

Análisis de la realidad económica y socio-laboral de la empresa

Mariu Ruiz Gálvez



CONTENIDO

- 1) Introducción: marco y objetivos**
- 2) Derechos de información**
- 3) Tipos de estrategias sindicales**
- 4) Análisis sociolaboral de la empresa**
- 5) Análisis económico y financiero**

1. INTRODUCCIÓN DEL CURSO

Presentación del curso y principales objetivos

- ▶ La acción sindical necesita desarrollar una **práctica efectiva**, al servicio de los trabajadores y trabajadoras.
- ▶ Para un **mayor empoderamiento** → herramientas para obtener más información y poder **ANTICIPARSE** a posibles escenarios económicos y productivos
- ▶ Ejercer una **tarea de vigilancia y control** sistemática y regular
- ▶ Además de información contable y financiera, es CLAVE obtener una **visión global** de la empresa en base a otros datos económicos, sociales, políticos, organizativos y técnicos.
- ▶ Obtener una **imagen global de la realidad de la empresa** y su evolución es la herramienta principal para lograr una estrategia de anticipación necesaria

Las relaciones de poder

Poder como relación (poder respecto a qué/quién) y como medio (el poder no es fin, sino una herramienta a ejercer).

Poder positivo: capacidad para imponer determinadas acciones a otro agente (ligado a la estrategia ofensiva).

Poder negativo: capacidad de que otro agente no te imponga acciones (ligado a estrategia defensiva).

- Expresiones de poder, Instituciones: SMI, Convenios, Leyes...

Dos dimensiones del poder de los trabajadores:

- **Estructural**: relacionado con las condiciones de producción y de la configuración de la distribución del trabajo.

La fragmentación productiva genera beneficios y riesgos en el poder de los trabajadores. ¿Es la fragmentación beneficiosa para el poder de los trabajadores?

Beneficios: las cadenas han permitido tener la capacidad de parar cadenas de producción/suministro en puntos estratégicos (p. ej. semiconductores).

Riesgos: deslocalización, pérdida de centralidad del trabajo, individualización del obrero colectivo

- **Asociativo**: relacionado con la capacidad de agencia de los trabajadores (Beneficios: mayor capacidad negociadora, mayor representación, unidad de intereses. Riesgos: integración de los sindicatos y sindicatos verticales)

2. Derechos de información



Artículo 64 del ET

Al amparo del **Artículo 64** del 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.”

Pincha para más información: [ET](#)

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.
- ▶ 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.

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.**

Artículo 42, punto 4 y 5 del ET sobre Subcontratación de obras y servicios

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.

Artículo 44 del ET sobre la sucesión de la empresa,

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.

