

Febrero 2026

# Análisis de la realidad económica y sociolaboral de la empresa

Gabinete socioeconómico confederal





# 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 de la empresa
6. Análisis del sector
7. Enlaces, recursos y bibliografía



# 1. Introducción al 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:
  - **Orientación de la acción sindical.** Localización de puntos débiles, definición de tácticas más efectivas.
  - **Anticipación** a posibles escenarios económicos y productivos y movimientos de la empresa.
  - **Generación de discurso** para nuestra agitación en el centro de trabajo y en el exterior.
  - Ejercicio de una **tarea de vigilancia y control** sistemática y regular
  - **Desenmascaramiento** de posibles mentiras y discursos de la empresa.
- 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.



**RECOPILAR INFORMACIÓN**

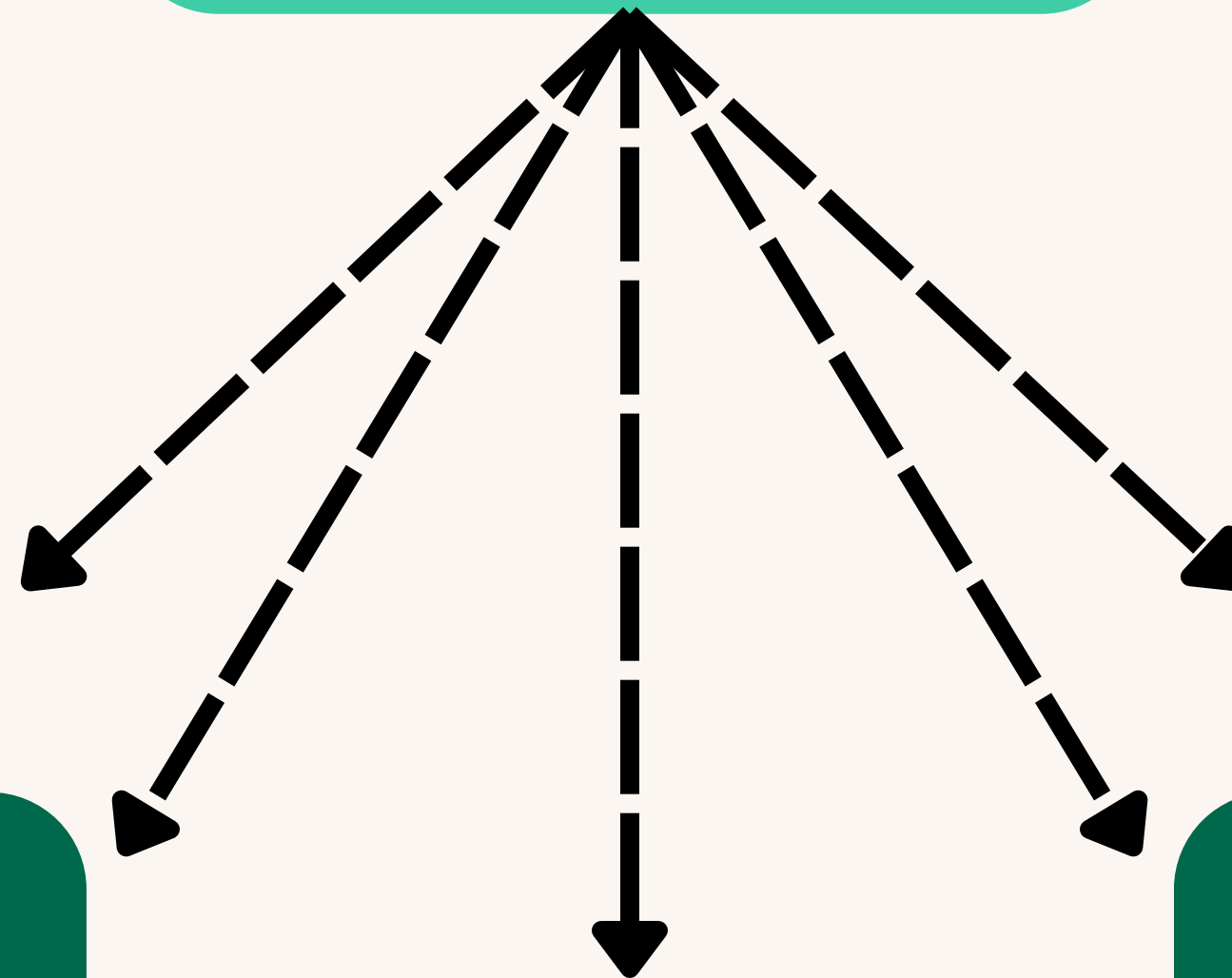
**ORIENTA ACCIÓN SINDICAL**

**CONSTRUYE DISCURSO**

**FORMA DE PRESIÓN**

**MECANISMO DE  
ANTICIPACIÓN**

**CUESTIONA ARGUMENTOS  
DE LA EMPRESA**



# 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)

## Importante:

**La información económica y sociolaboral por sí sola nunca es suficiente.** La relación entre trabajadores y empresa es una relación de poder, y es ahí donde se juegan los cambios. Mayor conocimiento permite mayor anticipación, tácticas más efectivas, mejor agitación y discurso... pero todo ello **debe trasladarse a la acción sindical.**

**Tener razón no es suficiente... ¡Hace falta ganarla en la práctica!**



## 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.

## **Con periodicidad al menos anual, tendrá derecho a:**

- Al menos anualmente, **información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

**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 de trabajo** escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Ser informado de todas las **sanciones impuestas** por faltas muy graves.
- Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los **algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo**, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.
- Ser informado por la empresa de las **medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos**, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- **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 con caracter previo a la ejecución de la decisión por parte de la empresa, 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.

