

La información contable en las relaciones laborales

*Pablo Aguilar Conde y
Alicia Santidrian Arroyo*

Profesores del Departamento de Economía,
Área de Economía Financiera y Contabilidad,
Universidad de Burgos-España

RESUMEN:

La contabilidad proporciona información a diferentes disciplinas afines con el mundo de la empresa. Así, la información contable es necesaria para las relaciones laborales.

Con el desarrollo de este trabajo pretendemos justificar la utilidad creciente de la información contable a través del análisis de diferentes textos legales.

Con tal fin dividimos el trabajo en cinco secciones más o menos homogéneas. Así, la primera sección se dedica a la participación de los trabajadores en la empresa y cómo la información contable puede instrumentalizar esa participación. La segunda sección, dentro del marco de los deberes laborales, propone a la contabilidad como un mecanismo de información y control para evaluar la labor desempeñada por los trabajadores. La tercera sección se ocupa de la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo basado en causas económicas, donde la contabilidad sirve como elemento probatorio. La cuarta sección abarca el derecho de información, particularizándolo al derecho de conocer la evolución y perspectivas económico-financieras de la empresa. Por último, la quinta sección trata de la cláusula de descuelgue salarial.

PALABRAS CLAVE: Contabilidad y contrato de trabajo, recurso humano e información contable, recurso humano y contabilidad.

La información contable en las relaciones laborales

1. Introducción:

La contabilidad, tanto interna como externa, proporciona información dirigida a diferentes usuarios: accionistas, acreedores, administración, trabajadores... Se ha prestado, sobre todo, atención al uso que pueden hacer de la información los accionistas, valor teórico o valor de cotización, y al uso por parte de los acreedores, primándose sobremanera con la aplicación del principio de prudencia valorativa. Sin embargo, si entendemos que la empresa es un nexo contractual y que quizás uno de los contratos más importantes es el que establece el empleador con el empleado, éstos, han quedado relegados a un segundo plano. Pretendemos contrastar la utilidad del sistema de información contable a través del análisis de la legislación aplicable en España.

Consideramos que el tema puede ser de actualidad bajo tres perspectivas: Primero, es necesario encontrar un método de remuneración que motive a los trabajadores; así, la remuneración variable con base en resultados de la empresa, por ejemplo, compensará la congelación de los salarios. Segundo, si queremos mantener el nivel de empleo, quizás es necesario replantearse no sólo la reducción de la jornada laboral, sino flexibilizar las remuneraciones a percibir por parte de los empleados. Tercero, relacionar mejora de la empresa con mejora de las remuneraciones puede llevar a aumentar la productividad de la empresa. Desde la primera perspectiva, la utilidad puede venir al estar enmarcados en un entorno con baja inflación, y cómo el aumento de los salarios con base en el IPC puede no ser en absoluto un elemento motivador. Desde la segunda perspectiva y con base en no reducir el número de empleos; en alguna probable etapa de recesión, conviene que empleados y empleadores estén embarcados en la misma nave y cambiar estabilidad por pérdida posible de remuneración. Desde la tercera perspectiva, teniendo en cuenta que a mejores resultados de la empresa mejores remuneraciones para todo el conjunto de la misma, se puede llegar a aumentar la competitividad de la empresa, sobre todo en estos momentos de globalización de la economía.

Con este trabajo, pretendemos argumentar la utilidad creciente de la **información contable en las relaciones laborales**, entre empleador y empleados o sus representantes, mediante el **análisis de diferentes textos legales**. Utilizaremos citas literales de los diferentes textos, con el fin de que éstos mismos sirvan para su justificación y, así, huir de argumentaciones más o menos farragosas desde diferentes teorías contables.

2. Derechos laborales: Participación de los empleados en la empresa

Según las diferentes teorías del "management" se debe fomentar la participación de los trabajadores en la empresa para de esa manera conseguir optimizar los beneficios y el valor de la empresa. Esa misma idea podemos analizarla a lo largo de los diferentes textos legales como se expone a continuación.

