



ESCUELA DE FORMACIÓN CONFEDERAL ELADIO VILLANUEVA

CÓMO ANALIZAR LA REALIDAD ECONÓMICA Y SOCIOLABORAL DE LA EMPRESA

**Análisis de los estados
financieros
y la situación global
de la empresa**

Nº 169 - JULIO 2021

BOLETÍN

INFORMATIVO



Tabla de contenido

1. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA	3
2. RECOPIACIÓN Y DERECHOS DE INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO.....	5
2.1 Derechos de información, consulta y competencias	5
2.2 Estrategia sindical en base a la situación económica y productiva de la empresa.8	
2.2.1 Negociación colectiva y anticipación a los hechos. Estrategia de ofensiva. ...9	
2.2.2 Negociación colectiva en reestructuraciones empresariales. Estrategia defensiva. 11	
3. ANÁLISIS GLOBAL DE LA EMPRESA.....	19
3.1 Análisis de la actividad, las relaciones de poder y marco de relaciones laborales.....	20
3.2 Políticas de contratación.....	26
3.2.1 Contratación de trabajadores y trabajadoras en el centro	26
3.2.2 Subcontratación de trabajadores y externalización de actividades	30
3.3 Información financiera y contable de la empresa.....	32
3.3.1 El balance	33
3.3.2 La cuenta de pérdidas y ganancias.....	42
3.3.3 Ratios e indicadores	45
4. CONCLUSIONES	52
ANEXO I: TABLAS RECOPIACIÓN INFORMACIÓN.....	54
BIBLIOGRAFÍA.....	58

1. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

El objetivo de este documento es aportar las herramientas necesarias de conocimiento y anticipación ante los distintos escenarios económicos, sociales y productivos que una empresa o centro de trabajo pueda presentar. La realidad de una empresa es más amplia y compleja que los estados financieros y contables de la empresa. Por ello, la acción y estrategia sindical es fundamental como herramienta para conocer la realidad económica y sociolaboral.

La acción sindical, no es solamente hacer frente a las medidas de carácter colectivo que presenten las empresas, utilizando para ello los datos económicos. El objetivo de la Guía es ayudar a que las secciones sindicales ejerzan una tarea de vigilancia y control de forma sistemática y regular, y no solo puntualmente, centrándose exclusivamente en la evolución de los principales datos económicos. Es mucho más amplio, por ello es importante recopilar más información además de la puramente financiera.

En este sentido, es importante conocer nuestros derechos y así solicitar toda la información con carácter periódico. La anticipación será nuestra mejor arma. Para ello, aparte de conocer los datos financieros de las empresas, deberemos estar al tanto de muchas otras cuestiones, económicas, políticas y sociales que forman parte de la dinámica de la empresa, como la plantilla, tipos de contratos, salarios, tipo de modelo organizativo, horarios de prestación del servicio, subcontratación o externalización, entre otros.

Es decir, debemos estar en posesión de todos los datos contables y financieros, como otros de corte económico, político, social, organizativo y/o técnico-productivos. Con ellos tenemos que poder obtener una fotografía general del estado y conocer la evolución de la empresa, para poder ejercer una estrategia de anticipación y/o defensiva ante procesos de reestructuración.

La estructura de este documento se divide en dos grandes bloques. Por un lado, en el punto 2, abordamos los temas relacionados con los derechos de información y consulta (punto 2.1), así como los distintos tipos de estrategia

sindical en función de los ciclos de la empresa (punto 2.2). En el punto 3, nos centramos en el análisis global de la empresa. En primer lugar, analizamos la actividad, las relaciones de poder y marco de relaciones laborales (punto 3.1). A continuación, en el punto 3.2, nos centramos en las políticas de contratación tanto de la plantilla de la empresa como aquella que está subcontratada. Y, por último, nos centramos en el análisis de los estados financieros -balance y cuenta de pérdidas y ganancias- y las distintas ratios que hay para enriquecer el análisis (punto 3.3).

Para cerrar esta guía, terminamos con un punto de conclusiones y aspectos a tener en cuenta. No olvidar que parte de las tablas propuestas para la recopilación de información, están en el Anexo I de la guía en formato digital, así como un Excel para anotar las cuentas. Para una mejor comprensión de los documentos, la guía en formato digital también ofrece un videotutorial sobre el Excel que se adjunta.

Asimismo, os proponemos que veáis el curso impartido por la Secretaria de Formación Confederal de CGT sobre esta guía, que se impartió el 15 y 16 de abril y que ya está disponible en la web de formación¹.

¹ Véase la web de formación: <https://in-formacioncgt.info/la-realidad-economica-y-sociolaboral-de-la-empresa-nociones-basicas-de-excel-y-estados-contables-de-la-empresa/>

2. RECOPIACIÓN Y DERECHOS DE INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO.

En esta guía que presentamos se centra en conocer las claves para saber analizar las cuentas económicas y financieras de la empresa. Sin embargo, además de esta información es importante conocer otros indicadores que van más allá de los elementos más economicistas, los cuales nos van a ayudar a obtener una visión más completa de la situación global de las empresas.

A lo largo de este apartado, analizaremos los distintos tipos de información, así como las diversas situaciones en las que se esté desarrollando nuestra estrategia sindical.

Desde la acción sindical, es importantes conocer la información sobre la empresa -contable, económica, productiva, política y social-, así como poder manejar e interpretar los indicadores clave, como instrumento de anticipación y negociación. Y en caso de estar inmerso en procesos de reestructuración, conocer la información que la empresa debe proporcionarnos para saber manejarla e interpretarla. A través de este documento, pretendemos aportar las herramientas y conocimientos básicos para hacer un análisis y estudio de toda esta información desde un punto de vista crítico.

2.1 Derechos de información, consulta y competencias

Al amparo del **Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores** (en adelante ET), “El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.”

En base al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores

(De forma resumida, más información: [aquí](#))

- **El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente sobre:**

- La evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- La situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades.

- Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación. (Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios, 4. y 5. del ET)

- Las estadísticas sobre el índice de absentismo, accidentes, enfermedades y los índices de siniestralidad.

- Y **con la periodicidad que proceda en cada caso**, tendrá derecho a:

- Conocer **el balance, la cuenta de resultados, la memoria** y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

- Conocer los **modelos de contrato y la terminación de la relación laboral.**

- Ser **informado de todas las sanciones** impuestas por faltas muy graves.
- El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre **la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo**, de todos los cambios organizativos y de la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

- Asimismo, el comité de empresa **tendrá derecho a emitir informe**, sobre las siguientes cuestiones:

- Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

- Las reducciones de jornada.

- El traslado total o parcial de las instalaciones.

- Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

- Los planes de formación profesional en la empresa.

- La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

También a través del **Artículo 42 del ET sobre Subcontratación de obras y servicios**, en sus puntos 4 y 5 especifica la obligación de mantener informados a los representantes legales ([aquí](#) desarrollado el artículo 42):

4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras b) a e) del apartado 4.

En el **Artículo 44 del ET sobre la sucesión de la empresa**, en sus puntos 6, 7 y 8 especifica la obligación de transmitir la siguiente información ([Aquí](#) el artículo desarrollado):

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:

a) Fecha prevista de la transmisión.

b) Motivos de la transmisión.

c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.

d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

Y, por último, los Sindicatos que no tengan presencia en los Comités de Empresa también tienen derecho a esta misma información, a través del representante de la Sección Sindical, de conformidad con el artículo 10.2 y 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

10.2 [...]Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

10.3 Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

- ▶ **1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa**, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda. [...]

En base a estos artículos del ET y la LOLS podemos enmarcar los derechos básicos de información que deben de proporcionarnos por parte de la empresa. Es importante ser conscientes de la importancia de ir recopilando esta información, ya que es una herramienta básica para conocer la situación de la empresa, pero también es un **mecanismo de anticipación**. Por ello, sería conveniente que **toda documentación que se solicite se haga por escrito**, y si transcurrido un periodo de tiempo, la empresa no contesta y/o no entrega dicha documentación, debemos acudir a la inspección de trabajo, aportando en la propia denuncia el escrito de solicitud de la información que no se nos ha entregado.

2.2 Estrategia sindical en base a la situación económica y productiva de la empresa

En función del tipo de estrategia sindical que se esté llevando a cabo, la información, así como la utilización de la misma tienen distintas funcionalidades. Desde el punto de vista de la estrategia sindical, podemos encontrar dos tipologías de política sindical en base a los ciclos económicos y productivos de la empresa:

1. **Estado de ofensiva** → donde se llevan a cabo los pactos y convenios colectivos del centro de trabajo, empresa, sectoriales o territoriales. Y es cuando, como veremos más adelante, el objetivo de la estrategia sindical en materia de información es anticiparse y empoderarse.
2. **Estado de defensiva** → cuando nos encontramos ante un proceso de reestructuración a través de ERE, ERTE, Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo (MSCT) o Concurso de Acreedores. En esta situación, la estrategia sindical es otra en términos de recapitular información y consultas, aunque si ha precedido de una buena estrategia de anticipación y recopilación de información, es posible establecer una estrategia mejor estructurada y empoderada.

En base a estos dos tipos de estrategias sindicales en función del ciclo en el que nos encontremos podemos establecer algunas pautas en materia de recopilación de información.

2.2.1 Negociación colectiva y anticipación a los hechos. Estrategia de ofensiva.

A través de la negociación colectiva podemos ampliar nuestros derechos de información.

¿Qué tipo de información?

En primer lugar, podemos conseguir que se introduzca específicamente en el convenio colectivo de arts. 64 ET, 44 ET, 42 ET (vistos en el apartado anterior), en relación a los derechos de información y consulta. Concretando el acceso a la documentación mercantil y económica-financiera:

- Negociar que las **cuentas anuales sean entregadas** a los representantes sindicales entre el 1 de abril y 1 de agosto.
- Especificar que, no sólo se entreguen las cuentas del centro, es decir, las cuentas no consolidadas, sino también, en el caso de permanecer a un grupo, **entregar las cuentas consolidadas del mismo, así como de las empresas que tienen operaciones vinculadas al centro de trabajo.**

También podemos ir más allá y solicitar otro tipo de información para tener una imagen más amplia y global de la empresa, como por ejemplo solicitar que la empresa aporte:

- Información sobre los **Planes estratégicos y operativos anuales.**
- La **contabilidad analítica y de costes** (costes unitarios de producto o familias de productos, precios de venta unitarios, márgenes brutos y netos...).
- **Planes de previsión de tesorería.**
- **Acceso a documentación productiva:**
 - Plan de producción y ventas.
 - Cartera de pedidos (relación de contrato, organismo contratante, importe, participación, tipología, delegación).
 - Contratación (relación de contrato, organismo contratante, importe participación, tipología).
 - Condiciones -contractuales- económicas y productivas de subcontrataciones y externalizaciones.
- **Acceso a documentación laboral y organizativa de la empresa:**
 - Organigrama funcional de la empresa (número trabajadores y trabajadoras por categoría, antigüedad, etc.). Datos anuales
 - Copia de los nuevos contratos de trabajo (trimestral y/o anual)
 - Resúmenes de las nóminas (trimestral y/o anual).
 - Jornada efectiva diaria y semanal. Control de horas extra.
 - Modelos TC1 y TC2. Los modelos TC1 y TC2 son documentos oficiales relativos a la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta ajena que la empresa tiene afiliados. En concreto, el modelo TC1 refleja las

cuotas que corresponden a la empresa y a los trabajadores, mientras el TC2 representa las relaciones nominales de éstos.