La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa **en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.**

Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el **plazo máximo de quince días** desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

# Artículo 42

## Subcontratación de obras y servicios

En materia de **subcontratación**, la empresa deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata.
- En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.



# Artículo 44

## La sucesión de empresa

**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.

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.**

**Toda esta información debe comunicarse con suficiente antelación, antes de la realización de 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% 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.

# Cuando los derechos de información no son suficientes...

## Otras fuentes:

- [Registro mercantil](#). Se pueden solicitar (previo pago de en torno a 5€-1€ por documento) en la propia página web del registro. ¡Ojo! Las entidades sin ánimo de lucro no depositan sus cuentas en el Registro mercantil. Lo hacen en el registro de fundaciones o de asociaciones correspondiente, estatal o autonómico, dependiendo de su naturaleza y su ámbito de actuación.
- Páginas webs que centralizan e intermedian la información del registro mercantil. A veces ofrecen información limitada de forma gratuita o si te registras para un periodo de prueba. [Iberinform](#), [Elinforma](#), [Infoempresa.com](#), [Axesor](#)...
- Bases de datos especializadas de pago, como [Orbis](#) o [SABI](#). Muy completas y funcionales. Son muy caras, pero muchas universidades ofrecen acceso gratuito a sus miembros (estudiantes, personal...).
- Para entidades financieras, aseguradoras y cotizadas en bolsa, cuentas anuales disponibles en su propia página web.



# **3.**

## **Estrategias sindicales**





# Tipos de estrategia sindical

Desde el punto de vista de la estrategia sindical, podemos encontrar dos tipologías de dinámica sindical en base a los ciclos económicos y productivos de la empresa:

- 1. Estrategia 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, definir la táctica y mejorar el discurso y la agitación.
- 2. Estrategia 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, es comprobar el estado real de la empresa, verificar y cuestionar sus discurso, presionar en la negociación y definir la táctica de la acción sindical. Aún así, si se ha precedido de una buena estrategia de anticipación y recopilación de información, es posible establecer una estrategia más estructurada y empoderada (Rodríguez, 2019).

# 1. Estrategia de ofensiva

## ¿Qué información es clave?

- Evolución de márgenes sobre VAB y beneficios empresariales
- Evolución de salarios reales
- Gasto en personal
- Evolución del sector, posición competitiva de la empresa

## ¿Cómo usarla?

- Conocer la situación en la empresa y la coyuntura favorece una estrategia ofensiva.
- Argumentación y presión en las negociaciones. Mostrar cómo la empresa tiene margen para generar mejoras y se está enriqueciendo todavía más a costa de los trabajadores y trabajadoras.
- Generar indignación entre la plantilla. Dar razones para movilizarse y presionar.
- Orientar mejor la acción sindical para que sea lo más efectiva posible.



# Objetivos

- **Ampliación de derechos 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 y complementarias
  - 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.
- **Derechos y mejoras sociales**
- **Aumentos salariales**

# 1.1. Ampliación de los derechos de la información a través de la acción colectiva

## ¿Qué tipo de información?

- En primer lugar, podemos conseguir que se introduzca específicamente en el convenio colectivo los 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.**

- **En segundo lugar, podemos 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.



## 2. Estrategia defensiva. Negociación colectiva en reestructuraciones empresariales.

### Objetivos:

- Impugnar y evitar EREs, ERTes o MSCTs
- Cuando no sea posible, mejorar todo lo posible sus condiciones

### Información clave:

- Todo lo que sirva para cuestionar las justificaciones económicas.
- Búsqueda de ingeniería contable, pérdidas sobredimensionadas, *cherry picking*.
- Comparación con el sector
- Cuestionar la lectura de la coyuntura

### ¿Cómo usarla?

- Importancia de anticipación
- Cuestionar relato y justificación de la empresa
- Presionar en el proceso de negociaciones, mostrar mala fe en el proceso negociador o incumplimiento de obligaciones de documentación
- Generar discurso para movilizar a la plantilla y lograr apoyo social

## 2.1. Negociación colectiva en reestructuraciones empresariales

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 integran 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).
- **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 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

# 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
<b>Pertenencia algún grupo empresarial</b>	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.
<b>N.º de centros en España</b>	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.
<b>N.º de centros en el mundo</b>	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.
<b>Actividad sectorial de la empresa</b>	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
<b>Empresas similares del sector/ competidores</b>	Alta o baja competencia en el sector	Analizar el grado de competencia para conocer la amenaza de cierre, absorción, reducción de demanda...
<b>Situación actual del sector</b>	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
<b>Situación de la empresa dentro del sector</b>	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
<b>Peso de los costes laborales sobre el total de costes</b>	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.
<b>Volumen de facturación y beneficios anuales</b>	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	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...	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 de gama alta, inversión en innovación, cualificación	
	Volumen y estandarización de la producción estandarizada y cuanto 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	<p>Como tendencia, cuanto mayor sea la 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 se cumple esta relación causal.</p>
	Media	
	Baja	
Contenido tecnológico	Alta	
	Media	
	Baja	
Cualificación de la clase trabajadora	<p>Requerimientos, cursos de formación, inversión en adaptación de trabajadores a innovaciones...</p>	<p>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.</p>





# 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?	<p>                     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.                 </p>
Sistema de elección	¿La empresa tiene capacidad para elegir a los proveedores o vienen impuestos 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
<b>Grado de concentración y dependencia</b>	¿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.
<b>Suministro</b>	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.
<b>Contratación</b>	¿Duración promedio de los contratos con los clientes? ¿Hay mucha o poca variación en la demanda?	La duración de los contrataos 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.