El artículo 7 de la Constitución Española (CE) establece que Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios... Esa promoción se consigue con la participación de los trabajadores en la empresa como se menciona en el artículo 129 de la CE. Este artículo 129 de la CE establece que Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa...

¿Qué entendemos por participación en la empresa? Consideramos que la participación en la empresa deber ser entendida en un sentido amplio:

- Participación política, es decir, en el gobierno y en las decisiones.
- Participación económica, es decir, en los resultados.

Para participar en las decisiones de la empresa, debe existir un sistema de información, que mediante su análisis trate de optimizar los objetivos de la empresa. Una parte de ese posible sistema de información puede venir proporcionado por el sistema de información contable.

Dejando al margen la participación política, vamos a centrarnos en la participación económica. ¿Cómo hacemos esa participación efectiva? ¿Cómo se

miden los resultados de la empresa? Pues bien, para hacer esa participación efectiva, los trabajadores deben confiar en los resultados de la empresa, es decir, deben ser calculados de manera que representen la imagen fiel de la situación de la empresa. Así, para proporcionar una cifra de resultados necesitamos utilizar la contabilidad de la empresa. La contabilidad financiera nos debe proporcionar el resultado de la empresa en forma más concreta.

El artículo 4.1.g del Estatuto de los Trabajadores establece que éstos tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: ... participación en la empresa...

El artículo 11 de la Directiva 91/C 138/08 del Consejo, de 6 de Abril de 1991, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Europea relativo a la posición de los trabajadores, establece que El órgano de dirección o de administración y los representantes de los trabajadores tendrán derecho a negociar y pactar convenios colectivos sobre aspectos que sean de interés para los trabajadores de la Sociedad Europea, incluidas las condiciones de *participación en el capital o en los beneficios* de la Sociedad Europea. Según esta Directiva ya queda más concretizada la participación que puede ser en el capital o en los beneficios. El capital viene recogido en el Balance de Situación de las empresas y los beneficios en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias, ambas cuentas obtenidas siguiendo principios contables generalmente aceptados y dentro de la metodología y ámbito de la contabilidad financiera.

La ley 10/1997, de 24 de Abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores de las empresas y grupos de trabajadores de dimensión comunitaria, surge para La mejora de los instrumentos de participación de los trabajadores en la empresa..., según aparece recogido en la Exposición de Motivos.

3. Deberes laborales: La dirección de la empresa

No todo son derechos de los trabajadores, también tienen que cumplir una serie de deberes marcados por la dirección de la empresa. En este campo, debemos tener en cuenta que la empresa se enfrenta a dos problemas fundamentalmente:

- cómo medir el **rendimiento** de los trabajadores
- cómo **compensar** ese rendimiento

Si utilizáramos el término “arquitectura organizativa” de Brickley, Smith y Zimmerman (1995) ó Jensen y Meckling (1995) , dentro de los dos problemas planteados : asignación de los derechos de decisión y sistemas de control; tratamos de resolver el segundo problema. Dentro de éste se establecen dos subdivisiones: evaluación del rendimiento y métodos de recompensa. En el momento que se asignan los derechos de decisión, la gerencia debe asegurarse que los sistemas de evaluación y recompensa de la empresa, proporcionan a los tomadores de decisiones, los incentivos apropiados para llevar a cabo decisiones que incrementen el valor. Puede que los tomadores de decisión (empleados), incluso teniendo la información relevante que necesitan, no posean los incentivos necesarios para tomar decisiones que converjan a maximizar la utilidad de la empresa. El principal reto es maximizar la probabilidad de que los que tomen las decisiones tengan: la información relevante para tomar las decisiones y, además, los incentivos para usar la información de manera productiva. El mercado proporciona una arquitectura que promueve el uso eficiente de los recursos: a través de las transacciones del mercado, los derechos de decisión sobre los recursos acaban siendo poseídos por los individuos que tienen un conocimiento específico relevante; también el mercado proporciona un mecanismo para evaluar y recompensar el rendimiento de los poseedores de recursos. Sin embargo, en la empresa, a los empleados se les dota de autoridad para usar los recursos de la misma, pero ellos no son los dueños, por tal razón parece que tienen menos incentivos para preocuparse por el uso eficiente de los recursos. Para controlar este problema de agencia, es necesario desarrollar un sistema de control que sea consistente con la asignación de los derechos de decisión. Este sistema de control estará formado por el sistema de evaluación del rendimiento y el sistema de recompensa que alinee los intereses de los empleados con los de los empleadores.