- Ampliación de derechos sustantivos de negociación colectiva en materia de contratación, jornada y salarios

➤ Contratación y ocupación:

- Extensión de contratación indefinida a tiempo completo.
- Limitación / eliminación de contratación temporal, ETTs y subcontrataciones.
- Cláusula de subrogación de plantilla en contratos públicos o entre empresas privadas.

➤ Jornada:

- Limitación / eliminación de distribución irregular de jornada.
- Limitación / eliminación de horas extraordinarias.
- Paulatina reducción de jornada laboral diaria (7-6), semanal (35-30) y anual. Reparto del empleo y trabajo:
- Conciliación de tiempos de trabajo productivo, reproductivo y comunitario.
- Creación de puestos de trabajo.

Solicitar toda esta información, además de aumentar el conocimiento sobre la realidad de la empresa, ayuda a empoderar nuestra estrategia sindical y dar a conocer la fortaleza del trabajo que se realiza por parte de los y las delegadas sindicales.

2.2.2 Negociación colectiva en reestructuraciones empresariales. Estrategia defensiva.

Ante un proceso de reestructuración, la estrategia sindical pasa a la defensiva y el tipo de información que debe aportar la empresa ante un expediente de regulación de estas características, es clave en el proceso, ya que, ante el incumplimiento de la entrega de información, puede ser motivo de nulidad de un despido colectivo. Por ello, no sólo hay que conocer bien toda la

documentación que la empresa debe de aportar, si no también, saber analizarla para afrontar procesos de estas características.

En función de causalidad, podemos diferenciar entre:

- **Causas económicas:** *Se entiende que concurren causas económicas (E) cuando de los resultados de la empresa se desprenda una [a] situación económica negativa, en casos tales como la [b] existencia de pérdidas actuales o [c] previstas, o la [d] disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. (art. 1.2 RD 1483/2012 y art. 51.1 ET).*
- **Causas técnicas:** *Se entiende que concurren causas técnicas (T) cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. (art. 1.2 RD 1483/2012 y art. 51.1 ET).*
- **Causas organizativas:** *Se entiende que concurren causas organizativas (O) cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción. (art. 1.2 RD 1483/2012 y art. 51.1 ET).*
- **Causas productivas:** *Se entiende que concurren causas productivas (P) cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. (art. 1.2 RD 1483/2012 y art. 51.1 ET).*

En un proceso de reestructuración, **¿qué tipo de documentación e información nos tienen que aportar?**

En primer lugar, hay que señalar que el Sindicato que integre la Comisión Negociadora tiene derecho a solicitar la información que considere relevante para comprender las causas, al margen de la que pueda y deba aportar la

empresa. Eso sí, es importante fundamentar, en la medida de lo posible, por qué necesitamos determinada información o documentación, sobre todo si la que se solicita va más allá de la legalmente exigida, que desarrollamos a continuación.

La empresa está obligada a aportar a todos los procedimientos de despido colectivo (art. 3 RD 1483/2012) la siguiente documentación:

- Comunicación de inicio del periodo de consultas que debe de incluir información sobre:
 - La especificación de las **causas del despido colectivo**.
 - **Número y clasificación profesional de las personas trabajadoras afectadas** por el despido (desglosado por centro de trabajo, provincia, comunidad autónoma, en su caso).
 - **Número y clasificación profesional de las personas trabajadoras empleadas último año** (desglosado por centro de trabajo, provincia, comunidad autónoma, en su caso).
 - **Periodo previsto para la realización de los despidos**.
 - **Criterios** utilizados para la designación de afectadas por los despidos.
 - **Copia de comunicación dirigida a las representantes** de trabajadores de inicio del procedimiento conforme art. 64.5 a) y b) ET
 - **Representantes que integraran la comisión negociadora**.
- La empresa o centro de trabajo debe de incluir una **memoria explicativa de las causas del despido colectivo alegadas**, un documento con las medidas sociales de acompañamiento (art. 8 RD) así como el plan de recolocación externa (art. 9 RD) si lo hubiera.

Cuando la empresa expone causas económicas, ésta deberá presentar la siguiente información (art. 4 RD 1483/2012):

- **Memoria explicativa de las causas económicas alegadas.** (art. 4.1 RD).

Cuentas Anuales completas al inicio del procedimiento, y de los dos ejercicios anteriores (Artículo 4.2 del RD) de la/s empresa/s que presentan del despido colectivo, integradas por Balance de Situación, Cuenta de Pérdidas y Ganancias, Estado de Cambios en el Patrimonio Neto, Estado de Flujos de Efectivo, Memoria, Informe de Gestión e Informe de Auditoría, o en su versión abreviada si así lo establece para la empresa la legislación contable y mercantil. En caso de no tener obligación de auditoría, se deberá aportar declaración de la empresa sobre dicha exención. Artículo 4.2 del RD

- La empresa tiene que proporcionar las **Cuentas Anuales Consolidadas completas** al inicio del procedimiento y de los dos ejercicios anteriores, de la sociedad dominante del grupo en caso de ser grupo mercantil con obligación de consolidar, siempre que existan saldos deudores y acreedores con la empresa que inicia el procedimiento (art. 4.5 RD). Si no existiera obligación de consolidar cuentas, deberán acompañarse las Cuentas Anuales de las demás empresas del grupo, siempre que dichas empresas tengan domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. (art. 4.5 RD).

- **Informe técnico acreditativo de las pérdidas previstas** a través de los datos obtenidos de las Cuentas Anuales. Asimismo, debe venir acompañado de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa. Un elemento muy importante que debe ser especificado por parte de la empresa, son los criterios utilizados para su estimación (art. 4.3 RD). En muchos casos, la información que presenta la empresa en base a aparentes criterios objetivos contables, no son más que resultados en base a un criterio subjetivo que en situaciones tan complejas como un proceso de reestructuración hay que estar especialmente en alerta.

- **Documentación fiscal o contable acreditativa** de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, durante, al menos, los tres

trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento y del año anterior (art. 4.4 RD).

En caso de que el proceso de reestructuración sea motivado **por causas técnicas, organizativas o de producción**, la empresa deberá aportar la siguiente información (art. 5 RD 1483/2012):

- **Memoria explicativa** de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo.
- **Informes técnicos** que acrediten la siguiente información en caso de que sean:
 - Causas técnicas, todo lo relacionado con los instrumentos de producción.
 - Causas organizativas, todo aquello relacionado con métodos de trabajo, tareas del personal o el modelo de organización productiva
 - Causas productivas, toda la información sobre los cambios en la demanda

El **periodo de consultas** que se establece en un proceso de reestructuración, tiene por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Asimismo, durante este periodo, tienen que analizarse las diferentes posibilidades de evitar o reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad (Art. 7.1 del RD).

La documentación relativa a estas **medidas sociales de acompañamiento**, a considerar e incluir en la Memoria Explicativa o en la negociación colectiva del proceso, deben aportar información sobre (art 8 del RD):

- Recolocación interna de trabajadoras dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.

- Toda la información en referencia a la movilidad funcional conforme art. 39 ET, movilidad geográfica conforme art. 40 ET, modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo, conforme art. 41 ET.
- Inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo aplicable, conforme art. 82.3 ET.
- Acciones de formación y reciclaje profesional.
- Medidas organizativas, técnicas o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores y trabajadoras afectadas.
- El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional.
- La recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas.
- Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.
- Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo

En definitiva, la empresa tiene la obligación de entregar la información económica y financiera como el **Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria**, pero también podemos lograr que en la negociación colectiva se logre **información sobre otros datos relevantes como las contrataciones, cambios en los modelos organizativos o datos sectoriales**, entre otros. Y así conseguir que se refleje en el convenio elementos más específicos sobre la información que la empresa debe de proporcionar, mensual, trimestral y/o anualmente a los distintos delegados/as, lo que permite tener un conocimiento mayor de la compañía.

Este análisis no sólo es funcional como respuesta ante un contexto adverso de la empresa, sino que también proporciona las herramientas necesarias para **anticiparse**, muy importante dentro del marco de la estrategia sindical. Por tanto, **un diagnóstico es la herramienta que nos permite comprender la**

evolución y la situación actual de la empresa para actuar y diseñar una estrategia de cara al futuro.

A lo largo de este punto hemos podido hacer un repaso sobre las distintas estrategias de negociación colectiva en materia de información del centro de trabajo o empresa. En función de la situación económica-productiva de la empresa hemos visto que hay dos tipos de estrategia sindical y que, según ésta, la información obtenida va a tener una funcionalidad para nuestro objetivo, diagnosticar, anticiparnos y actuar.

En este apartado también resaltamos la necesidad de la documentación prevista en el Real Decreto 1483/2012 para las Modificaciones Sustanciales de Trabajo. Si bien es cierto que la empresa no está obligada a aportarla de forma automática a estos procedimientos, sí puede ser una documentación fundamental en determinados casos, sobre todo cuando las causas económicas, técnicas, productivas u organizativas no vienen respaldadas por Informes Técnicos independientes firmados por profesionales individuales sin vinculación con las empresas y sean Informes firmados y elaborados por éstas. Es decir, que cuando el Sindicato que está en la mesa negociadora de una MSCT, entienda insuficiente la documentación aportada por la empresa para entender las causas que se alegan, es importante solicitar la documentación del Real Decreto 1483/2012 y en especial los Informes Técnicos independientes de sus artículos 4.3 y 5.2.

En este Sentido, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en Sentencia 739/2020, establece que:

En materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo esta Sala IV del Tribunal Supremo ha venido señalando que, si bien el art. 41 ET no contiene previsión alguna relativa a la documentación que deba aportarse en el periodo de consultas previo a la modificación sustancial de condiciones - y no resulta aplicable el RD 1483/2012-, cabe considerar de obligada presencia tanto aquellos documentos que acrediten la concurrencia de las causas, como de los que justifiquen las correspondientes medidas a adoptar y

en todo caso -con carácter general- todos aquéllos que permitan cumplir con la finalidad del periodo de consultas

Otra de las cuestiones relevantes que hay que tener en cuenta antes de la negociación de estos procedimientos, es que los técnicos o asesores que intervienen en el periodo de consultas (ya sea ERE, ERTES, MSCT) no pueden ser los mismos que los que realizan el dictamen pericial (Informe Técnico independiente) de cara al juicio, ya que se entiende por la jurisprudencia que no serían peritos objetivos y neutrales.