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.



# Tabla 5: Política de contratación

N.º de trabajadores	2021	2022	2023	2024	2025
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					



# 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.** 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.

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

## Con toda esta información recogida en las 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.



# **5. Análisis económico y financiero de la empresa**





# 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?**
  - a. Balance
  - b. La cuenta de pérdida de ganancias o cuenta de resultados.
  - c. 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 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, 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 + PATRIMONIO NETO
FONDOS/ RECURSOS PROPIOS
PASIVO FIJO
PASIVO CIRCULANTE

**Activo = Pasivo + Patrimonio neto**



# Pasivo + patrimonio neto

<b>PASIVO + PATRIMONIO NETO</b>	Origen de la financiación de la empresa, ya sea a través de recursos propios como de recursos externos.
<b>PATRIMONIO NETO (TAMBIÉN LLAMADO PASIVO NO EXIGIBLE)</b>	<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>
<b>PASIVO EXIGIBLE A LARGO PLAZO (TAMBIÉN LLAMADO PASIVO FIJO O NO CIRCULANTE)</b>	Representan las deudas largo plazo. Financiación ajena obtenida por la empresa a plazo superior a 1 año.
<b>PASIVO EXIGIBLE A CORTO PLAZO (TAMBIÉN LLAMADO PASIVO CIRCULANTE)</b>	Representan las deudas corto plazo. Financiación ajena obtenida por la empresa a plazo inferior a 1 año.

# El patrimonio neto o pasivo no exigible

## ¿Qué información relevante podemos obtener a nivel general del patrimonio neto?

**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

**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.



# El patrimonio neto o pasivo no exigible

**¿Qué información relevante podemos obtener a nivel general del patrimonio neto?**

**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 el patrimonio neto**

# El pasivo: pasivo no circulante/fijo/largo plazo

## ¿A 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), lo que 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** y qué peso tienen las operaciones con empresas/sociedades del grupo ☒ **operaciones vinculadas**.

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, por ejemplo.



# El pasivo: pasivo no circulante/fijo/largo plazo

## ¿A qué información tenemos que prestar especial atención?

**Las provisiones** ☒ contabilizar las provisiones se debe a la aplicación del principio de prudencia ante posibles gastos futuros. Son reconocimientos de una deuda probable con terceros, de un gasto futuro que es indeterminado pero probable. Por ejemplo, gastos en indemnizaciones de posibles despidos, gastos en litigios con determinado cliente, o incluso impuestos. No solo son susceptibles de manipulación contable, sino que aportan información valiosa sobre las perspectivas de la empresa. Por ejemplo, si se incluyen provisiones por reestructuración en un ejercicio, es muy posible que en el futuro vengan EREs y MSCTs. Las provisiones crean pasivos en el balance, pero al crearse o revertirse también aparecen como ingresos o gastos en la cuenta de resultados. Suelen aparecer en el pasivo no circulante, pero también lo hacen en el pasivo circulante.

# El pasivo: pasivo circulante

## ¿A 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 a saber si la empresa se financia a través de instrumentos más cortoplacistas y volátiles, lo que puede ser una muestra de que la empresa tiene una estructura financiera menos sólida.

Es importante comparar **el pasivo circulante con 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 con empresas/sociedades del grupo  $\boxtimes$  operaciones vinculadas. La existencia creciente de operaciones vinculadas 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.



# El activo

<b>ACTIVO</b>	Representa lo que de verdad existe en la empresa. Es la materialización de las inversiones realizadas. Lo que posee
<b>ACTIVO FIJO (LARGO PLAZO)</b>	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.
<b>ACTIVO CIRCULANTE (CORTO PLAZO)</b>	Son aquellos activos que permanecen en la empresa durante menos de un año.

# El activo fijo/ inmovilizado

- EL **ACTIVO INMOVILIZADO** se divide en:
  - **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
  - **Inmovilizado financiero** ☒ **naturaleza financiera** ☒ acciones, préstamos a largo plazo, participaciones en fondos a largo plazo, depósitos...



# 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.

# El activo

## ¿A qué información tenemos que prestar especial atención?

- **Deterioros.** Son pérdidas de valor de los activos que se reconocen contablemente cuando el valor de un activo en el balance es superior a su valor recuperable. Reflejan una disminución permanente o duradera en el valor de un elemento del activo. Los deterioros aplican principalmente a activos como:
  - Inmovilizado material e intangible
  - Inversiones inmobiliarias
  - Activos financieros (cuentas a cobrar, inversiones)
  - Existencias

Se registran como gastos (o ingresos, si se revierten) en la Cuenta de pérdidas o ganancias en diferentes partidas según el tipo de activo: "Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales" (para clientes), "Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado" o como menor importe neto en ventas (deterioro de existencias). Pero también en el balance minorando el valor del activo correspondiente.