El **problema organizativo** planteado de esta manera se centra, por tanto, en el diseño de mecanismos que asignen derechos de decisión, midan el rendimiento y lo premien y/o castiguen. Es en la resolución de este entramado, donde pensamos que los sistemas de información contable y, más específicamente los de **carácter interno**, pueden jugar un importante papel, ya que cuentan con instrumentos diseñados, entre otros fines, tanto para lograr la concurrencia de los derechos de decisión y del conocimiento, como para controlar el comportamiento de los individuos en el seno de la organización. De estos instrumentos destacamos los dos siguientes: **los procesos presupuestarios y los procesos de localización y asignación de costes indirectos.**

- a) **Los procesos presupuestarios:** a través de los cuales se moviliza el conocimiento específico que está diseminado por la organización a la par que se lleva a cabo una asignación de capacidades de decisión, respecto a la utilización de determinados recursos, sobre ciertos individuos, los cuales ya poseen el conocimiento relevante para la toma de decisiones (La asignación será más o menos amplia en función de la modalidad presupuestaria que se ponga en práctica). Otro de los cometidos abordado por los presupuestos es el de servir de instrumento de evaluación del rendimiento, prestando atención a la comparación entre la realidad de la ejecución y las previsiones realizadas antes del comienzo del periodo. El análisis posterior que se deriva de esta comparación, creemos que ha de servir de base para la delimitación de **responsabilidades** y de la puesta en marcha de un programa de recompensas coherente con los objetivos marcados con anterioridad. No obstante, es preciso llamar la atención sobre lo miope que puede ser el ejercer el control de forma exclusiva con base en la información proporcionada por la comparación aludida, ya que podría dar lugar a conductas oportunistas en la fase de preparación de los presupuestos, con el propósito de que en la fase de comparación se evidenciaran grandes logros respecto a lo previsto.
- b) **Sistemas de localización y asignación de costes indirectos:** de acuerdo con Zimmerman (1995), estos sistemas no sólo son útiles para el cálculo de costes del producto o servicio, - importe que en numerosas ocasiones servirá para la toma de decisiones, entre otras la fijación de precios-, sino que también cumplen una importante función en lo relativo al **control del comportamiento**. Los criterios utilizados para la distribución de costes indirectos entre los centros, van a suponer en sí mismos una vía que puede ser escogida por los gerentes para potenciar o bien frenar aspectos tales como el consumo responsable de recursos comunes o la cooperación entre las diferentes divisiones.

Desde estas líneas y en consonancia con el autor citado, abogamos por la implantación dentro de la empresa de la denominada **contabilidad por áreas de responsabilidad**, dentro de cada una de las cuales se van a articular, entre otros mecanismos contables, los descritos, con el fin de reducir en lo posible, el problema organizativo anteriormente descrito.

El artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que *El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de **vigilancia y control** para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales...* Pues bien, el empresario puede utilizar la supervisión directa para asegurarse que el trabajador actúa con la máxima diligencia; pero también puede utilizar otros métodos indirectos como la medida del rendimiento del trabajador, que puede ser proporcionada por el sistema de información contable.