Artículo 10 Ley Orgánica de Libertad Sindical

▶ **Artículo 10**

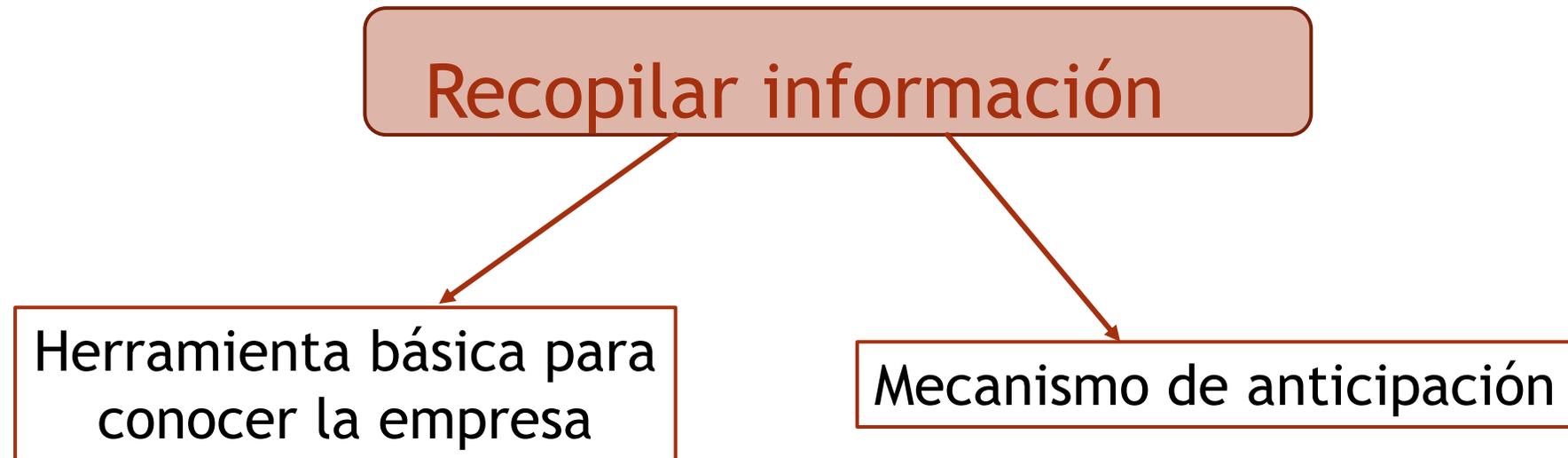
10.2

[...]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 podemos enmarcar los derechos básicos de información que deben de proporcionarnos por parte de la empresa.



3. Estrategias sindicales

Tipos de estrategia sindical

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** → situación en la que se llevan a cabo los pactos y convenios colectivos del centro de trabajo, empresa, sectoriales o territoriales. El objetivo es obtener la máxima información para 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 más estructurada y empoderada. (Rodríguez, 2019)

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, 10 LOLS (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.**

- ▶ **Solicitar otro tipo de información para tener una imagen más amplia y global de la empresa,**
- 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.

▶ 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.

2. Negociación colectiva en reestructuraciones empresariales. Estrategia defensiva

La información que debe aportar la empresa ante un expediente de regulación es clave en el proceso, ya que, ante el incumplimiento de la entrega de información, puede ser motivo de nulidad de un despido colectivo.

En función de causalidad, podemos observar diferencias entre la:

- **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?

La documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo (art. 3 RD 1483/2012):

- 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.**
- 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 hay causas económicas:

- **Memoria explicativa de las causas económicas.** (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).

Cuando hay causas económicas:

- **Informe técnico acreditativo de las pérdidas previstas o reducción de ingresos 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 aparentemente con criterios objetivos contables, no son más que resultados que se fundamentan en criterios subjetivos en base a unos intereses específicos

- **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).

Causas técnicas, organizativas o de producción, (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

Periodo de consultas y medidas sociales de acompañamiento

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).

En las medidas sociales de acompañamiento debe aportar la siguiente información:

- 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

Recuerda

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 obtengamos información sobre otros datos relevantes como las contrataciones, cambios en los modelos organizativos o datos sectoriales, entre otros.

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.

El objetivo principal es saber utilizar esta información para analizar y diagnosticar la actividad de una empresa

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

4. Análisis sociolaboral de la empresa

4.1 Análisis de la actividad, las relaciones de poder y marco de relaciones laborales

- ▶ **Obtener la información de la empresa** → 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).
- ▶ **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, **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

Tabla 1: Datos generales de la empresa

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	ANÁLISIS
Tamaño	Pequeñas: menos de 49 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.
	Medianas: entre 50 y 249 trabajadores.	
	Grandes: Más de 250 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.

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	ANÁLISIS
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 condiciones laborales, para hacer comparaciones	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.
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.

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	ANÁLISIS
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: Estrategias empresariales

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:	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.
	la flexibilidad y diversidad productiva a demandas distintas, diferentes producciones	
	Calidad e innovación a gama alta, inversión en innovación, cualificación	
	Volumen y estandarización a producción estandarizada y cuando mayor volumen, mayor es la reducción de costes.	
Otras estrategias o combinaciones		

ESTRATEGIA EMPRESARIALES

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	ANÁLISIS
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.