Para finalizar este apartado es importante saber que la empresa no puede vetar información a la RLT escudándose en la protección de datos. Los representantes de los trabajadores tienen el deber de guardar sigilo sobre la información a la que accedan, según el artículo 65 ET. Es por ello por lo que la empresa no puede negarse a facilitar la información descrita en los apartados anteriores apelando a la protección de datos y el carácter confidencial de los mismos. Ver [STS 9/2020](#) y [STS 93/2019](#).

¡RECUERDA! cuanta mayor información, mayor poder. Cuanta más anticipación a los hechos, más margen de actuación y previsión se puede tener.

3. ANÁLISIS GLOBAL DE LA EMPRESA

Como ya hemos abordado en el apartado anterior, para realizar el análisis es necesario tener una visión global de la situación, teniendo en cuenta indicadores internos y externos de la empresa, tanto contables y financieros, como otros de corte económico, político, social, organizativo y/o técnico-productivos.

Dentro de la complejidad que conlleva el diagnóstico global de la empresa, hemos estructurado el análisis de la siguiente forma:

En primer lugar, en el punto 3.1, trabajaremos los **datos no financieros** que nos ayudan a captar la situación y la actividad de la empresa en el sector, las relaciones de poder que establece con otros centros (proveedoras, clientes, empresas del mismo grupo) así como el marco de relaciones sociales que hay dentro de la misma. Para poder comprender el estado de las cuentas financieras, es necesario conocer el entorno y el contexto donde se desarrolla. Para ello, veremos los datos más importantes que debemos recopilar, cómo trabajarlos, qué información podemos obtener, así como el análisis de los resultados.

En segundo lugar, en el punto 3.2, veremos algunas herramientas de anticipación mediante el análisis de los **principales indicadores sobre contratación y principales características de los y las trabajadoras que hay y su relación con la empresa.**

Y, por último, en el punto 3.3, vamos a realizar el **análisis de los estados financieros de la empresa.** El objetivo de este apartado es conocer el estado de las cuentas de la empresa, medir la rentabilidad, así como la estabilidad económica y financiera de la misma. Mediante los estados financieros, haremos un análisis de los resultados y su evolución a lo largo de los últimos ejercicios (preferiblemente 5 años atrás).

Trabajaremos principalmente dos tipos de información contable:

- El balance

- La cuenta de resultados

Una vez analizados los rasgos y conceptos fundamentales, trabajaremos la construcción de las **ratios e indicadores**. Las ratios son coeficientes que tratan de relacionar unas variables con otras, en función de la información que queramos obtener, se elaborarán un determinado tipo de ratios. Lo relevante de este tipo de instrumentos es la evolución de cada uno de éstos, ya que nos darán la información sobre la estrategia de rentabilidad y la gestión de la empresa.

3.1 Análisis de la actividad, las relaciones de poder y marco de relaciones laborales.

Es muy importante conocer las principales características de la empresa. Obtener la información básica de ésta, nos va a ayudar a entender su estrategia de rentabilidad, las relaciones con los proveedores y clientes (relaciones inter empresas), de la empresa con el grupo al que pertenece (relaciones intragrupo), así como el tipo y dinámica de las relaciones capital-trabajo que se producen dentro de la empresa (relaciones intra empresa). Esta primera recopilación de información, nos servirá para aterrizar y conocer los **rasgos característicos de la empresa, así como dimensionar el centro de trabajo y su actividad**.

Para los y las delegadas que trabajan en la empresa es fundamental construir y recopilar toda la información, así como tener actualizada toda ésta, para ver la evolución y los cambios que se produzcan con el tiempo y tener las herramientas para anticiparse ante posibles reestructuraciones, cambios organizativos, ajustes salariales o nuevas contrataciones. Una labor sindical esencial y realmente importante también para el trabajo de personas externas a la empresa como juristas, economistas o técnicos del sindicato que tengan que abordar el análisis de la empresa ante una reestructuración u otros procesos de carácter judicial.

Para ello, rellenaremos la siguiente tabla con la información que sepamos, siendo conscientes que mucha de ésta no la sabremos en el primer momento, aunque sería conveniente conocerla a través de las propias memorias que presenta la

empresa, las cuentas anuales e incluso en las páginas web donde la empresa suele exponer en una carta de presentación todos estos datos.

La tabla que se desarrolla a continuación se compone de la variable, la descripción y las opciones que habría que especificar, así como la justificación de su análisis y porqué es funcional para el análisis. Para una mejor funcionalidad, en el Anexo I, viene una tabla en un formato para poder ser utilizada, además de encontrarse en la primera pestaña del Excel que se adjunta con esta guía.

TABLA 1: DATOS GENERALES

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA		
VARIABLE	DESCRIPCIÓN	ANÁLISIS
Tamaño	<ul style="list-style-type: none"> • Pequeñas: menos de 49 trabajadores. • Medianas: entre 50 y 249 trabajadores. • Grandes: Más de 250 trabajadores 	El tamaño de la empresa nos informa de la magnitud de la misma en base al número de trabajadores. Normalmente, está relacionado con la fuerza sindical y el poder de los trabajadores.
Localización	Ciudad y especificar si está en algún centro o distrito industrial.	Es interesante conocer si es una empresa localizada en un distrito industrial, una localidad donde existe tradición de dicha actividad, si es un polígono, o si está aislada del resto de empresas. Conocer si ha habido algún cambio de domicilio (vinculado al pago de impuestos u otras ventajas competitivas que la empresa)
Capital nacional o multinacional	Empresa de capital extranjera o nacional	Es otro de los indicadores que arrojan información sobre la dimensión y la estrategia de la empresa.
Pertenencia algún grupo empresarial	En caso de pertenecer a algún grupo empresarial, sería bueno conocer las cuentas consolidadas	Cuando pertenecen a un grupo empresarial además de dimensionar el tamaño de ésta no sólo a nivel nacional sino global, cuando abordamos las cuentas, es necesario tener las cuentas consolidadas del grupo. También nos da pista de las relaciones de poder que se dan dentro del mismo, las asimetrías o temas tan importantes como los precios de transferencia o la posibilidad de existir ingeniería contable.
N.º de centros en España	Conocer si existen más centros de esta empresa y si realizan la misma actividad. Es importante en caso de reestructuración o cambio en las	Conocer la existencia de otros centros de la empresa, si éstos realizan la misma actividad y si las condiciones laborales son similares o tiendes ir a la baja.

	condiciones laborales, para hacer comparaciones	
N.º de centros en el mundo	Conocer el nivel de globalización e internacionalización del Grupo y, en definitiva, el tamaño del mismo.	Nos da información sobre la dimensión del grupo, situar al centro de trabajo en él y analizar la correlación de fuerzas.
Actividad sectorial de la empresa	Tipo de actividad(es) sectorial(es) que desarrolla	Cada actividad tiene un modelo de producción. Puede tender a ser un proceso o actividad más o menos deslocalizable, inserta en una cadena global de producción, o puramente local.
Empresas similares del sector/competidores	Alta o baja competencia en el sector	Analizar el grado de competencia para conocer la amenaza de cierre, absorción, reducción de demanda...
Situación actual del sector	Evolución coyuntural del sector en los últimos años, estable, creciente o decreciente	A través de un análisis básico de cómo ha ido evolucionando el sector en los últimos años, nos podemos hacer una idea de los posibles riesgos a los que está expuesta la empresa o que pueden venir en el futuro
Situación de la empresa dentro del sector	Si la empresa es líder en el sector, un centro más, o sin embargo es una empresa que ha ido perdiendo peso.	Ver si la posición de la empresa se ve amenazada en el sector, si permanece estable o si por el contrario crece y tiende a
Peso de los costes laborales sobre el total de costes	Es importante conocer si la actividad es intensiva en mano de obra o no. Para ello, sería importante conocer el porcentaje aproximado.	En actividades donde el principal coste es la mano de obra, hay más ajuste salarial y más efectos sobre las condiciones laborales que en aquellas actividades donde el coste laboral tiene un peso menor.
Volumen de facturación y beneficios anuales	Este dato viene en las cuentas anuales y es importante conocerlo para dimensionar la actividad de la empresa.	Sería uno de los datos que cierran el círculo para dimensionar y conocer el tamaño de la empresa en el sentido más economicista. También nos aporta información sobre el margen para negociar.

TABLA 2: MARCO DE LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL

ESTRATEGIA EMPRESARIALES		
VARIABLE	DESCRIPCIÓN	ANÁLISIS
Tipo de estrategia de crecimiento de la empresa	Crecimiento de la empresa en base a la expansión de ésta en otros territorios, absorciones de otras empresas tratando de captar una parte mayor del mercado, simplemente	El análisis de la forma de crecimiento es importante para conocer su estrategia y las implicaciones que tendrá sobre la plantilla y el futuro de ésta.
Tipo de estrategia de rentabilidad: Volumen/reducción de costes/innovación... (mirar bien como ponerlo)	Estrategia en base a: la flexibilidad y diversidad productiva → demandas distintas, diferentes producciones Calidad e innovación → gama alta, inversión en innovación, cualificación Volumen y estandarización → producción estandarizada y cuando mayor volumen, mayor es la reducción de costes. Otras estrategias o combinaciones	Según el tipo de actividad productiva que realice podemos identificar distintas estrategias de rentabilidad que van a otorgar a la clase trabajadora mayor o menor poder de negociación. En actividades donde la rentabilidad se obtiene en base a la estandarización de los procesos, la mano de obra es más fácilmente reemplazable, en cambio, en aquellas actividades con mayor especialización y necesidad de mayor formación, el poder de negociación de la plantilla es mayor.
Estrategia productiva	Anotar si la empresa ha ido fragmentando la producción, deslocalizando, subcontratando...	Una de las estrategias más comunes actualmente es la fragmentación y la subcontratación como forma de reducir costes fijos. Eso da lugar a grandes problemas de segmentación e individualización de la mano de obra. En el caso de las deslocalizaciones a territorios con mano de obra más barata, es otra de las estrategias más utilizadas para ajustar en costes.
Estrategia de mercado	Si la empresa tiene orientación exportadora o simplemente se orienta al mercado nacional	Cuando empresa orienta su actividad al exterior, las formas de ganar competitividad suelen ser más intensas y eso acaba repercutiendo sobre la plantilla. La presión de otras empresas extranjeras y la posibilidad de deslocalizarse a otro país, se convierte en la principal amenaza para las condiciones laborales.
Gama	<ul style="list-style-type: none"> • Alta • Media • Baja 	La relación de analizar la gama y el contenido tecnológico es que, a mayor gama y contenido tecnológico, mayor inversión en I+D+i, más competitivo, mayor especialización de la mano de obra, más poder de negociación. Aunque no siempre cumple esta relación causal.
Contenido tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> • Alta • Media • Baja 	
Cualificación de la clase trabajadora	Requerimientos, cursos de formación, inversión en adaptación de trabajadores a innovaciones...	El grado de especialización nos va a dar información sobre la facilidad de reemplazar a la mano de obra, por tanto, el poder de negociación que puede tener la plantilla.