La cuestión que nos planteamos en este punto sería la siguiente: ¿Qué **tipo de información** requieren las organizaciones para evaluar y hacer un seguimiento de las actuaciones emprendidas por los trabajadores y con ello del rendimiento alcanzado? Creemos que con el fin de cubrir esta necesidad se hace imprescindible el dedicar un importante esfuerzo a la implantación dentro de la organización de un sistema de información contable que actúe como mecanismo que **influya**, y a la vez **controle**, el comportamiento de los individuos, y cuya información sea la base que con posterioridad justifique un sistema de recompensas.

Cuando desde estas líneas nos referimos al **rendimiento** desarrollado por un trabajador, no lo hacemos en los términos estrictos de la definición de este concepto, cual sería la cantidad de salidas (outputs) que el proceso económico obtiene -a través de la persona del trabajador- en un determinado tiempo de transformación, sino que lo consideramos desde una óptica más amplia.

Para operar y sobrevivir en el entorno actual no basta con ser capaces de producir una cantidad mayor de bienes que las empresas competidoras -en un periodo de tiempo dado y apoyados por una tecnología apropiada-, sino que se hace necesario desarrollar los procesos productivos siguiendo una importante pauta, cual es: producir al mínimo coste, productos o servicios que satisfagan las necesidades de los clientes y que, además, consigan satisfacer a los empleados. El cumplimiento de esta máxima es indisociable con la búsqueda y el mantenimiento de una ventaja competitiva por parte de las organizaciones y es el fundamento de lo que se ha dado en llamar programas de **calidad total**.

Por tanto, si pretendemos crear un **sistema de medida del rendimiento** donde estén recogidos todos aquellos indicadores que tienen potencial para informar sobre la forma en que se están llevando a cabo las actuaciones de los distintos

miembros de la organización, hemos de incorporar, entre otras, aquellas variables que transmitan información sobre los siguientes parámetros:

- la calidad de las diferentes actuaciones acometidas por los trabajadores, puesta de manifiesto a través de indicadores sobre costes de calidad -prevención y evaluación- y de no calidad -fallos internos y fallos externos-.
- sobre los tiempos invertidos en la ejecución de las tareas.
- sobre la capacidad de los empleados de asimilar nuevo conocimiento y hacerlo operativo en el día a día, es decir, sobre todo aquello que pueda incidir en la mejora de los procesos y, por ende, en la satisfacción del destinatario del bien o del servicio: el cliente.

Dicho de otro modo, el sistema de información contable afronta el reto de proporcionar información que va más allá de la simple recolección de datos financieros -información que se ha revelado como insuficiente, entre otras razones, porque debido al retraso en su obtención se hace imposible el acometer acciones correctoras que modifiquen la situación actual-, para incorporar indicadores de carácter no financiero que van a definir, en último término, el **rendimiento global de la empresa**.

Consecuencia de esta capacidad, es el hecho de que la información contable **posibilita el funcionamiento** de un conjunto de indicadores que se articulan haciendo que la estrategia previamente concebida y diseñada por la organización, se haga más comprensible y cercana, mostrando de forma clara, la manera de contribuir a la misma, desde todos los niveles de la empresa.

Una vez medido el rendimiento procede la compensación. El artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que *Mediante la negociación colectiva, o en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa...* La imagen fiel de la situación patrimonial, financiera y económica de la empresa viene proporcionada por llevar la contabilidad siguiendo unos principios contables generalmente aceptados. Por otra parte, consideramos que dicho salario no puede ser consolidado, ya que la situación y resultados de la empresa no son fijos en el tiempo, más bien están sujetos a grandes oscilaciones por el entorno y el mercado.

4. Modificación, suspensión y extinción del contrato

Uno de los puntos donde la información contable se hace necesaria, es el recogido en el Capítulo III del Título I del Estatuto de los Trabajadores referente a la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. La contabilidad proporciona la información necesaria y suficiente para poder llevar a cabo algún tipo de modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

El artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que *El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.* ¿Quién pone de manifiesto la existencia de razones económicas? La información proporcionada por la contabilidad.

El artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que *El traslado a que se refiere el número anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.....Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.* El análisis de la información contable nos puede proporcionar las causas económicas. La cuantificación de la aplicación de las medidas necesarias para solucionar esa situación puede venir definida por la contabilidad previsional.

El artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores reitera este aspecto, *Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción..., la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores ...*

El artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que *La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo... Se entenderá que concurren las causas a las que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada*

organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Esa mejora de la situación de la empresa puede ser analizada por la contabilidad.

También podemos utilizar la información contable no sólo para la modificación sino para la suspensión del contrato. El artículo 45.1.j del Estatuto de los Trabajadores establece que *El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas... causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

El artículo 47.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que *El contrato de trabajo podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción... La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.* ¿Quién proporciona esa documentación? La contabilidad.

El artículo 48.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que *Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado...* Los representantes sindicales deberían evaluar la información contable para comprobar cuando cesan esas causas económicas.

Además de la modificación y suspensión, *El contrato de trabajo se extinguirá por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción ... y por causas objetivas legalmente procedentes* según establece el artículo 49.1.i y 49.1.l del Estatuto de los Trabajadores.

Según el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores *... se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a ... Se entenderá que concurren las causas a las que se refiere el presente artículo, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aludidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo a través de una adecuada organización de los recursos.* Esta

extinción requiere autorización de la autoridad laboral que la prestará en función del respaldo documental de dichas circunstancias y de las medidas propuestas. Para superar las causas económicas podemos fijarnos en la situación recogida en la contabilidad financiera. Para las técnicas, organizativas o de producción podemos fijarnos en la contabilidad de costes además de la organización y los recursos humanos. Más particularmente podríamos concretar la superación de esa mala situación por la contabilidad previsional.

El artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que *La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.*

El artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores referente a la extinción del contrato por causas objetivas establece que *El contrato podrá extinguirse cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta ley y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción,...* En este caso no se necesita autorización laboral ya que se supone probada (*objetivamente acreditada*) la extinción del contrato.

La concurrencia de razones objetivas, económicas o de los otros tipos no ha sido suficiente como causa que justifique la decisión de despedir, se exige la documentación que lo acredite. Así, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 17/6/96 se dijo que el legislador *no ha aunado a una situación económica negativa o a disfunciones técnicas la medida extintiva ... será además preciso que se acredite que tal medida contribuye a superar dicha situación negativa o a garantizar la viabilidad futura de la empresa y el empleo.*

En el despido objetivo es necesario ver hasta qué punto la situación económica va por delante de las normas jurídicas, y va a ser la situación económica la que va a condicionar la aplicación de estas normas. Los conceptos jurídicos de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se determinan no por la norma jurídica sino que son influidos por la economía. En el despido objetivo hay un hecho actual y una finalidad de futuro; el hecho actual hay que **probarlo y acreditarlo.**

Según Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 14 de Abril de 1997, el despido objetivo requiere el concurso de **tres elementos**. El primero es la concurrencia de **una causa** o factor desencadenante de los problemas de rentabilidad o eficacia, según cuatro esferas de posible afectación; la de los medios o instrumentos de producción (causas técnicas); la de los sistemas y métodos del trabajo personal (causas organizativas); la de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado (causas productivas); y la de los resultados de explotación (causas económicas, en sentido restringido). El segundo elemento sería **la amortización de uno o varios puestos de trabajo**, de tal modo que la medida ha de formar parte de un plan o proyecto de recuperación del equilibrio de la empresa. Y, por último, la **conexión de funcionalidad** o instrumentalidad entre la extinción o extinciones de los contratos de trabajo y la superación de la situación desfavorable.