ESTRATEGIA EMPRESARIALES

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	ANÁLISIS
Gama	Alta	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.
	Media	
	Baja	
Contenido tecnológico	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
<p style="text-align: center;">Grado de concentración y dependencia</p>	<p style="text-align: center;">¿La empresa suministra a varios clientes o solo se concentra en uno o unos pocos?</p>	<p style="text-align: center;">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.</p>
<p style="text-align: center;">Suministro</p>	<p style="text-align: center;">Suministro con o sin justo a tiempo.</p>	<p style="text-align: center;">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.</p>
<p style="text-align: center;">Contratación</p>	<p style="text-align: center;">¿Duración promedio de los contratos con los clientes? ¿¿Hay mucha o poca variación en la demanda?</p>	<p style="text-align: center;">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</p>

CLIENTES

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	ANÁLISIS
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 TODA esta información recogida en las 4 tablas:

- ▶ Obtenemos una **visión integral de la actividad**, del centro de trabajo y sus relaciones con otras empresas (proveedoras, clientes y empresas del grupo),
- ▶ Tenemos **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.
- ▶ Describe **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.

Tabla 5: POLÍTICA DE CONTRATACIÓN



POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN

- ▶ **CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN EL CENTRO.** Información relacionada con la contratación de trabajadores y trabajadoras del propio centro

N.º de trabajadores	2016	2017	2018	2019	2020
PLANTILLA TOTAL					
Hombres					
Mujeres					
Indefinida a tiempo completo					
Indefinida a tiempo parcial					
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					
Fijo discontinuo					
Aprendizaje					
Otros (Becas, formación...)					
Personas subcontratadas					

También debemos contar con el registro retributivo de los planes de igualdad

▶ SUBCONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y EXTERNALIZACIÓN DE ACTIVIDADES

- ▶ Información complicada de obtener
- ▶ Conocer el porcentaje de la plantilla que está subcontratado y/o las actividades de la empresa que están externalizadas
- ▶ 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:

- 1. Reducción de plantilla** manteniendo el mismo nivel de producción → forma de intensificar el trabajo. 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 vinculado 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** → 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.

5. Análisis económico y financiero



5. ESTADOS FINANCIEROS

- ▶ 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.
- ▶ Los **objetivos** de este tipo de análisis son:
 - ▶ 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** de la empresa
- ▶ **¿Qué información financiera necesitamos?**
 - ▶ Balance
 - ▶ la cuenta de pérdida de ganancias o cuenta de resultados.
 - ▶ Las ratios

A) EL BALANCE DE SITUACIÓN

- ▶ ¿Qué significado económico tiene el Balance?
- ✓ Es un inventario en un momento determinado de la vida de la empresa, que nos muestra la situación de 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, una foto de la estructura financiera de la empresa en un momento determinado, no nos muestra una evolución

ACTIVO
ACTIVO NO CORRIENTE/ACTIVO FIJO
ACTIVO CORRIENTE/ACTIVO CIRCULANTE

PASIVO
FONDOS/RECURSOS PROPIOS
PASIVO FIJO
PASIVO CIRCULANTE

ACTIVO = PASIVO

EL PASIVO

PASIVO	Origen de la financiación de la empresa, ya sea a través de recursos propios como de recursos externos.
PASIVO NO EXIGIBLE/RECURSOS PROPIOS	<p>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-.</p> <p>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.</p>
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.

El pasivo: Pasivo no exigible/Recursos propios

► ¿Qué información relevante podemos obtener a nivel general de los recursos propios?

Cuando comparemos balances de distintos años, nos fijamos en algunos elementos clave:

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 DESCAPITAIZACIÓN

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.

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

El pasivo: pasivo no circulante/fijo/Largo plazo

¿En qué información tenemos que prestar especial atención?

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), puede ser una muestra de que la empresa tiene una estructura financiera más sólida.