TABLA 3: ENTORNO COMPETITIVO DE LA EMPRESA

ENTORNO COMPETITIVO DE LA EMPRESA		
VARIABLE	DESCRIPCIÓN	ANÁLISIS
PROVEEDORES		
Cadena de producción	¿La actividad que se desarrolla en la empresa está inserta en una cadena de producción local, nacional, global?	Cuando una empresa forma parte de una cadena global de producción, o forma parte de un grupo empresarial, en muchos casos, ésta depende de lo que le impongan, e incluso no tiene la capacidad de escoger y determinar su relación con los proveedores. En este tipo de casos, la empresa apenas tiene margen de actuación y las condiciones laborales y salariales se convierten en la principal herramienta de ajuste.
Sistema de elección	¿La empresa tiene capacidad para elegir a los proveedores o viene impuesto por el cliente o por el grupo?	
Precios	¿La empresa tiene capacidad para poner los precios o es el cliente o el grupo en el que los pone? ¿Sabes si existen precios de transferencia?	
CLIENTES		
VARIABLE	DESCRIPCIÓN	ANÁLISIS
Grado de concentración y dependencia	¿La empresa suministra a varios clientes o solo se concentra en uno o unos pocos?	Si la empresa trabaja solo para un cliente, tiene un alto grado de dependencia de éste, y está expuesto a un alto riesgo de cambios en la demanda. En caso de tener muchos clientes, el riesgo se diversifica.
Suministro	Suministro con o sin justo a tiempo.	Cuando el suministro al cliente vía justo a tiempo, la cadena de suministro es mucho más dependiente del funcionamiento del cliente, y en muchos casos, la dinámica de la actividad, dependen fundamentalmente de las decisiones del cliente. Es muy distinto si el suministro se hace cada cierto tiempo y no depende del ritmo de trabajo del cliente.

Contratación	¿Duración promedio de los contratos con los clientes? ¿Hay mucha o poca variación en la demanda?	La duración de los contratos con clientes nos dan una muestra del poder del cliente sobre la empresa. Cuando los contratos tienen corta duración, lo suele hacer el cliente para negociar precio de venta y reducir costes, lo que acaba derivando en un ajuste salarial permanente, afectando a las condiciones laborales o posibles procesos de reestructuración.
Tipo de asignación del servicio	¿Qué sistema utiliza el cliente para establecer el contrato de suministro? ¿Subasta?	Hay muchos contratos con clientes que se adjudican vía “subastas”, que son mecanismos de ajuste en costes permanente para poder competir y que te adjudiquen el contrato.
Precios	¿El cliente tiene el poder de imponer los precios o es la empresa la que los pone?	Cuando las relaciones con los clientes son muy asimétricas, la empresa no es capaz ni de estipular los precios. Esa posición de la empresa en la negociación, es una señal de dependencia al cliente, dando lugar a estrategias de ajuste permanente de costes y empeoramiento de las condiciones laborales.

TABLA 4: ORGANIZACIÓN SINDICAL DENTRO DE LA EMPRESA

ORGANIZACIÓN SINDICAL		
VARIABLE	DESCRIPCIÓN	ANÁLISIS
Grado de sindicalización	Porcentaje de personas sindicadas respecto al total de la plantilla	El grado de sindicalización es importante para medir la fuerza y apoyo de los trabajadores y trabajadoras ante un proceso de negociación.
Convenio de empresa o acuerdo	Tipo de convenio (de empresa, sectorial...) o si es acuerdo	Es importante conocer el tipo y el contenido del mismo.
N.º de sindicatos	Número de organizaciones sindicales en la empresa	Información clave para conocer la realidad sindical de la empresa
Estructura del comité	Estructura del comité de empresa	
Relación con la empresa y las fuerzas sindicales	Cogestión, confrontación...	Según el tipo de relación, podemos ver la estrategia de la empresa y el margen que existe para negociar.

Con estas cuatro tablas de información podemos obtener una visión integral de la actividad, del centro de trabajo y sus relaciones con otras empresas

(proveedoras, clientes y empresas del grupo), pero también, podemos tener información general sobre el tipo de relaciones sociales dentro de la misma, la estrategia que desarrolla y cómo puede afectar a las condiciones laborales de la clase trabajadora. El sumatorio de estas cuatro tablas, logra describir gran parte de las relaciones de poder, la posición de la empresa en el sector, las relaciones que establece, y por supuesto, y más importante, el marco donde se desarrolla las relaciones sociales y la lucha entre capital y trabajo, fundamental para la estrategia sindical que se lleve a cabo.

3.2 Políticas de contratación

En este apartado vamos a trabajar dos tipos de información. Por un lado, vamos a analizar la información relacionada con la contratación de trabajadores y trabajadoras dentro del propio centro y su evolución en los últimos 4-5 años, y así poder observar las distintas formas contractuales, la masa salarial, la brecha por sexos y la segmentación que se crea dentro de un mismo espacio de trabajo. Por otro lado, trabajaremos los datos relacionados con la contratación externa que realiza la empresa. Si bien esta información suele ser opaca y difícil de conseguir, lo cierto es que es importante plasmar aquellas actividades que son subcontratadas, ver el origen de esa relación, es decir, si son actividades que antes realizaba la empresa y ahora las subcontrata para reducir costes fijos, o si por el contrario no es una actividad troncal de la empresa y no está especializada y por ese motivo dispone de dicho servicio. Hay muchos aspectos importantes en los que profundizar para buscar posibles irregularidades como la cesión ilícita, fraude de ley o la existencia de falso autónomos.

3.2.1 Contratación de trabajadores y trabajadoras en el centro

Lo principal de este apartado es tener una visual sobre la plantilla de la empresa y su relación laboral con la empresa. Para ello, sería conveniente realizar una tabla con los principales datos en función de la realidad y las características de la empresa. A continuación, adjuntamos una tabla ejemplo que puede ser modificada en función de las peculiaridades del centro de trabajo. El objetivo de obtener esta información es conocer la realidad laboral de la clase trabajadora

(por ejemplo; si es una empresa donde hay una desigualdad en la contratación importante, si existe un alto porcentaje de eventuales o temporales, etc.)

La información que pueda aportarse en este punto es importante para valorar el poder de negociación, la capacidad de organización y presión, así como una herramienta para visualizar las principales problemáticas y retos que residen en el centro de trabajo.

Tabla ejemplo:

% Plantilla	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Indefinida a tiempo completo				
Indefinida a tiempo parcial				
Temporal a tiempo completo				
Temporal a tiempo parcial				
Fijo discontinuo				
Aprendizaje				

Otros (Becas, formación...)				
% de mujeres en plantilla				
Escalas salariales	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Escala 1				
Escala 2				

Identificar las distintas escalas y condiciones laborales de la plantilla es clave para analizar las desigualdades y la realidad sociolaboral de la clase trabajadora. Conociéndola, podemos establecer el tipo de estrategia sindical para eliminar diferencias y mejorar las condiciones laborales de las personas más precarizadas. Además de conocer la estrategia de rentabilidad de la empresa, fundamental en el tipo de acción sindical que vayamos a llevar a cabo.

Cabe señalar que a raíz del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directo como los altos cargos. Este decreto establece en sus artículos 5 y 6 lo siguiente:

“Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los

Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas

por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una

de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en

la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.”

Para más información al respecto, el Ministerio ha dispuesto de una Guía y distintas herramientas para que pueda ser aplicado en las distintas empresas²

3.2.2 Subcontratación de trabajadores y externalización de actividades

Uno de los aspectos más extendidos actualmente en la estructura de las relaciones laborales, es la subcontratación de trabajadores y trabajadoras, así como la externalización de actividades de la empresa. Una práctica bastante común que responde a una estrategia de rentabilidad de la empresa basada en la reducción de costes fijos, en la desvinculación legal con una parte de la plantilla y vulneración de sus derechos laborales. En la mayor parte de los casos, son actividades y trabajos troncales a la actividad de la propia empresa. Esta práctica ha dado lugar a una segmentación y división de la clase trabajadora, lo que ha incidido de forma contundente en la fragmentación y atomización de ésta, incremento de desigualdades en los derechos laborales y desarticulando la fuerza sindical y adelgazando su presencia de forma contundente.

En definitiva, el objetivo es conocer el porcentaje de la plantilla que está subcontratado y/o las actividades de la empresa que están externalizadas y si esta es una tendencia creciente/decreciente/estable y desde hace cuánto. Podría representarse en porcentaje al total de actividades (ejem: el 30% de las actividades de la empresa están externalizadas, mantenimiento, limpieza, supervisión y comercializadora) o el porcentaje de la plantilla (ejemplo; el 30% de los trabajadores vienen de ETT)

Podemos identificar esta estrategia de varias formas:

² Véase la web: https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf

1. **Reducción de plantilla manteniendo el mismo nivel de producción.**
Esta estrategia también puede ser una forma de intensificar el trabajo, y suele ser el primer paso para ir adelgazando plantilla fija e ir subcontratando y externalizando.
2. **Evolución de los *aprovisionamientos* en la cuenta de pérdidas y ganancias.** Son realizados por las actividades de empresas de la sociedad o externas a la misma por la prestación de servicios a clientes, está estrechamente vinculados con la subcontratación y externalización de servicios. En definitiva, los aprovisionamientos son fundamentalmente trabajos realizados por otras empresas. Muchas veces está relacionado con operaciones vinculadas dentro del grupo (ingeniería contable y estrategia intra grupo) para reducir los impuestos, así como los costes laborales.
3. **Evolución de otros *gastos de explotación*,** en concreto el subpartado de *servicios exteriores* en la cuenta de pérdidas y ganancias. Estos servicios, de los cuales no suelen dar mucho detalle en las cuentas auditadas, suelen englobar los gastos en servicios proporcionados por terceros en los que ha incurrido la empresa a lo largo del ejercicio.