Como hemos comentado, según los artículos 51.1 y 52.c del Estatuto de los Trabajadores la causa económica equivale a situación económica negativa de la empresa. ¿Qué se entiende por situación económica negativa?. Vamos a examinar los diferentes supuestos que pueden producirse. **Beneficios decrecientes**, la sentencia del TSJ de Castilla y León (Valladolid) de 29 de Noviembre de 1994 afirma que *ya no se precisa una situación prácticamente crítica sino que basta una mala evolución de los beneficios*; sin embargo, otras muchas sentencias y opiniones doctrinales discrepan de estos criterios y mantienen que no puede ser considerado como constitutivo de causa económica el simple hecho de que los beneficios empresariales se hayan ido reduciendo año a año. **Pérdidas**, no toda clase de pérdidas pueden ser tenidas en cuenta a este objeto, pues no puede concederse relevancia a este fin a pérdidas de escasa entidad, en proporción al volumen de la empresa; para que puedan ser tomadas en consideración las pérdidas han de ser importantes, en relación con las coordenadas económicas y envergadura de la compañía. La situación económica negativa ha de estar vigente y ha de ser real y efectiva en el mismo momento en que se lleva a cabo el despido; si las pérdidas se produjeron en el ejercicio inmediato anterior, pero ya se han superado en el momento en que la empresa despidió al trabajador, no puede de ningún modo, considerarse procedente el despido. La situación de pérdidas no tiene por qué ser irreversible al no requerirse la situación de crisis definitiva. La situación negativa ha de referirse a **la empresa en su totalidad**, no sólo a una sucursal, delegación, departamento, división, etc. Ahora bien, el hecho de que las pérdidas de ciertas porciones o elementos parciales de la empresa no den lugar a la aplicación de

causas económicas, no significa que no puedan adoptarse, por razón de tales pérdidas, medidas organizativas o de producción; por el contrario es totalmente posible, en principio que se lleven a cabo tal clase de medidas con el objeto de eliminar esas pérdidas parciales. **Pérdidas endémicas**, sufridas desde mucho atrás, en estos casos estimamos que no puede ser de aplicación el despido por causas económicas. **Pérdidas debidas a la gestión del empresario** quedan muy definidas en la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 31 de Madrid de 28 de Septiembre de 1994 *la deficiente gestión empresarial no impedirá la prosperabilidad de la medida, salvo en los supuestos de despidos dolosos y fraudulentos.*

Para **probar la existencia de causas económicas** se utilizarán por el empresario los documentos propios de las cuentas anuales de los empresarios que se regulan en los artículos 34 y siguientes del Código de Comercio; así como los que determina el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de Diciembre, en cuanto a las sociedades anónimas, y el artículo 84 de la Ley 2/1995, de 23 de Marzo, en cuanto a las compañías de responsabilidad limitada. Pero como la situación de crisis ha de estar vigente en el momento del despido, momento que no es fácil que coincida con el **cierre del ejercicio** precedente, además, se ha de acreditar mediante los documentos contables, informes y auditorías pertinentes que en dicho momento sigue existiendo en la empresa la situación de pérdidas.

El Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (RD 43/1996 de 19 de enero) viene previsto por el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores para el desarrollo del **procedimiento administrativo de regulación de empleo**. En el artículo 6.1 se establece que *La solicitud de iniciación se formalizará con el contenido mínimo siguiente: a) memoria explicativa de las causas o motivos del proyecto de despido colectivo, acompañando a estos efectos toda la documentación que a su derecho convenga y particularmente, si la causa aducida por la empresa es de índole económica, la documentación debidamente auditada acreditativa del estado y evolución de su situación económica, financiera y patrimonial en los tres últimos años, y si son de índole técnica, organizativa o de producción, los planes, proyectos e informes técnicos justificativos de la causa o causas alegadas como motivadoras del despido, medidas a adoptar y sus expectativas de repercusión en cuanto a la viabilidad futura de la empresa.* Con lo cual la exigencia de la información económica es mayor, ya que se exige la información contable que explique la situación económica, financiera y patrimonial