ACTIVO		PASIVO	
EMPLEOS O NECESIDADES (LO QUE POSEE)		ORÍGENES O MEDIOS (LO QUE DEBE)	
ACTIVO NO CORRIENTE/FIJO		PATRIMONIO NETO/PASIVO NO EXIGIBLE	
INMOBILIZADO INMATERIAL	Anticipos	A. FONDOS PROPIOS	Capital
	Aplicaciones informáticas		Primas de emisión
	Gastos en investigación y desarrollo.		Reservas:
	Concesiones, patentes, licencias, marcas...		Reservas legales, estatutarias, otras reservas
	Derechos de traspaso		Resultados del ejercicio anteriores
			Pérdidas o ganancias
INMOBILIZADO MATERIAL	Terrenos y Construcciones	B. INGRESOS A DISTRIBUIR EN VARIOS EJERCICIOS	Subvenciones
	Material y herramientas		Ingresos por intereses
	Utillaje y mobiliario		Diferencias de tipo de cambio
	Anticipos e inmovilizaciones materiales en curso		
	Otro inmovilizado		
INMOBILIZADO FINANCIERO	Participaciones en empresas del grupo	PASIVO NO CORRIENTE/PASIVO EXIGIBLE A LARGO PLAZO.	
	Créditos a empresas del grupo	Obligaciones y bonos de más de un año a L/P	
	Participaciones en empresas asociadas	Créditos ☒ Deudas con entidades de crédito, con empresas del grupo, deudas con otros acreedores	
	Cartera de valores a L/P	Obligaciones y bonos de más de un año a L/P	
	Créditos	Provisiones para riesgos a largo plazo	
	Depósitos a L/P		

ACTIVO CIRCULANTE		PASIVO CIRCULANTE/EXIGIBLE A CORTO PLAZO
EXISTENCIAS	Comerciales	Deudas a corto plazo con entidades de crédito, préstamos,
	Materias primas	Acreedores comerciales:
	Aprovisionamientos (combustibles, embalajes,	Anticipos
	Stocks: Productos en curso, semi-terminados y	Deudas por compras o prestación de servicios
	Deterioros	Otras deudas no comerciales
		Provisiones para impuestos
		Otras provisiones a corto plazo
DEUDORES O ACTIVO REALIZABLE	Proveedores (Avances, anticipos entregados)	
	Clientes	
	Clientes efectos comerciales a cobrar	
	Clientes empresas asociadas	
	Clientes de dudoso cobro	
	Proveedores	
	Administraciones públicas	
	Deterioros	
INVERSIONES FINANCIERAS A CORTO PLAZO	Participaciones, créditos, cartera de valores, depósitos	
ACTIVO LÍQUIDO O DISPONIBLE	Bancos-Cuenta corriente	
	Caja	
TOTAL DEL ACTIVO		TOTAL DEL PASIVO

## 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 la empresa realiza 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.



<b>+INGRESOS DE EXPLOTACIÓN (1)</b>	<b>Ingresos de la empresa por las ventas de bienes y servicios generados por su actividad</b>
<b>GASTOS DE EXPLOTACIÓN (2):</b>	
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	Costos de amortización de los activos fijos de la empresa. también puede ser una partida que puede ser sujeto de ingeniería contable.
OTROS GASTOS EXPLOTACIÓN	Costos de una compañía sobre actividades que no están conectadas directamente con la actividad primaria del negocio. Muchas veces alberga la subcontratación. No suelen detallar, hay que pedir desagregación de las cuentas
<b>A. RESULTADOS DE EXPLOTACIÓN (1-2)</b>	<b>Diferencia entre los ingresos y los gastos de explotación --&gt; beneficio por la actividad ordinaria de la empresa</b>
+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>B. RESULTADOS FINANCIEROS (3-4)</b>	<b>Diferencia entre los ingresos y los gastos financieros--&gt; beneficio/perdida por la actividad financiera de la empresa</b>
<b>C. RESULTADOS ANTES DE IMPUESTOS (A+B)</b>	<b>Beneficios antes de pagar los impuestos</b>
IMPUESTO DE SOCIEDADES SOBRE B° (5)	Impuestos a pagar por la obtención de un beneficio
<b>RESULTADO EJERCICIO (C-5)</b>	<b>Beneficio o pérdida de la empresa</b>

# Estructura de la cuenta de pérdidas y ganancias

## INGRESOS:

### I1. Ingresos de explotación

### I2. Ingresos financieros

### I3. Ingresos extraordinarios

#### [Desglose]:

#### I1. Ingresos de explotación

1. Importe neto de la cifra de negocios
  - a) Ventas
  - b) Prestaciones de servicios
  - c) Devoluciones y "rappels" de ventas
2. Aumento de existencias productos terminados y en curso
3. Trabajos efectuados para el Inmovilizado
4. Otros ingresos de explotación
  - a) Ingresos accesorios y otros
  - b) Subvenciones
  - c) Exceso de provisiones de riesgo y gastos

#### I2. Ingresos financieros

5. Ingresos de participaciones en capital
  - a) En empresas del grupo
  - b) En empresas asociadas
  - c) En empresas fuera del grupo
6. Ingresos de otros valores y de créditos
  - a) De empresas del grupo
  - b) De empresas asociadas
  - c) De empresas fuera del grupo
7. Otros intereses e ingresos asimilados
  - a) De empresas del grupo
  - b) De empresas asociadas
  - c) Otros intereses
  - d) Beneficios en inversiones financieras
8. Diferencias positivas de cambio