Es importante identificar estas prácticas para poder conocer la estrategia a medio y largo plazo de la empresa. Normalmente son comportamientos que se van repitiendo año tras año muy poco a poco. Y ante una estrategia de reducir costes, hay que conocer el porcentaje de externalización y subcontratación para poder establecer una estrategia de acción sindical. En muchos casos el coste de la subcontratación es superior al coste de mano de obra dentro de la empresa, sin embargo, es un mecanismo de la empresa para reducir costes fijos y obligaciones legales con la plantilla, para poder ajustar mano de obra a un coste muy reducido.

Asimismo, dentro de la estrategia sindical es importante conocer las diferencias salariales y distintas condiciones laborales que presentan este colectivo de trabajadores y trabajadoras. No podemos obviar su situación laboral cuando

están trabajando bajo el mismo techo, ya que la fragmentación y subcontratación es un problema global que afecta a los y las trabajadoras de las empresas y centros de trabajo.

3.3 Información financiera y contable de la empresa

El objetivo de este apartado es aproximarnos al análisis de la empresa a través de la contabilidad y así, conocer la situación financiera y valorar los resultados. En concreto, vamos a centrarnos en dos tipos de información resumida sobre la actividad económica y financiera de la empresa: ¹**la cuenta de resultados** o también llamada cuenta de pérdidas y ganancias, en donde se anotan los ingresos y los gastos de la actividad en un periodo determinado lo que permite conocer los beneficios o las pérdidas obtenidos. Y, por otro lado, vamos a analizar el ²**balance de situación**, en donde se anotan los activos que tiene la empresa, el patrimonio y las formas de financiación.

El tipo de información que obligatoriamente se debe suministrar depende del tamaño de la empresa. Cuando ésta es pequeña (a efectos mercantiles y contables), sólo se le requiere la presentación de unos documentos simplificados o abreviados. En caso de que sea mediana o grande, la documentación debe ser más completa y debe acompañarse con una auditoría. Finalmente, si cotiza en bolsa, también deberá elaborar una información adicional y la hará accesible al público a través de una página web.

Cuando la empresa elabora sus cuentas anuales las empresas están obligados a seguir unos principios contables y en respetar unas normas de valoración. Asimismo, deben redactarlas de forma clara, reflejando fielmente el patrimonio, la situación económica financiera, así como los resultados del ejercicio.

¿Qué objetivo buscamos con el análisis de los estados contables?

- ✓ **Medir la rentabilidad de la actividad de la empresa.** La rentabilidad empresarial es la capacidad de generar un beneficio. Para poder medirla,

utilizamos indicadores de actividad, capital invertido y los medios económicos empleados.

- ✓ **Analizar su estabilidad financiera y operatividad de la empresa.** Es importante valorar si el funcionamiento, la dinámica operativa y la estrategia de la empresa dan lugar a una situación de estabilidad o, sin embargo, puede generar una serie de problemas que pongan en riesgo la operatividad de la empresa. Esto puede ser debido a la situación del sector, factores económicos coyunturales (crisis, pandemia...) o como pasa en muchos casos, a las malas praxis empresariales que se realizan por parte de la empresa

¿Qué información financiera necesitamos?

Principalmente vamos a analizar dos documentos: el ¹**balance** y ²**la cuenta de pérdida de ganancias o cuenta de resultados**. Y posteriormente, vamos a realizar unas ratios para completar el análisis.

En el caso de ser unas cuentas auditadas, además de estos dos documentos, en ellas podemos encontrar mucha información relacionada de las partidas de los estados contables y su justificación. No siempre dan detalle de todas las partidas, por ello, si las personas encargadas quieren conocer dicha información de forma más desagregada y detallada, pueden solicitarla a la empresa. Cuando está en marcha un proceso de reestructuración, durante el periodo de consultas, las representantes pueden solicitar dicha información con el fin de conocer el detalle y justificación de la o las partidas contables que puedan explicar la realidad económica y sociolaboral de la empresa. Un ejemplo claro es cuando una partida como aprovisionamientos o servicios exteriores se incrementa de un año para otro, y en la memoria o cuentas auditadas no se especifica. En ese caso, la persona encargada podrá solicitar un mayor detalle de las mismas, ya que puede significar un aumento de la subcontratación y externalización de las actividades y trabajos de la empresa.

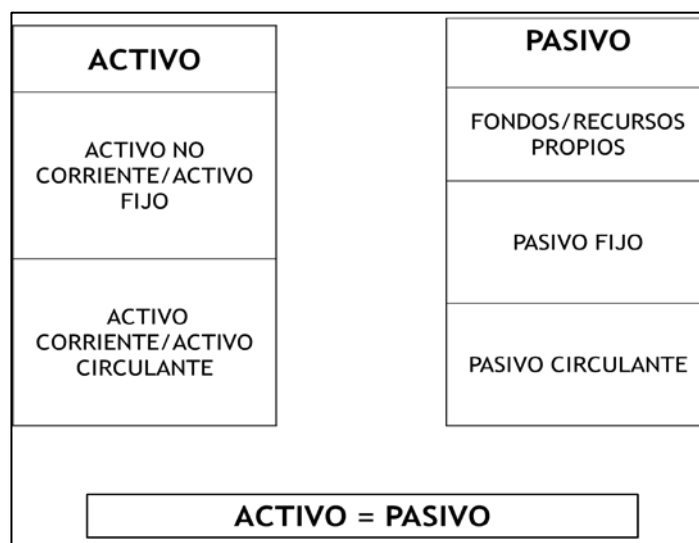
3.3.1 El balance

¿Qué significado económico tiene el Balance?

Es un **inventario** en un momento determinado de la empresa, que nos muestra la **situación del patrimonio** y las **fuentes de financiación de la empresa**, tanto propias como fuentes de financiación ajena. Además, refleja la **valoración de los activos de la empresa, las inversiones o la aplicación de recursos anteriores.**

El balance general, también conocido como balance de situación, balance contable o estado de situación patrimonial, es un **estado financiero que refleja en un momento determinado la información económica y financiera de una empresa**, separadas en tres masas patrimoniales: activo, pasivo y patrimonio neto. Es un **estado financiero estático**, es decir, una foto de la estructura financiera de la empresa, **no nos muestra una evolución.**

Figura 1: Estructura agregada del Balance



Fuente: elaboración propia

Un aspecto importante a tener en cuenta es que el activo y el pasivo de un mismo año, son iguales. Por tanto, si existe alguna variación en los activos, ésta, debe reflejarse de alguna forma en el pasivo, ya que el resultado tiene que ser igual.

¿Cómo se compone el balance?

Cuadro 1: El balance

ACTIVO EMPLEOS O NECESIDADES (LO QUE POSEE)		PASIVO ORÍGENES O MEDIOS (LO QUE DEBE)	
ACTIVO NO CORRIENTE/FIJO		PATRIMONIO NETO/PASIVO NO EXIGIBLE	
INMOBILIZADO INMATERIAL	Gastos de establecimiento Inmovilizaciones inmateriales: Gastos en investigación y desarrollo. Concesiones, patentes, licencias, marcas... Derechos de traspaso Aplicaciones informáticas Anticipos Provisiones Amortizaciones	A. FONDOS PROPIOS	Capital Primas de emisión Reservas: Reservas legales, estatutarias, otras reservas Resultados del ejercicio anteriores Pérdidas o ganancias
INMOBILIZADO MATERIAL	Terrenos y Construcciones Material y herramientas Utillaje y mobiliario Anticipos e inmovilizaciones materiales en curso Otro inmovilizado Provisiones Amortizaciones	B. INGRESOS A DISTRIBUIR EN VARIOS EJERCICIOS	Subvenciones Ingresos por intereses Diferencias de tipo de cambio
		PROVISIONES PARA RIESGOS Y GASTOS	Provisiones para pensiones y obligaciones Provisiones para impuestos Otras provisiones
INMOBILIZADO FINANCIERO	Participaciones en empresas del grupo Créditos a empresas del grupo Participaciones en empresas asociadas Cartera de valores a L/P Créditos Depósitos a L/P	PASIVO NO CORRIENTE/PASIVO EXIGIBLE A LARGO PLAZO.	
		Obligaciones y bonos de más de un año a L/P Créditos → Deudas con entidades de crédito, con empresas del grupo, deudas con otros acreedores	
ACTIVO CIRCULANTE		PASIVO CIRCULANTE/EXIGIBLE A CORTO PLAZO	
EXISTENCIAS³	Comerciales Materias primas Aprovisionamientos (combustibles, embalajes, envases...)	Deudas a corto plazo con entidades de crédito, préstamos, deudas con empresas del grupo Acreedores comerciales: Anticipos	

³ Valoración de existencias: Precio medio ponderado, FIFO, primera entrada, primera salida, LIFO, última entrada, primera salida

	Stocks: Productos en curso, semiterminados y terminados Provisiones por depreciación de existencias.	Deudas por compras o prestación de servicios Otras deudas no comerciales
DEUDORES O ACTIVO REALIZABLE	Proveedores (Avances, anticipos entregados) Clientes Clientes efectos comerciales a cobrar Clientes empresas asociadas Clientes de dudoso cobro Proveedores Administraciones públicas Otros deudores	
INVERSIONES FINANCIERAS A CORTO PLAZO	Participaciones, créditos, cartera de valores, depósitos a corto plazo	
ACTIVO LÍQUIDO O DISPONIBLE	Bancos-Cuenta corriente Caja	
TOTAL DEL ACTIVO	TOTAL DEL PASIVO	

Fuente: Plan general de Contabilidad

EL PASIVO

¿Qué es el PASIVO?

En el PASIVO se refleja el origen de financiación de la empresa ya sea a través de recursos propios (como el capital inicial o beneficios no distribuidos) o externas (préstamos a corto y largo plazo). Nos da cuenta de los activos que tiene invertidos.

¿Cómo se estructura el PASIVO?

El Pasivo se divide en 3 partes, como podemos ver en la siguiente tabla:

Cuadro 2: Estructura del Pasivo

PASIVO	Origen de la financiación de la empresa, ya sea a través de recursos propios como de recursos externos.
RECURSOS PROPIOS	Está constituido por los fondos aportados por los propietarios o los generados por la propia empresa. Por tanto, en esta parte del pasivo se anotan las pérdidas si las hubiera -en negativo-, y los beneficios -en forma de reservas-. Nos da una visión del patrimonio de la empresa y de solvencia, pero no de liquidez. Estos recursos no están como tal, éstos han sido empleados y se reflejan en el Activo.
PASIVO EXIGIBLE A LARGO PLAZO	Representan las deudas largo plazo. Financiación ajena obtenida por la empresa a plazo superior a 1 año.
PASIVO EXIGIBLE A CORTO PLAZO	Representan las deudas largo plazo. Financiación ajena obtenida por la empresa a plazo superior a 1 año.