de la empresa y debidamente auditada. El artículo 7 establece que *Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente, la iniciación del procedimiento de regulación de empleo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación. En este supuesto, sólo se requiere que se acompañe la memoria explicativa de las razones por las que se inicia el procedimiento y las pruebas que se estimen oportunas para acreditar los perjuicios antes referidos y, en su caso, la comunicación efectuada al empresario, y la contestación y documentación que en tal sentido les haya trasladado el mismo. La autoridad laboral, en cualquier momento del procedimiento, podrá recabar de ambas partes cuanta documentación considere necesaria para dictar resolución.* Por lo tanto, los trabajadores o sus representantes necesitan disponer de información contable para racionalmente anticipar los perjuicios que se les pudieran ocasionar por la existencia de causas económicas que motivan el expediente de regulación de empleo. El artículo 24 establece el procedimiento de actuación administrativa en materia de traslados colectivos y así declara que *La solicitud habrá de expresar con claridad y precisión los motivos en que se fundamenta la petición y contendrá, en particular, la exposición de los efectos económicos o sociales negativos que, a juicio del solicitante, se derivarían de la ejecución de la decisión de traslado en el plazo legalmente establecido.*

El artículo 18.3 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores de las empresas y grupos de trabajadores de dimensión comunitaria establece que *El comité de empresa europeo deberá ser informado con la debida antelación de aquellas circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, de cierres de centros de trabajo o empresas o de despidos colectivos.*

5. Derechos de representación colectiva: Derecho de información

Los trabajadores o sus representantes deben estar informados como ya quedó mencionado en los puntos anteriores. Esto es debido a su implicación en la participación de la empresa y para conocer, cuantificar y tratar de evitar las situaciones negativas como consecuencia de la existencia de causas económicas que motiven la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Así el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que El comité de empresa tendrá las siguientes competencias: 1º) *recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones...* 3º) *conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.* Es decir, que los miembros del comité de empresa deben conocer Las Cuentas Anuales de la empresa que se formulan siguiendo criterios contables.

Según el artículo 1 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores de las empresas y grupos de trabajadores de dimensión comunitaria, *La presente ley tiene por objeto regular los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Entendido ese derecho de información, en su más amplio sentido, también tienen derecho al conocimiento proporcionado por el sistema de información contable. El artículo 12.1 establece que Sin perjuicio de la autonomía de las partes, el acuerdo entre la dirección central y la comisión negociadora deberá contener... d) las atribuciones del comité de empresa europeo y el procedimiento de información y consulta del mismo.* El artículo 18.1 establece que *El comité de empresa europeo tendrá derecho a ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o, al menos, a dos centros de trabajo o empresas del grupo situados en Estados miembros diferentes. El artículo 18.2 establece que Sin perjuicio de otras cuestiones que puedan plantearse, en la reunión anual se analizarán aquellas relacionadas con la estructura de la empresa, su situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas, la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, centros de trabajo o partes importantes de éstos, y los despidos colectivos.* La estructura patrimonial de la empresa y la situación financiera viene definida en el Balance de Situación de la empresa; mientras que la situación económica queda establecida en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias. Además, la Memoria explica y completa el análisis de estas situaciones.

En la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, en su artículo 17 se establece que *La información, la consulta y la participación de los trabajadores debe desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros. El artículo 18 lo matiza: Esa información, esa consulta y esa participación deben llevarse a cabo en el momento oportuno, y en particular en los casos siguientes: ... cambios tecnológicos,... reestructuraciones..., con motivo de procedimientos de despido colectivo,.. con trabajadores transfronterizos...*

En la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, también se recogen estos aspectos en el artículo 7.