#### I3. Ingresos extraordinarios

9. Beneficios en enajenación de inmovilizado
10. Beneficios acciones y obligaciones propias
11. Subvenciones de capital transferidas
12. Ingresos extraordinarios
13. Ingresos y beneficios de otros ejercicios

# **GASTOS**

## **G1. Consumos de explotación**

## **G2. Gastos de personal**

## **G3. Dotaciones amortización inmovilizado**

## **G4. Otros gastos de explotación**

## **G5. Gastos financieros y asimilados**

## **G6. Gastos extraordinarios**

## **G7. Impuestos**

*[Desglose]:*

### **G1. Consumos de explotación**

1. Reducción de existencias terminados y en curso
2. Aprovisionamientos
  - a) Consumo de mercaderías
  - b) Consumo de materias primas y otras
  - c) Otros gastos externos

### **G1. Gastos de personal**

3. Gastos de personal
  - a) Sueldos, salarios y asimilados
  - b) Cargas sociales

### **G3. Dotaciones Amortización inmovilizado**

4. Dotaciones amortizaciones inmovilizado

### **G4. Otros gastos de explotación**

5. Variación de las provisiones de tráfico
  - a) Variación de provisiones de existencias
  - b) Variación de provisiones y pérdidas crédito
  - c) Variación de otras provisiones de tráfico
6. Otros gastos de explotación
  - a) Servicios exteriores
  - b) Tributos
  - c) Otros gastos de gestión corriente
  - d) Dotación al fondo de reversión

### **G5. Gastos financieros y asimilados**

7. Gastos financieros y gastos asimilados
  - a) Por deudas con empresas del grupo
  - b) Por deudas con empresas asociadas
  - c) Por deudas con terceros y gastos asimilados
  - d) Pérdidas de inversiones financieras
8. Variaciones de las provisiones de inversiones financieras
9. Diferencias negativas de cambio

### **G6. Gastos extraordinarios**

10. Variación de provisiones de inmovilizado
11. Pérdidas procedentes de inmovilizado
12. Pérdidas por acciones y obligaciones propias
13. Gastos extraordinarios
14. Gastos y pérdidas de otros ejercicios

### **G7. Impuestos**

15. Impuesto de Sociedades
16. Otros impuestos



# Resultados

1. Ingresos de explotación = I1

2. Consumos de explotación = G1+ G4

3. Valor añadido bruto (VAB) = 1 - 2

4. Gastos de personal = G4

**5. Resultado económico bruto de explotación (EBITDA) = 3 - 4**

6. Amortizaciones = G3

**7. Resultado económico neto de explotación (EBIT) = 5 - 6**

8. Resultado financiero = 9 - 10

9. Ingresos Financieros

10. Gastos Financieros

**11. Resultado Ordinario = 7 + 8**

**12. Resultado Extraordinario = 13 - 14**

13. Ingresos extraordinarios

14. Gastos extraordinarios

**15. Resultado antes de impuestos (BAI) = 11 + 12**

16. Impuestos = G7

**17. Resultado neto del ejercicio (BDI) = 15 - 16**

18. Cash flow (CF) = 17 + 6

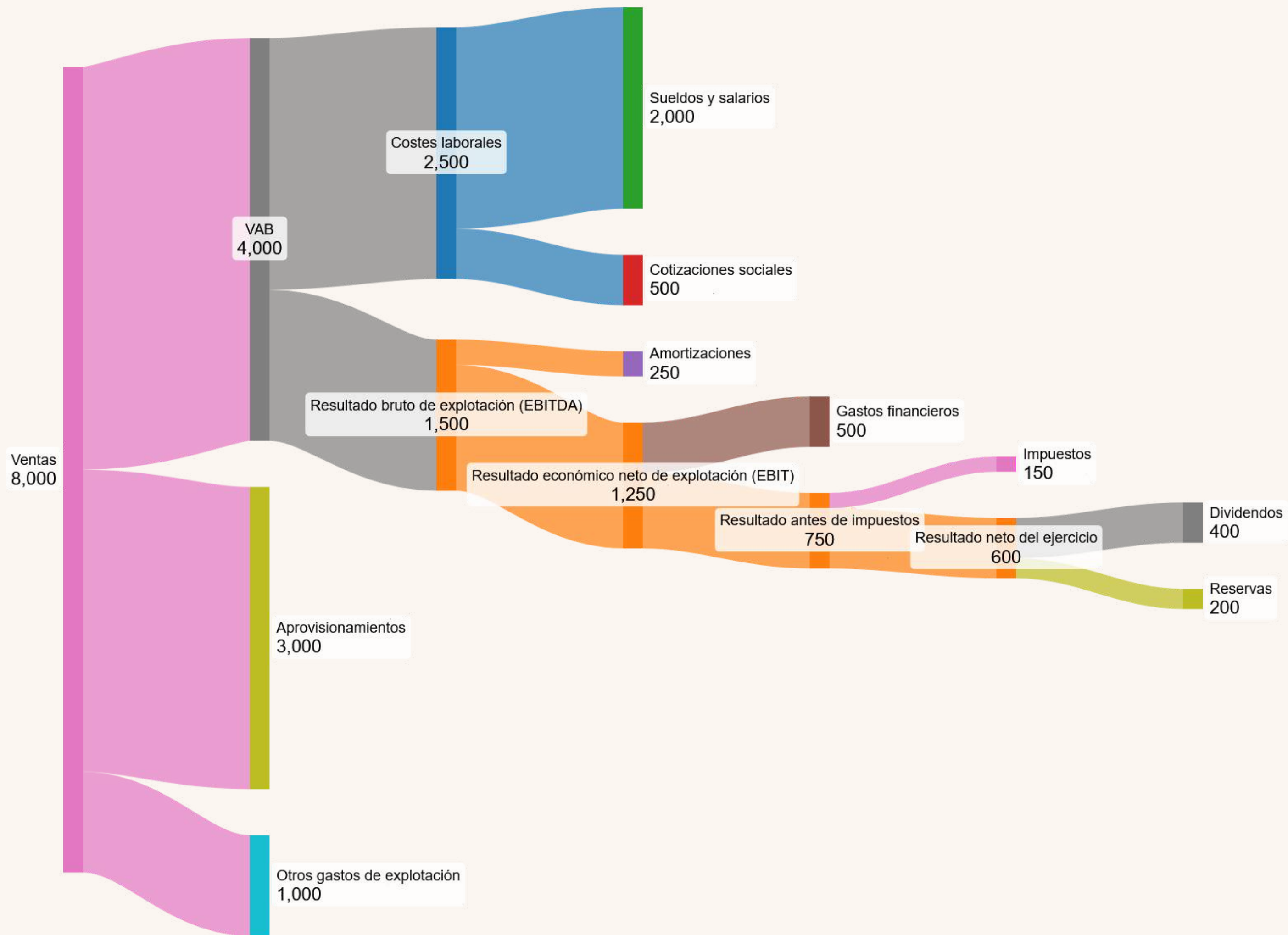
19. Recursos generados<sup>5</sup> = 18 + G4.5 = CF + Variación de provisiones

