Huelva

## David Perea

Universidad de Málaga

## La divulgación de la información sobre protección de datos en los informes anuales de las principales empresas europeas

### Introducción

El Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) introduce una serie de medidas y obligaciones para las organizaciones que recopilan y procesan datos personales. Establece un conjunto de principios que deben ser cumplidos, como la transparencia en la recopilación, y el uso de datos, la limitación de la finalidad, la minimización de los datos recopilados, la exactitud de la información, la limitación de su conservación, y la integridad y confidencialidad de los datos. Además, el Reglamento también establece obligaciones específicas para las organizaciones. Las empresas deben implementar medidas de seguridad y mecanismos adecuados para proteger los datos y evitar que se produzcan violaciones de datos o divulgaciones indebidas. Además, se requiere el consentimiento explícito de los individuos antes de recopilar y procesar sus datos personales (Reglamento (UE) 2016/679). En España, la adaptación al reglamento se realizó mediante la ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (Ley Orgánica 3/2018).

El reglamento ha provocado que las empresas tengan que poner en marcha prácticas sobre protección de datos para asegurar su cumplimiento íntegro. A medida que las organizaciones se adaptan y cumplen con las disposiciones del GDPR se promueve un entorno de confianza y respeto hacia la privacidad de los individuos. En este sentido, como señalan Bonsón y Bednárová (2023a), creemos que sería necesario desarrollar un marco (taxonomía) para la divulgación de información sobre responsabilidad digital corporativa