Además del peso de las deudas a largo plazo, es importante conocer quién le financia (bancos, otros inversores...) y qué peso tienen las operaciones con empresas/sociedades del grupo → **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, x ejemplo.

El pasivo: pasivo circulante

¿En qué información tenemos que prestar especial atención?

EL pasivo circulante agrupa las cuentas que hacen referencia a los compromisos de pago que una empresa debe atender 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, 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 tienen 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 con empresas/sociedades del grupo → **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, x ejemplo.

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.

El activo: El activo fijo/inmovilizado

▶ EL ACTIVO INMOVILIZADO se divide en:

▶ **Gastos de establecimiento**

▶ **Inmovilizado inmaterial** → naturaleza intangible (patentes, procedimientos de fabricación, concesiones administrativas,...). Debe haberse producido una transacción económica que haya originado un desembolso para que puedan incluirse en el balance. Se supone que tienen capacidad económica para producir ingresos en un tiempo futuro superior a 1 año. → Gastos en I+D, Derechos de traspaso, Patentes, App, Provisiones y amortizaciones

▶ **Inmovilizado material** → naturaleza tangible → 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.

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.

El activo: El 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 decir, es un bien o derecho líquido o que puede convertirse en líquido en menos de un año. El activo circulante se divide en:
 - ▶ **Existencias** → bienes destinados a la venta o a la transformación previa
 - ▶ **Deudores** → Derechos de cobro a favor de la empresa procedentes de clientes, empresas del grupo, administración pública...
 - ▶ **Inversiones financieras temporales** (corto plazo) → participaciones en otras empresa con carácter temporal en empresas del grupo, cartera de valores
 - ▶ **Tesorería** → 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 AC > PC** → 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.

EMPLEOS O NECESIDADES (LO QUE POSEE)		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
INMOBILIZADO FINANCIERO		Participaciones en empresas del grupo Créditos a empresas del grupo Participaciones en empresas Depósitos a L/P	PROVISIONES PARA RIESGOS Y GASTOS
	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	
EXISTENCIAS	Comerciales Materias primas Aprovisionamientos (combustibles, embalajes, envases...) Stocks: Productos en curso, semi-terminados y terminados Provisiones por depreciación de existencias.	Deudas a corto plazo con entidades de crédito, préstamos, deudas con empresas del grupo Acreedores comerciales: Anticipos 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	

b) LA CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS

¿Qué es la cuenta de pérdidas y ganancias?

Es el documento que nos da 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.

+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	Costes laborales
CARGAS SOCIALES	
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 GASTOS 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 B° (5)	Impuestos a pagar por la obtención de un beneficio
RESULTADO EJERCICIO (C-5)	Beneficio o pérdida de la empresa

CUENTA DE PERDIDAS Y GANACIAS DE LA PANADERIA

<u>Gastos</u>	<u>Total €</u>	<u>Ingresos</u>	<u>Total €</u>
Consumo de Harina	6.000,00	Ventas de pan	20.000,00
Consumo de Levadura	1.000,00		
Consumo de Agua	900,00		
Salarios y cuota patronal de los trabajadores	2.000,00		
Llamadas de teléfono a proveedores y clientes	800,00		
Correo	100,00		
Consumo de papel para emitir facturas	200,00		
Uso del horno (desgaste)	1.500,00		
Uso de las batidoras y mezcladoras (desgaste)	1.500,00		
Uso de carretillas (desgaste)	1.500,00		
Total Gastos de Explotación	15.500,00	Total Ingresos de Explotación	20.000,00
RESULTADO DE EXPLOTACIÓN		4.500,00	
Gastos	Total €	Ingresos	Total €
Intereses de préstamos	3.000,00	Dividendo de acciones	12.000,00
Intereses por descuento de efectos comerciales	4.000,00	Intereses de plazo fijo	120,00
Total Gatos Financieros	7.000,00	Total Ingresos Financieros	12.120,00
RESULTADO FINANCIERO		5.120,00	
RESULTADO ORDINARIO		9.620,00	
Sustracción carretilla (valor neto: precio de compra - desgaste por uso)	3.000,00	Enajenación de solar (precio de venta - precio de compra)	30.000,00
Incendio almacén (valor daños)	22.000,00		
Venta de acciones (precio de compra - precio de venta)	3.000,00		
Total Gastos Extraordinarios	28.000,00	Total Ingresos Extraordinarios	30.000,00
RESULTADO EXTRAORDINARIO		2.000,00	
RESULTADO DE EJERCICIO (TOTAL)		11.620,00	