**Indra Sistemas, S.A. y Sociedades dependientes**  
**Cuenta de Resultados Consolidada al 31 de diciembre de 2024 y 2023**  
*(Expresadas en Miles de Euros)*

<b>Estado de Resultados</b>	<b>Nota</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Ingresos ordinarios	27	4.842.857	4.343.072
Otros ingresos de explotación	28	34.189	32.903
Variación de existencias	14	125.616	130.832
Trabajos realizados por el Grupo para su inmovilizado	9	69.958	40.989
Aprovisionamientos	29	(1.169.275)	(1.032.710)
Gastos de personal	30	(2.610.943)	(2.403.416)
Otros gastos de explotación	31	(725.463)	(645.150)
Variación de la provisión por operaciones comerciales	31	(21.424)	(19.491)
Amortización del inmovilizado	6, 7 y 9	(106.950)	(99.070)
Otros resultados procedentes del inmovilizado	32	(309)	(965)
<b>Resultado de actividades operativas</b>		<b>438.256</b>	<b>346.994</b>
Ingresos financieros	10	36.158	32.617
Gastos financieros	10	(82.683)	(73.110)
Variación de valor razonable en instrumentos financieros		-	311
<b>Resultado de actividades financieras</b>		<b>(46.525)</b>	<b>(40.182)</b>
Participación en la ganancia (pérdida) método participación	11	(5.470)	(3.220)
<b>Resultado antes de impuestos</b>		<b>386.261</b>	<b>303.592</b>
Ingresos (gastos) por impuestos		(105.981)	(94.896)
<b>Ganancia (pérdida) de operaciones continuas</b>		<b>280.280</b>	<b>208.696</b>
<b>Resultado del ejercicio</b>		<b>280.280</b>	<b>208.696</b>

¡Ojo!  
En contabilidad, los  
números entre  
paréntesis equivalen  
a estar en signo  
negativo:  
(315) = -315

Cuentas anuales de  
Indra Sistemas S.A.,  
disponibles en su  
página web





# 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.

# La cuenta de pérdidas y ganancias

## ¿Qué elementos son importantes a tener en cuenta?

- **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, y facilita la manipulación contable. Reducen el valor de los activos en el balance, pero aparecen como gastos en la cuenta de resultados.
- **Provisiones.** Son reconocimientos de una deuda probable con terceros, de un gasto futuro que es indeterminado pero probable. Por ejemplo, gastos en indemnizaciones de posibles despidos, gastos en litigios con determinado cliente, reparaciones, impagos, o incluso impuestos. No solo son susceptibles de manipulación contable, sino que aportan información valiosa sobre las perspectivas de la empresa. Por ejemplo, si se incluyen provisiones por reestructuración en un ejercicio, es muy posible que en el futuro vengan EREs y MSCTs. Las provisiones crean pasivos en el balance, pero al crearse o revertirse también aparecen como ingresos o gastos en la cuenta de resultados.

# La cuenta de pérdidas y ganancias

## ¿Qué elementos son importantes a tener en cuenta?

- **Deterioros.** Se registran como gastos (o ingresos, si se revierten) en la Cuenta de pérdidas o ganancias en diferentes partidas según el tipo de activo:
  - "Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales" (para clientes)
  - "Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado"
  - Como menor importe neto en ventas (deterioro de existencias).
- **Calidad de los beneficios.** No es lo mismo tener beneficios por operaciones normales que por la enajenación de activos u otras operaciones extraordinarias. Asimismo, no es lo mismo tenerlo por ventas ya efectuadas que por variación de existencias o aumento de la cuenta de clientes, cuyo cobro todavía se tiene que efectuar.



# En relación al análisis de los beneficios

- La evaluación del nivel de beneficios está fuertemente vinculada con la dirección de la empresa, las expectativas de los accionistas...
- 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.
- Los beneficios pueden sobrevalorarse o infravalorarse según se valoren las amortizaciones y las provisiones.
- También son muy importantes las operaciones vinculadas, y atender a las cuentas del grupo.
- 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...