Fuente: Vilariño, 2017 y Plan General de Contabilidad

A) Recursos propios

Son los recursos aportados por los propietarios o accionistas, aquellos que han sido generados por la actividad de la empresa y que no han sido repartidos, así como recursos aportados por terceros sin exigencia de devolución.

¿Qué información relevante podemos obtener a nivel general de los recursos propios? Cuando comparemos balances de distintos años, nos fijamos en los siguientes aspectos:

CAPITAL/PATRIMONIO → representa los recursos propios de la empresa aportados por los propietarios. Es importante analizar las variaciones que se puedan producir en distintos ejercicios. Si se reduce, pueda estar representando una situación de DESCAPITALIZACIÓN y en vez de crecer la empresa en base a sus recursos generados, prefiere reducir su tamaño, sus activos, o crecer en base al

endeudamiento. Este hecho puede dar lugar a riesgos en la operatividad y estabilidad de la empresa.

LAS RESERVAS → Son recursos propios de la empresa procedentes, la mayoría de las veces, de beneficios no distribuidos. Suele llamarse autofinanciación. Hay varios tipos:

- **Reservas legales**, que recoge el beneficio no repartido que obligatoriamente debe constituir un fondo de reserva hasta que alcance un 20% del capital social.
- **Otro tipo de reservas** no obligatorias (voluntarias, estatutarias, especiales...) → la existencia o aumento de éstas suponen una fuente de recursos de autofinanciación con fondos propios, sin tener que acudir a préstamos o créditos, además de equilibrar la situación financiera de la empresa.

Si éstas aumentan, la empresa tiene más recursos para autofinanciar sus inversiones, hacer frente a imprevistos y pérdidas, y tiene un margen mayor para reaccionar sin depender de recursos externos ni endeudamiento.

REPARTO DE DIVIDENDOS → Si los beneficios **son repartidos** y por tanto no van a reservas, es una forma de descapitalizar la empresa. En un escenario donde la empresa sólo se orienta a repartir dividendos, si la empresa quiere crecer, invertir o consolidarse como tal, recurrirá al endeudamiento, lo que se conoce como APALANCAMIENTO. El apalancamiento es tratar de crecer en base al endeudamiento. Esta práctica tiene un alto riesgo para la empresa.

Además, hay que analizar en cada caso la evolución (crecimiento/reducción) del resto de partidas que componen los recursos propios

B) Acreedores/deudas a largo plazo.

El pasivo fijo agrupa las cuentas que hacen referencia a los compromisos de pago que una empresa tiene en un plazo mayor a un año. **¿En qué debemos fijarnos?**

Es importante analizar el peso de las deudas a largo plazo respecto al total del pasivo o el total de deudas. Ello nos ayudará saber si la empresa se está financiando a través de préstamos/créditos a largo plazo (más de un año) o si embargo tiende a una financiación más cortoplacista. El incremento de ésta puede ser una muestra de que la empresa tiene una estructura financiera más sólida y estable.

Además del peso de las deudas a largo plazo, es importante conocer quién financia a la empresa (bancos, otros inversores, empresas del grupo...). En este sentido, es importante identificar qué peso tienen las operaciones con empresas/sociedades del grupo, conocidas como **operaciones vinculantes**. La existencia creciente de operaciones vinculantes entre empresas de un mismo grupo, puede dar lugar a una mayor opacidad de la realidad económica y puede ser una práctica de ingeniería contable para provocar una situación de pérdidas contables, pero no reales.

C) Acreedores/deudas a corto plazo.

El pasivo circulante agrupa las cuentas que hacen referencia a los compromisos de pago que una empresa debe atender a corto plazo. **¿En qué debemos fijarnos cuando analizamos las deudas a corto plazo?** Es importante analizar el peso de las deudas a corto plazo respecto al total del pasivo o el total de deudas. Ello nos ayudará saber si la empresa se financia a través de instrumentos más cortoplacistas y volátiles. Un incremento del peso de las deudas a corto plazo, puede ser una muestra de que la empresa tiene una estructura financiera menos sólida.

Es importante ver que el pasivo circulante es menor que el activo circulante. Si es mayor, quiere decir que se está financiando parte del Activo Fijo con deudas a corto plazo, lo cual no es sostenible a medio y largo plazo porque la financiación tiene una permanencia o disponibilidad muy corta.

Además, es importante conocer quién le financia (bancos, otros inversores, empresas del grupo...) y qué peso tienen las operaciones vinculantes. La

existencia creciente de éstas puede dar lugar a una mayor opacidad de la realidad económica y puede ser una práctica de ingeniería contable para provocar una situación de pérdidas.

EL ACTIVO

¿Qué es el ACTIVO?

Representa el conjunto de los bienes y títulos de propiedad que posee una empresa, es decir, el Activo representa las inversiones realizadas por la empresa en los recursos de los que dispone.

¿Cómo se estructura el ACTIVO?

Cuadro 3: El activo

ACTIVO	Representa lo que de verdad existe en la empresa. Es la materialización de las inversiones realizadas. Lo que posee
ACTIVO FIJO (LARGO PLAZO)	Comprende los bienes destinados a servir a la empresa de forma duradera, durante más de un año. Constituyen las inversiones permanentes de la empresa. Estos elementos no están destinados a la venta.
ACTIVO CIRCULANTE (CORTO PLAZO)	Son aquellos activos que permanecen en la empresa durante menos de un año.

Fuente: Vilariño, 2017 y Plan General de Contabilidad

A) El activo inmovilizado o fijo

El activo fijo o inmovilizado se divide en:

- **Gastos de establecimiento**
- **Inmovilizado inmaterial**, son todos aquellos bienes de naturaleza intangible (patentes, procedimientos de fabricación, concesiones administrativas...). Para incluirlos en el balance, debe haberse producido una transacción económica que haya originado un desembolso. Se supone que tienen capacidad económica para producir ingresos en un

tiempo futuro superior a 1 año. Este tipo de bienes pueden ser, gastos en I+D, derechos de traspaso, patentes, App, provisiones y amortizaciones

- **Inmovilizado material**, que son todos aquellos bienes de naturaleza tangible, como puede ser los terrenos, locales, maquinaria, utillaje, elementos de transporte, provisiones y amortizaciones.

Hay que tener especial atención en la evolución de:

Las provisiones → contabilizar las provisiones se debe a la aplicación del principio de prudencia ante el posible deterioro de los activos de la empresa. Elemento muy subjetivo y que las empresas utilizan para conseguir mostrar una imagen lejana a la situación real de la empresa.

Amortizaciones → se trata de la valoración de la depreciación sufrida por el inmovilizado debido a el paso del tiempo, obsolescencia técnica, límites legales... La estimación puede dar lugar a resultados muy subjetivos y difíciles de demostrar. Al igual que las provisiones, pueden ser utilizadas para mostrar una imagen lejana a la situación real de la empresa.

B) Activo circulante

El activo circulante son bienes y derechos líquidos de una empresa. Es decir, es el dinero que una empresa tiene para disponer en cualquier momento. Es un bien o derecho líquido o que puede convertirse en líquido en menos de un año.

El activo circulante se divide en:

- **Existencias**, que son bienes destinados a la venta o a la transformación previa
- **Deudores**, que son aquellos derechos de cobro a favor de la empresa procedentes de clientes, empresas del grupo, administración pública...
- **Inversiones financieras** temporales (corto plazo), que son participaciones en otras empresas con carácter temporal en empresas del grupo o cartera de valores.

- **Tesorería**, son los medios líquidos de los que dispone una empresa, bien en caja o en cuentas bancarias.

Hay que tener especial atención en la evolución de:

Las operaciones vinculadas a las empresas asociadas y del grupo. Es importante ver el volumen de estas y las implicaciones que tiene para la situación económica y financiera de la empresa ▣ ingeniería contable

Que el Activo Circulante sea mayor al Pasivo Circulante, de esta forma podemos ver si la empresa puede atender todos sus pagos a corto plazo, o si, por el contrario, parte del activo circulante estará financiado con capitales permanentes.

3.3.2 La cuenta de pérdidas y ganancias

¿Qué es la cuenta de pérdidas y ganancias?

Es el documento que nos informa sobre el resultado de la gestión de la empresa como consecuencia de las operaciones ordinarias. A través de los ingresos y gastos que, realizada de forma continuada, se obtiene un resultado. En definitiva, y de forma agregada, tenemos: $\text{Ingresos} - \text{Gastos} = \text{Resultado}$

Si los ingresos > gastos → beneficio

Si los gastos > ingresos → pérdida

El resultado modifica el valor patrimonial de la empresa, repercutiendo, por tanto, en el patrimonio neto del balance de situación, incrementándolo cuando hay beneficios no distribuidos (se van a reservas) y reduciéndolo cuando hay pérdidas.

¿Qué estructura tiene?

Cuadro 4: Cuenta de pérdidas y ganancias

+INGRESOS DE EXPLOTACIÓN (1)	Ingresos de la empresa por las ventas de bienes y servicios generados por su actividad
GASTOS DE EXPLOTACIÓN (2):	
APROVISIONAMIENTOS	Los aprovisionamientos son principalmente los gastos derivados de la compra de mercaderías, materias primas y otras materias consumibles además de los gastos por trabajos realizados por otras empresas
SUELDOS Y SALARIOS CARGAS SOCIALES	Costes laborales
AMORTIZACIÓN INMOVILIZADO	Costes de amortización de los activos fijos de la empresa. también puede ser una partida que puede ser sujeto de ingeniería contable.
OTROS Gtos EXPLOTACIÓN	Costes de la compañía sobre actividades que no están conectadas directamente con la actividad primaria del negocio. Muchas veces alberga la subcontratación (servicios exteriores). No suelen detallar, hay que pedir desagregación de las cuentas
A. RESULTADOS DE EXPLOTACIÓN (1-2)	Diferencia entre los ingresos y los gastos de explotación --> beneficio por la actividad ordinaria de la empresa
+INGRESOS FINANCIEROS (3)	Ingresos obtenidos por el cobro de intereses de préstamos de la empresa a otras entidades
-GASTOS FINANCIEROS (4)	Gastos por el pago de intereses de la empresa por sus fuentes de financiación
B. RESULTADOS FINANCIEROS (3-4)	Diferencia entre los ingresos y los gastos financieros--> beneficio/perdida por la actividad financiera de la empresa
C. RESULTADOS ANTES DE IMPUESTOS (A+B)	Beneficios antes de pagar los impuestos
IMPUESTOS DE SOCIEDADES SOBRE Bº (5)	Impuestos a pagar por la obtención de un beneficio
RESULTADO EJERCICIO (C-5)	Beneficio o pérdida de la empresa

¿Qué elementos son importantes a tener en cuenta de la cuenta de pérdidas y ganancias?