Resultados en actividad empresarial ordinaria

Resultados de actividades financieras de los empresarios.

Resultados extraordinarios de actividad empresarial.

(Gutiérrez, 2010b)

b) LA CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS

- ▶ ¿Qué elementos son importantes a tener en cuenta?
- ✓ Es importante ver la evolución de las partidas y si hay fuertes variaciones entre un ejercicio y otro.
- ✓ **Aprovisionamientos:** ojo con esta partida que 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 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 pueda originarse 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 al análisis de los beneficios**

- ▶ La evaluación del nivel de beneficios y la tendencia de los mismos está fuertemente vinculada, en última instancia, a la evaluación de la dirección de la empresa. La evaluación del grupo directivo es inseparable de la evaluación 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. Cuanto más estabilidad consideramos más calidad.

c) Ratios contables

- ▶ El ratio debe tener sentido económico. Antes de calcularlo hay que preguntarse por el significado cuantitativo y cualitativo.
- ▶ Ningún ratio tiene un sentido absoluto. Es necesario situarlo en un contexto determinado. Tamaño de la empresa, grande, mediana o pequeña y sector.
- ▶ Un único ratio, salvo casos excepcionales, no permite sacar conclusiones definitivas. Para ello, es necesario observar un conjunto representativo.
- ▶ Es importante observar la evolución de los ratios. Preferiblemente 5 años de datos para captar la evolución.
- ▶ El valor de un 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., plantilla, entorno...

c) Ratios contables

Liquidez: Activo corriente / Pasivo corriente

Mayor que 1, resultado óptimo 1,5

La capacidad de la empresa para hacer frente al pago de sus deudas que vencen a corto plazo.

Fondo de Maniobra = Activo corriente - Pasivo corriente

Positivo: equilibrio financiero
Negativo: desequilibrio financiero

Mide los recursos financieros a largo plazo que la empresa necesita para poder llevar a cabo su actividad en un corto plazo.

Productividad

Ventas / plantilla

Valor añadido / plantilla

VA → se resta al valor de la producción total el de los bienes y servicios que representan el consumo intermedio.

N.º de bienes producidos / plantilla

Gastos laborales/Gastos totales + evolución de la plantilla

Rentabilidad

Rentabilidad sobre activos = Rentabilidad económica

Rentabilidad sobre recursos propios = Rentabilidad financiera

Rentabilidad de explotación neta sobre activo

$$= (\text{Resultado de explotación}) / \text{Activo}$$

Rentabilidad de explotación neta sobre recursos propios

$$= (\text{Resultado de explotación}) / (\text{Recursos Propios})$$

Rentabilidad del BAI sobre activo

$$= (\text{Beneficio antes de impuestos}) / \text{Activo}$$

Rentabilidad del BAI sobre recursos propios

$$(\text{Beneficio antes de impuestos}) / (\text{Recursos propios})$$

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, Ll (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.
- ▶ Vilariño, A.(2017) Apuntes sobre Análisis económico y financiero.
- ▶ ENLACES DE INTERÉS:
 - ▶ <https://prevencionar.com/2019/01/23/ley-de-prl-articulo-24-coordinacion-de-actividades-empresariales/>
 - ▶ <https://www.iberley.es/temas/registro-retributivo-64265>
 - ▶ <https://in-formacioncgt.info/boletin-169-como-analizar-la-realidad-economica-y-sociolaboral-de-la-empresa/>