# Principales ratios

<b>Liquidez:</b> Activo corriente / Pasivo corriente	Mayor que 1, resultado óptimo 1,5
--	-----------------------------------

Hace referencia a la capacidad de la empresa para hacer frente al pago de sus deudas que vencen a corto plazo, así como a la forma en la que se está financiando el activo fijo. Debería ser mayor a 1, lo ideal es mayor a 1,5. Si es menor que uno, no solo indica dificultad para hacer frente a las deudas a corto plazo, sino que se está financiando parte del activo fijo con deuda a corto plazo, lo cual es un signo de insostenibilidad en el medio/largo plazo.

<b>Fondo de Maniobra</b> = Activo corriente - Pasivo corriente	Positivo: equilibrio financiero Negativo: desequilibrio financiero
--	---

Es la diferencia entre el activo corriente (bienes y derechos que se pueden convertir en efectivo en menos de un año) y el pasivo corriente (obligaciones que se deben pagar en menos de un año) de una empresa. Indica la capacidad de una empresa para hacer frente a sus deudas a corto plazo.



# Principales ratios

Productividad	
Ventas / plantilla	
Valor añadido bruto (VAB) / plantilla	<b>VAB</b> ☒ 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	

Miden el producto o valor generado en relación al trabajo utilizado en la producción. Dicho de otro modo, cuanto producto genera una misma unidad de trabajo.

# Principales ratios

Estructura productiva	
Gastos laborales/Gastos totales + evolución de la plantilla	Cuanto mayor es el peso de los gastos laborales, más intensidad en factor trabajo. Cuanta más intensidad en factor trabajo, mayor efecto en la rentabilidad de subidas salariales y mayor resistencia a la mejora de condiciones.
Gastos financieros / Ebitda	Peso de la deuda en la estructura de capital, importante para saber si la empresa está apalancada y cuanto presionan los gastos financieros sobre los beneficios brutos.
Aprovisionamientos / Gastos de explotación Otros gastos de explotación / Gastos totales	Tanto los aprovisionamientos como los otros gastos de explotación pueden incluir gastos en subcontrataciones y servicios realizados por otras empresas. Su aumento puede indicar subcontratación y externalización de plantilla.

# Principales ratios

Estructura productiva	
Gasto en I + D / Ingresos de explotación	Indica estrategia en innovación, empresas más intensivas en conocimiento.
Activo fijo / Activo total	Un mayor peso del activo fijo indica una mayor intensidad en capital. Potencialmente más abierto a la mejora de la productividad y con menor peso de los salarios.
$( \text{Ventas top 3 clientes} / \text{total de ventas} ) * 100$	Un indicador de concentración de clientes. Si el peso es elevado, indica mayor concentración, y por tanto mayor dependencia de esos clientes, lo que es muy relevante a la hora de pensar la acción sindical.



# Principales ratios

Márgenes	
Margen sobre ventas	EBITDA / Ingresos totales

Mide el peso de los beneficios sobre el total de ventas. Es un indicador útil para analizar la relación entre beneficios, costes y precios de venta.

Margen sobre VAB	EBITDA / VAB
------------------	--------------

Es un indicador de gran importancia para conocer el reparto de la renta entre el factor capital y el factor trabajo. Un aumento de los márgenes indica que la empresa está apropiándose de mayor proporción de valor, y viceversa.

# Principales ratios

Rentabilidad	
Rentabilidad económica (ROI)	Resultado neto del ejercicio (BDI) / Activo total

Mide la rentabilidad del activo, el beneficio que es capacidad de generar el activo existente.

Rentabilidad financiera (ROE)	Resultado neto del ejercicio (BDI) / Recursos propios
-------------------------------	---

El ROE, por su parte, mide la rentabilidad en relación con los recursos propios, con el capital aportado por los accionistas. En otras palabras, mide el beneficio que la empresa genera por cada unidad de capital invertido, la rentabilidad de la inversión.



# 6. Análisis del sector





# Datos sectoriales

- Complementar la información de la empresa con información sectorial es muy importante.
  - **Pone en contexto los datos de la empresa.** ¿Es más rentable o menos que su sector? ¿La plantilla es más o menos productiva? ¿Los costes laborales son inferiores o superiores?
  - **Permite anticipar estrategias defensivas.** Si el sector tiene problemas, es probable que la empresa también los tenga tarde o temprano. Al contrario, si el sector está en fuerte expansión, es un motivo más para impulsar estrategias ofensivas.
  - Además, en ERES o ERTES, la información sectorial está siempre presente en los informes justificativos que presenta la empresa, información que es necesario contrastar.
- Los datos sectoriales son de gran importancia a la hora de **negociar convenios sectoriales.**
- Trabajar con información sectorial puede ser más complejo, pero hay algunas **fuentes de datos que aportan directamente información agregada por sectores.**
- El principal problema puede ser el nivel de desagregación.

# Datos sectoriales: fuentes



- La principal fuente de datos sectoriales es el Observatorio de Márgenes Empresariales, portal que remite a datos de dos organismos: Banco de España (BdE) y Agencia Tributaria (AEAT)
- Los [datos de la AEAT](#) son más fiables y su aplicación es muy accesible para la consulta. A nuestro juicio, es más recomendable para consultar márgenes, evolución de ventas y VAB.
- Los [datos del BdE](#) proporcionan mucha más información, pudiendo consultar distintas partidas de la cuenta de resultados y balances a nivel agregado, ratios o datos de empleo. Recomendable cuando se quieren otras variables distintas a márgenes, ventas y VAB.