Es importante ver la evolución de las partidas y si hay *fuertes variaciones* entre un ejercicio y otro, cuánto se ha incrementado o disminuido y qué implicaciones tiene para el resultado de la cuenta.

En concreto es importante conocer la situación y evolución de las siguientes partidas:

- ✓ **Aprovisionamientos:** esta partida son los trabajos realizados por empresas externas y en ella se puede esconder la externalización de actividades y tareas. Una tendencia creciente, podría generar problemas para la plantilla de la empresa.
- ✓ Otros **gastos de explotación:** en otros gastos de explotación puede haber subpartidas donde se anoten posibles subcontrataciones en *otros servicios exteriores*. Hay que ver en el detalle de las cuentas si se especifica esta partida por ejemplo en “servicios profesionales”.

- ✓ **Gastos de personal:** esta partida suele ser el principal sujeto en las políticas y estrategias de ajuste de una empresa. A través de ella, podemos conocer si se está intensificando el trabajo, analizando los gastos de personal entre la plantilla, saber si se externaliza o se subcontrata. Asimismo, esta partida también alberga los salarios del personal extra convenio y directivos. En muchos casos, en el informe de las cuentas auditadas, vienen los salarios de esta parte de la plantilla y su evolución con respecto al año anterior, así como los bonus y otros pagos que reciben.
- ✓ **Gastos financieros:** si la empresa está incurriendo en mayores gastos financieros y/o el peso de éstos es cada vez mayor sobre los resultados de explotación, puede que se origine un problema financiero. Asimismo, si la empresa tiene muchas operaciones financieras con empresas del grupo o asociadas, esto puede ser una maniobra de ingeniería contable para justificar las causas económicas de un proceso de reestructuración.

En relación a **la evaluación de los beneficios** es importante analizar el nivel y la tendencia de los mismos, ya que está fuertemente vinculada, en última instancia, a la valoración de la dirección de la empresa. La evaluación del grupo directivo es inseparable de la evolución de los resultados que obtiene la empresa. Los cambios en el grupo de dirección o cualquier indicio de fisura en el grupo directivo es una valiosa información para la estimación de las tendencias del futuro.

Siempre que los activos están sobrevalorados, lo está también el beneficio, ya que ha sido liberado de los cargos necesarios para reducir los activos sobrevalorados hasta valores realizables. (y al revés)

Una infravaloración de las provisiones y de los pasivos generará una sobrevaloración del beneficio, ya que aparece liberado de los cargos necesarios para aumentar la provisión o los pasivos hasta los cargos adecuados. (y al revés)

La diferente calidad de los activos desde el punto de vista de su realización futura es una importante componente de la calidad de los beneficios, tanto presentes como futuros.

Los beneficios tienen componentes, tanto de ingreso como de gasto, mucho más estables que otras. **Cuanta más estabilidad, consideramos que hay más calidad.**

Las direcciones de las empresas intentan realizar nivelaciones, alisados y correcciones con el objetivo de dar apariencia de estabilidad a lo que no la tiene. Se habla a veces de eliminar "distorsiones" producidas por ciertos comportamientos de las operaciones corrientes, que se consideran "erráticos" e impiden ver la verdadera tendencia de los beneficios. Sin embargo, en la mayoría de los casos esos hechos son la auténtica esencia de la empresa, ya que reflejan el perfil de riesgo de los flujos de la empresa, debido a factores como la estacionalidad de su actividad, la realización de determinados riesgos que han producido quebrantos, ciertos hechos no anticipados como modificaciones en los tipos de interés y de cambio, crecimiento de la morosidad en el sistema, y otros muchos.

También hay casos en los que la empresa obtiene unos resultados antes de impuestos "sorprendentemente" negativos y esto puede ser por una estrategia para evadir impuestos, de ahí la importancia de conocer las operaciones vinculadas con el grupo. Un ejemplo muy sonado ha sido la empresa AMAZON, que en 2020 obtuvo 44.000 millones de beneficio, pero declaró unas pérdidas de otros años por valor de 1.200 millones, y gracias a ello, no tributó ni un solo euro en Luxemburgo, donde está domiciliada la empresa.

3.3.3 Ratios e indicadores

Para analizar las ratios es importante saber algunos aspectos para que el análisis tenga utilidad. Para ello hay que tener en cuenta que:

- La ratio debe tener sentido económico. Antes de calcularlo hay que preguntarse por el significado cuantitativo y cualitativo.

- Ninguna ratio tiene un sentido absoluto. Es necesario situarlo en un contexto determinado. Tamaño de la empresa, grande, mediana o pequeña y sector.
- Una única ratio, salvos casos excepcionales, no permite sacar conclusiones definitivas. Para ello, es necesario observar un conjunto representativo.
- Es importante observar la evolución de las ratios. Es conveniente tener 5 años de datos para captar la evolución.
- El valor de una ratio hoy no asegura el mantenimiento de dicho valor en el futuro.
- El análisis de ratios debe complementarse con el análisis de la posición competitiva de la empresa, la valoración de la capacidad de gestión de los directivos y la estabilidad futura del equipo directivo.

Principales ratios contables

Liquidez: $\frac{\text{Activo corriente}}{\text{Pasivo corriente}}$

Si el resultado es mayor que 1, siendo óptimo 1,5, significa que la empresa puede hacer frente al pago de sus deudas que vencen a corto plazo.

Fondo de Maniobra = Activo corriente - Pasivo corriente

Mide los recursos financieros a largo plazo que la empresa necesita para poder llevar a cabo su actividad en un corto plazo. Si es positivo es que hay equilibrio financiero y si es negativo, la empresa se encuentra en desequilibrio financiero.

Cobertura del Pasivo circulante por la tesorería y los pagos aplazados de clientes.

$$\frac{\text{TES} + \text{CL}}{\text{PC}} \times 100 = \frac{\text{Tesorería} + \text{Clientes}}{\text{Pasivo circulante}}$$

Productividad:

$$\frac{\text{Ventas cifra de negocio}}{\text{Plantilla}}$$

$$\frac{\text{Valor añadido}}{\text{Plantilla}}$$

$$\frac{\text{Nº de unidades producidas}}{\text{Plantilla}}$$

Ratios de costes laborales

$$\frac{\text{Gastos laborales}}{\text{Gastos totales}} \text{ y análisis de la evolución de la plantilla}$$

Financiación

Recursos propios que financian a la empresa

$$\frac{\text{RP}}{\text{PAS}} \times 100 = \frac{\text{Recursos Propios}}{\text{Pasivo}} \rightarrow$$

Deuda bancaria que financia a la empresa

$$\frac{\text{DB}}{\text{PAS}} \times 100 = \frac{\text{Deuda bancaria (Corto y largo plazo)}}{\text{Pasivo}}$$

Recursos a largo plazo que financian a la empresa

$$\frac{\text{RP} + \text{DBL}}{\text{PAS}} \times 100 = \frac{\text{Recursos Propios} + \text{Deuda bancaria a L/P}}{\text{Pasivo}}$$

Peso de la deuda bancaria a corto en el pasivo circulante

$$\frac{\text{DBC}}{\text{PC}} \times 100 = \frac{\text{Deuda bancaria a corto plazo}}{\text{Pasivo Circulante}}$$

Inversión y Financiación

Cobertura de la financiación del activo fijo por el pasivo fijo

$$\frac{\text{AF}}{\text{PF}} \times 100 = \frac{\text{Activo Fijo}}{\text{Pasivo fijo}}$$

Estructura del Activo

Peso del activo fijo en el activo total

$$\frac{AF}{ACT} \times 100 = \frac{\text{Activo Fijo}}{\text{Activo}}$$

Peso del activo circulante en el activo total

$$\frac{AC}{ACT} \times 100 = \frac{\text{Activo Circulante}}{\text{Activo}}$$

Estructura del Activo circulante

Peso de las existencias en el activo circulante. Evolución

$$\frac{EX}{AC} \times 100 = \frac{\text{Existencias}}{\text{Activo Circulante}}$$

Peso de los clientes en el activo circulante. Evolución

$$\frac{CL}{AC} \times 100 = \frac{\text{Clientes}}{\text{Activo}}$$

Peso de la tesorería en el activo circulante. Evolución

$$\frac{TES}{AC} \times 100 = \frac{\text{Tesorería}}{\text{Activo}}$$

Recursos propios

Capitalización de la empresa

$$\frac{RP}{ACT} \times 100 = \frac{\text{Recursos propios}}{\text{Activo}}$$

Peso del capital en los recursos propios

$$\frac{CAP}{RP} \times 100 = \frac{\text{Capital}}{\text{Recursos propios}}$$

Autofinanciación de la empresa. Análisis cualitativo de las reservas. Antigüedad.

$$\frac{RES}{RP} \times 100 = \frac{Reservas}{Recursos propios}$$

Estructura del Pasivo circulante

Peso de la deuda bancaria en la financiación a corto plazo

$$\frac{DBC}{PC} \times 100 = \frac{Deudas bancarias a corto plazo}{Pasivo circulante}$$

Peso de la financiación comercial en la deuda a corto

$$\frac{PROV}{PC} \times 100 = \frac{Proveedores}{Pasivo circulante}$$

Productividad

Comparación con el sector y empresas del mismo segmento. Medición en unidades físicas y en unidades monetarias.

$$\frac{VEN}{EMP} = \frac{Ventas}{N^{\circ} Empleados}$$

Comparación con el sector y empresas del mismo segmento.

$$\frac{VAB}{EMP} = \frac{Valor \text{añadido bruto}}{N^{\circ} Empleados}$$

Estructura del VAB → **Comparación sectorial. Evolución temporal**

Peso de las amortizaciones en el VAB

$$\frac{AM}{VAB} \times 100 = \frac{Amortizaciones}{Valor \text{añadido Bruto}}$$

Peso de los gastos de personal en el VAB

$$\frac{GP}{VAB} \times 100 = \frac{Gastos de personal}{Valor \text{añadido Bruto}}$$

Peso de los gastos financieros netos en el VAB

$$\frac{\text{GFN}}{\text{VAB}} \times 100 = \frac{\text{Gastos Financieros}}{\text{Valor añadido Bruto}}$$

Peso del resultado ordinario en el VAB

$$\frac{\text{RO}}{\text{VAB}} \times 100 = \frac{\text{Resultado ordinario}}{\text{Valor añadido Bruto}}$$

Rentabilidad

Rentabilidad sobre activos = Rentabilidad económica → ROA

Rentabilidad sobre recursos propios = Rentabilidad financiera → ROE

Rentabilidad de explotación neta sobre activo

$$\frac{\text{REXN}}{\text{ACT}} \times 100 = \frac{\text{Resultado de explotación}}{\text{Activo}}$$

Rentabilidad de explotación neta sobre recursos propios

$$\frac{\text{REXN}}{\text{RP}} \times 100 = \frac{\text{Resultado de explotación}}{\text{Recursos Propios}}$$

Rentabilidad ordinaria sobre activo

$$\frac{\text{RO}}{\text{ACT}} \times 100 = \frac{\text{Resultado ordinario}}{\text{Activo}}$$

Rentabilidad ordinaria sobre recursos propios

$$\frac{\text{RO}}{\text{RP}} \times 100 = \frac{\text{Resultado ordinario}}{\text{Recursos propios}}$$

Rentabilidad del BAI sobre activo

$$\frac{\text{BAI}}{\text{ACT}} \times 100 = \frac{\text{Beneficio antes de impuestos}}{\text{Activo}}$$

Rentabilidad del BAI sobre recursos propios

$$\frac{\text{BAI}}{\text{RP}} \times 100 = \frac{\text{Beneficio antes de impuestos}}{\text{Recursos propios}}$$

Endeudamiento

Multiplicador de la deuda sobre recursos propios. Apalancamiento bancario

$$\frac{\text{DB}}{\text{RP}} = \frac{\text{Deuda bancaria}}{\text{Recursos propios}}$$

4. CONCLUSIONES

Después de haber leído el documento y cada uno de sus apartados, podemos sacar algunas ideas principales de cara a la acción sindical que llevamos a cabo.