En la propuesta modificada de Directiva 91/C 138/08 del Consejo, de 6 de abril de 1991, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Europea relativo a la posición de los trabajadores, el artículo 5 establece que *Los trabajadores de la Sociedad Europea estarán representados por un órgano denominado órgano propio. El órgano de dirección o de administración de la Sociedad Europea informará al órgano propio, como mínimo cada tres meses, de la marcha de los asuntos de la Sociedad Europea y de su evolución previsible, teniendo en cuenta, en su caso, las informaciones relativas a las empresas controladas por la Sociedad Europea que puedan tener una incidencia significativa en la marcha de los asuntos de dicha Sociedad Europea. El órgano de dirección o el órgano de administración comunicará sin demora al órgano propio cualquier información que pueda tener repercusiones importantes en la situación de la Sociedad Europea. El artículo 6 establece que Podrán establecerse otros modelos distintos de los indicados en los artículos 4 y 5, mediante convenio... El convenio celebrado deberá, como mínimo, garantizar a los representantes de los trabajadores de la Sociedad Europea a) la información trimestral..*

6. Derechos en la negociación

Cuando se dan una serie de circunstancias económicas puede dirigirse la negociación colectiva dejando de aplicar normas de rango superior.

El artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se establece que *...Sin perjuicio de lo anterior, los Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo, a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Si dichos Convenios Colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. ¿Dónde podemos apreciar que la estabilidad económica queda dañada? En la información proporcionada por la contabilidad.*

El artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que: *Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los Convenios Colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:... c) condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3*

Nota: Lo resaltado en los textos legales es de los autores.

7. Conclusiones

Un Diplomado en Relaciones Laborales debe estar al corriente de las distintas vinculaciones que se establecen entre empleador y empleado, la información puede venir proporcionada por el sistema de información contable.

Con este trabajo ha quedado demostrado que a lo largo de la diferente legislación laboral se hace uso de la información contable, sobre todo, en los siguientes aspectos fundamentalmente:

- la participación en la empresa de los trabajadores
- mecanismo de información y control para la empresa
- causas económicas en la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo
- mecanismo de información y control de los trabajadores
- mecanismo para la negociación

Como línea futura de investigación será procedente considerar qué papel desempeña la información contable en la renegociación de los convenios colectivos. Trataremos de responder a las siguientes cuestiones:

- a) ¿ Qué información contable se suministra a los empleados ?
- b) ¿ A quién se informa dentro del grupo de los empleados?
- c) ¿ Cuándo se suministra la información a los empleados?
- d) ¿ Cómo reaccionan los empleados ante esa información suministrada por la dirección de la empresa?
- e) ¿ Para qué utilizan esa información los empleados ?
- f) ¿ Para qué utiliza esa información la dirección durante la negociación colectiva?
- g) ¿ Se puede encontrar alguna relación entre utilidad de la información contable y mejores resultados de la empresa?
- h) ¿ Hay correlación entre cifras de las cuentas anuales e incrementos salariales de los convenios colectivos?

Bibliografía

Constitución Española de 27 de Diciembre de 1978 (BOE núm 311 de 29 diciembre).

Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores.

Propuesta Modificada de Directiva 91/C 138/08 del Consejo, de 6 de Abril de 1991, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Europea relativo a la posición de los trabajadores.

Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de Septiembre de 1994, sobre la Constitución de un Comité de Empresa Europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 43/1996, de 19 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de Traslados Colectivos.

Ley 10/1997, de 24 de Abril, sobre Derechos de Información y Consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

BRICKLEY, JAMES; SMITH, CLIFFORD Y ZIMMERMAN, JEROLD (1995) "The economics of organizational architecture". Journal of Applied Corporate Finance. Vol 8. n° 2. pp 19-31.

GIL SUAREZ, LUIS (1997) "La extensión del contrato de trabajo. El despido objetivo" Dirección y Progreso. n° 152. pp 67- 91.

SALINAS MOLINA, FERNANDO (1998) " El despido objetivo". Ponencia presentada en la Jornada Técnica sobre la Reforma Laboral celebrada en Barcelona en Abril de 1998.

ZIMMERMAN, J.L. (1995): "Accounting for Decision Making and Control". Ed. Richard D. Irwin. USA.