# Datos sectoriales: fuentes

## **Ventas, Empleo y Salarios en las Grandes Empresas**

*La estadística de Ventas, Empleo y Salarios en las Grandes Empresas (VESGE) ofrece información agregada procedente de las declaraciones de IVA y de Retenciones por rendimientos del trabajo de las consideradas Grandes Empresas a efectos fiscales.*

- Adicionalmente, existe el portal de [Ventas, Empleo y Salarios](#) en las Grandes Empresa, que aporta información mensual a nivel de grandes sectores. Útil para comprobar la evolución general de grandes sectores.

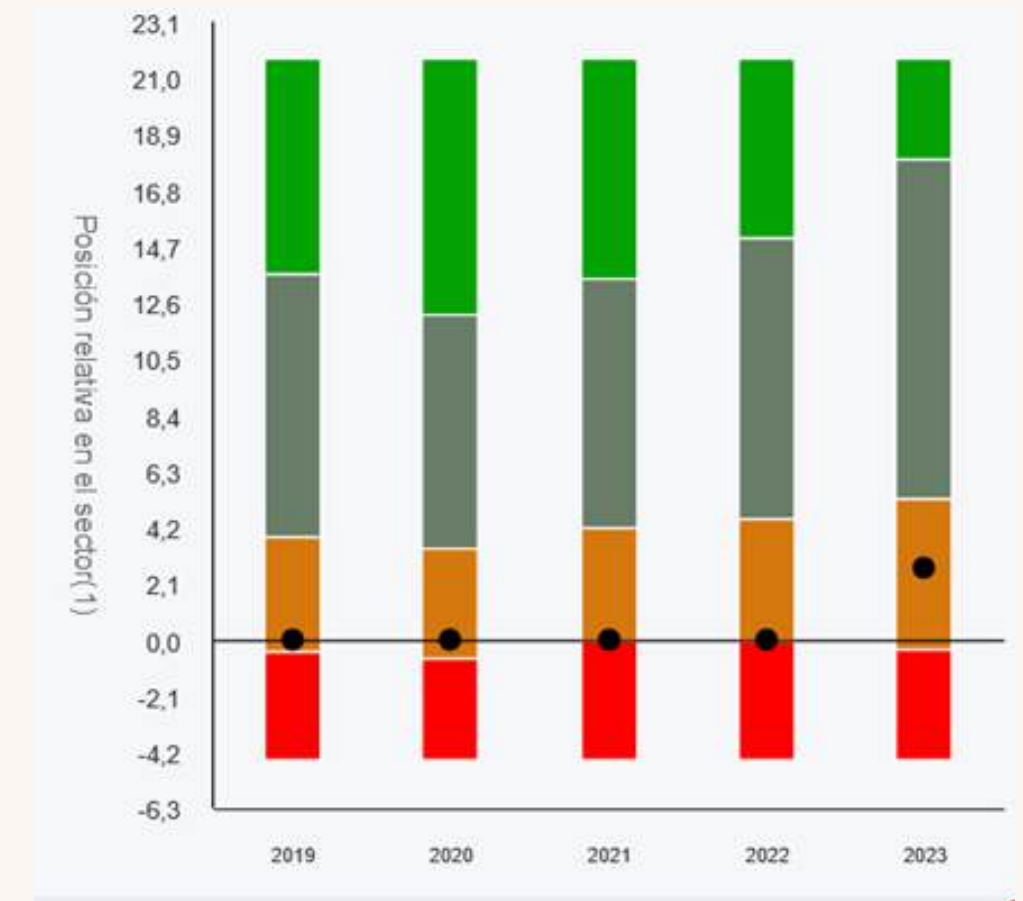


# Herramienta adicional: compara tu empresa

## COMPARA TU EMPRESA

BANCO DE ESPAÑA  
Eurosistema

- Por último, el Banco de España dispone de una [aplicación web para comparar las empresas particulares con su sector](#).
- Es necesario tener los datos de la empresa particular que se quiere comparar, y tras elegir la variable y rellenar las casillas correspondientes, la aplicación sitúa a la empresa respecto al conjunto de empresas del sector.
- Puedes saber, por ejemplo, si las ventas por trabajador en tu empresa son mayores que el 75% de las empresas del sector.





# **7. Enlaces, recursos y bibliografía**





# 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.
- 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/>



# Recursos

- Presentación para el análisis de cuentas de empresa en procesos de reestructuración: [https://docs.google.com/presentation/d/1UshBRgr\\_8BN\\_5wb1lxB51XROBBxHhB50/edit?usp=sharing&ouid=104985396100827455453&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/presentation/d/1UshBRgr_8BN_5wb1lxB51XROBBxHhB50/edit?usp=sharing&ouid=104985396100827455453&rtpof=true&sd=true)
- Guía sobre planes de igualdad y registro retributivo: [https://cgt.es/wp-content/uploads/2022/07/Guia\\_Igualdad\\_CGT\\_Digital.pdf](https://cgt.es/wp-content/uploads/2022/07/Guia_Igualdad_CGT_Digital.pdf)
- Presentación online de Mariu Ruiz Gálvez: <https://www.youtube.com/watch?v=iNqFmREvccM>

# Gracias