En primer lugar, hay que conocer los derechos de información y consulta que tanto el ET como la LOLS recogen. Muchas veces, ante el desconocimiento, no aprovechamos todas las posibilidades que nos brindan los derechos establecidos y perdemos espacios de negociación y conocimiento. En función del ciclo, ofensivo o defensivo, podemos establecer un tipo de estrategia y acción sindical, siempre manteniendo el objetivo de conocer la realidad de la empresa y de su evolución. Una acción sindical proactiva que se anticipe a posibles acontecimientos.

En segundo lugar, hemos querido resaltar que para conocer la situación financiera de una empresa es necesario obtener una visión global e integral de la misma. Para ello, hay que contextualizar el estado de la empresa, las relaciones dentro del grupo empresarial al que pertenece (si se da el caso), entre cliente y proveedor, y por supuesto, aquellas relaciones sociolaborales que se desarrollan dentro del centro del trabajo. Asimismo, es importante conocer el sector y la estrategia de rentabilidad que la empresa lleva a cabo, así como la organización sindical en la misma.

En cuanto a las políticas de contratación y las relaciones laborales, hay que tener en cuenta la fragmentación y la división de la clase trabajadora. Este hecho complejiza, aún más si cabe, el análisis de la situación de la plantilla. Sin embargo, teniendo en cuenta la segmentación y las diferencias laborales y salariales de los y las trabajadoras -tanto de la empresa como aquellas personas subcontratados-, podemos establecer una estrategia en la negociación colectiva y la estrategia sindical que pueda paliar esta situación.

Y en relación al análisis de los estados financieros, cabe señalar que aun sin ser personal profesionalizado para realizar la tarea de contable, lo cierto es que lo importante es comprender el sentido global de los estados financieros, el sentido

económico, político y social de algunas de las partidas que hemos señalado, ver su evolución y las implicaciones de las mismas sobre los resultados y la estrategia de la empresa.

Por último, resaltar que en muchos casos la empresa presenta informes e información muy economicista y con una apariencia muy técnica con el objetivo de establecer unas barreras de entrada para comprender la realidad de la empresa y mantener silenciada a la representación sindical. Ante ella, no hay que tener miedo a debatirla y pedir un mayor detalle sobre la misma ya que en muchos casos son solo una imagen que quieren dar.

En definitiva, para conocer la realidad financiera, socioeconómica y política de la empresa hay que recopilar toda la información posible y ejercer una tarea de vigilancia y control de forma sistemática para tener una visión integral de la misma. Todo ello, es clave para poder anticiparse y así estar empoderados ante los posibles escenarios que puedan surgir.

ANEXO I: TABLAS RECOPIACIÓN INFORMACIÓN

TABLA 1: DATOS GENERALES DE LA EMPRESA		
VARIABLE	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN/DATO
Tamaño	• Pequeñas: menos de 49 trabajadores.	
	• Medianas: entre 50 y 249 trabajadores.	
	• Grandes: Más de 250 trabajadores	
Localización	Ciudad y especificar si está en algún centro o distrito industrial.	
Capital nacional o multinacional	Empresa de capital extranjera o nacional	
Pertenencia algún grupo empresarial	En caso de pertenecer a algún grupo empresarial, sería bueno conocer las cuentas consolidadas	
N.º de centros en España	Conocer si existen más centros de esta empresa y si realizan la misma actividad. Es importante en caso de reestructuración o cambio en las condiciones laborales, para hacer comparaciones	
N.º de centros en el mundo	Conocer el nivel de globalización e internacionalización del Grupo y, en definitiva, el tamaño del mismo.	
Actividad sectorial de la empresa	Tipo de actividad(es) sectorial(es) que desarrolla	
Empresas similares del sector/competidores	Alta o baja competencia en el sector	
Situación actual del sector	Evolución coyuntural del sector en los últimos años, estable, creciente o decreciente	
Situación de la empresa dentro del sector	Si la empresa es líder en el sector, un centro más, o sin embargo es una empresa que ha ido perdiendo peso.	
Peso de los costes laborales sobre el total de costes	Es importante conocer si la actividad es intensiva en mano de obra o no. Para ello, sería importante conocer el porcentaje aproximado.	
Volumen de facturación y beneficios anuales	Este dato viene en las cuentas anuales y es importante conocerlo para dimensionar la actividad de la empresa.	

TABLA 2: ESTRATEGIA EMPRESARIALES		
VARIABLE	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN/DATO
Tipo de estrategia de crecimiento de la empresa	Crecimiento de la empresa en base a la expansión de ésta en otros territorios, absorciones de otras empresas tratando de captar una parte mayor del mercado, simplemente	
Tipo de estrategia de rentabilidad: Volumen/reducción de costes/innovación... (mirar bien como ponerlo)	Estrategia en base a: la flexibilidad y diversidad productiva → demandas distintas, diferentes producciones Calidad e innovación → gama alta, inversión en innovación, cualificación Volumen y estandarización → producción estandarizada y cuando mayor volumen, mayor es la reducción de costes. Otras estrategias o combinaciones	
Estrategia productiva	Anotar si la empresa ha ido fragmentando la producción, deslocalizando, subcontratando...	
Estrategia de mercado	Si la empresa tiene orientación exportadora o simplemente se orienta al mercado nacional	
Gama	<ul style="list-style-type: none"> • Alta • Media • Baja 	
Contenido tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> • Alta • Media • Baja 	
Cualificación de la clase trabajadora	Requerimientos, cursos de formación, inversión en adaptación de trabajadores a innovaciones...	

TABLA 3: ENTORNO COMPETITIVO DE LA EMPRESA

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN/DATOS
PROVEEDORES		
Cadena de producción	¿La actividad que se desarrolla en la empresa está inserta en una cadena de producción local, nacional, global?	
Sistema de elección	¿La empresa tiene capacidad para elegir a los proveedores o viene impuesto por el cliente o por el grupo?	
Precios	¿La empresa tiene capacidad para poner los precios o es el cliente o el grupo en el que los pone? ¿Sabes si existen precios de transferencia?	
CLIENTES		
VARIABLE	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN/DATOS
Grado de concentración y dependencia	¿La empresa suministra a varios clientes o solo se concentra en uno o unos pocos?	
Suministro	Suministro con o sin justo a tiempo.	
Contratación	¿Duración promedio de los contratos con los clientes? ¿Hay mucha o poca variación en la demanda?	
Tipo de asignación del servicio	¿Qué sistema utiliza el cliente para establecer el contrato de suministro? ¿Subasta?	
Precios	¿El cliente tiene el poder de imponer los precios o es la empresa la que los pone?	

TABLA 4: ORGANIZACIÓN SINDICAL		
VARIABLE	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN/DATOS
Grado de sindicalización	Porcentaje de personas sindicadas respecto al total de la plantilla	
Convenio de empresa o acuerdo	Tipo de convenio (de empresa, sectorial...) o si es acuerdo	
N.º de sindicatos	Número de organizaciones sindicales en la empresa	
Estructura del comité	Estructura del comité de empresa	
Relación con la empresa y las fuerzas sindicales	Cogestión, confrontación...	

BIBLIOGRAFÍA

Bodas, R (2015b). La documentación pertinente en los despidos colectivos por causas económicas. Jurisprudencia.

Bodas, R (2017a). La documentación pertinente en los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Lan Harremanak nº35.

Garrido, E (2017). La información para la negociación colectiva y el control sindical desde la perspectiva de la auditoría sociolaboral. Lan Harremanak nº35.

Lillo, E (2017). “La información para la negociación colectiva y el control sindical económico, desde la perspectiva de la auditoría sociolaboral”. Lan Harremanak nº35.

Gutiérrez Benito, E; Lillo Pérez, E (2010). Subcapitalización y despido económico. Nueva Tribuna, 16 de septiembre de 2010.

Gutiérrez Benito, E; Rodríguez Algans, LI (2016). Mecanismos de fraude económico-contable y causalidad provocada cómo estrategia empresarial: efectos en la jurisdicción social. Comunicación al II Encuentro de profesionales del asesoramiento laboral y social UPV/EHU.

Martín Criado, E (2011). Los fraudes contables del ERE de UPS. Cómo convertir ganancias en pérdidas. Abusos patronales.

Rodríguez, L. (2019) Materiales del posgrado especialista en Auditoría y Consultoría Sociolaboral; Análisis contable y económico crítico en la negociación colectiva.

PGC, P. G. D. C. (2007). Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad. Suplemento del BOE, (278), 20. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-19884>

Vilariño, A. (2017) Apuntes sobre Análisis económico y financiero.

ACCESO AL EXCELL:

<https://in-formacioncgt.info/wp-content/uploads/2021/07/Análisis-económico-y-socio-laboral-de-la-empresa.xlsx>

ACCESO AL VIDEO EXPLICATIVO:

<https://www.youtube.com/watch?v=sGbZpt587rw>

**ESCUELA DE FORMACIÓN
CONFEDERAL
ELADIO VILLANUEVA**

**BOLETÍN
INFORMATIVO
Nº 169**

**COORDINACIÓN
SECRETARIADO
PERMANENTE
DEL
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
GABINETE
DE
ESTUDIOS**

**IMPRESIÓN
SERVICIOS REPROGRÁFICOS
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
SAGUNTO, 15 - 1º
28010 MADRID**

**TEL.: 91 593 16 28
FAX.: 91 445 31 32**

