



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo
Grado en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**“AJUSTES DE PLANTILLA Y SITUACIÓN ECONÓMICO-
FINANCIERA DE LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN”**

REALIZADO POR LA ALUMNA: M^a DEL CARMEN DE ROZAS CEPEDA

TUTORA: MERCEDES REDONDO CRISTÓBAL

PALENCIA, JUNIO 2015

INDICE:

1. INTRODUCCIÓN	3
2. NORMATIVA RELATIVA AL DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS	6
2.1. Las causas económicas de despido en las últimas reformas del mercado de trabajo	7
2.2. “Las pérdidas previsibles” en la información contable	10
3. EL PAPEL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES ACTUALES.....	13
3.1. El capital intelectual. Concepto y clasificaciones	14
3.2. El capital humano como integrante del capital intelectual	16
3.3. Los recursos humanos en los sistemas de información externa.....	18
4. ANÁLISIS DE LA VARIACIÓN DE TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN.....	23
4.1. Selección de la muestra y definición de variables.....	24
4.2. Análisis descriptivos de la variación de trabajadores.....	30
4.3. Vinculación entre variación de plantilla y situación económica-financiera empresarial.....	42
4.3.1. Indicadores de rendimiento.....	44
4.3.2. Indicadores de liquidez y endeudamiento.....	48
4.3.3. Indicadores de personal.....	52
5. CONCLUSIONES.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62

1. INTRODUCCIÓN.

Los cambios que se han producido en las últimas décadas en el ámbito de actuación empresarial han originado que términos como “capital intelectual”, “conocimiento” o “intangibles” hayan adquirido un papel importante en la gestión de las organizaciones, poniendo de manifiesto su papel central como determinante de la supervivencia y el desarrollo de las empresas al ser considerado como un factor productivo de primera magnitud. De tal forma que, aquellas entidades que mejor sepan gestionar sus intangibles serán más eficientes ya que tienen una especial incidencia en la capacidad competitiva de las empresas (Lev, 2003). Uno de los componentes del capital intelectual es el capital humano que viene determinado por el conjunto de saberes, capacidades, experiencias y habilidades de las personas que integran la organización, es decir, está integrado por el conocimiento que el trabajador se lleva cuando abandona la institución.

Por otro lado, como consecuencias de la actual crisis económica, se ha modificado el régimen jurídico de los despidos colectivos con causa económica en las últimas reformas laborales. La finalidad de estas reformas ha sido la de flexibilizar la normativa laboral, de tal forma que se intenta proporcionar una mayor certidumbre a los empresarios para que utilicen el despido por causas económicas cuando quieran llevar a cabo ajustes en su plantilla si presentan situaciones de crisis empresariales (Esteban, 2012).

Teniendo en consideración lo apuntado anteriormente, el objetivo del presente trabajo es analizar si las empresas de Castilla y León que presentan una situación económica negativa están prescindiendo de personal, acogiéndose a la legislación laboral establecida en las últimas reformas laborales, o están optando por seguir manteniendo a los trabajadores, al ser considerados un recurso intangible que proporciona una ventaja competitiva y que puede ser un factor productivo clave para salir de esa situación económica.

El estudio se ha estructurado en cuatro apartados. En el primer apartado se desarrolla la normativa que regula las relaciones laborales, concretamente la relativa al despido objetivo por causas económicas en las reformas laborales que tuvieron lugar en 2010 y 2012 ante la situación de crisis y la excesiva rigidez de la regulación laboral.

Además, se examinan algunas de las magnitudes propuestas en la regulación a la hora de considerar que una entidad atraviesa por una situación económica negativa.

Un segundo apartado en el que se define y clasifica el capital intelectual y se examina el capital humano como integrante del capital intelectual. Se desarrolla la problemática relacionada con la difusión de la información y medición de estos intangibles, puesto que no se incluye en la información contable que presentan las empresas debido a la ausencia de control sobre los beneficios que generan o podrán generar en un futuro y la dificultad de asignarles un valor objetivo.

En el tercer apartado se presenta el estudio empírico que analiza si las reformas laborales han repercutido en la reducción, el mantenimiento o el incremento de plantilla en las empresas ubicadas en Castilla y León durante el período 2010-2013, ambos inclusive. Con este objetivo, y a partir de la información recogida en las cuentas anuales, se describe la metodología, la muestra y las variables utilizadas, para desarrollar el análisis descriptivo de la variación de trabajadores y su posible vinculación con diferentes indicadores representativos de la situación económico-financiera de las entidades. Y, en el último apartado se exponen las principales conclusiones obtenidas con los resultados de la investigación.

Este trabajo de fin de grado es la aplicación última de un conjunto de aprendizajes desarrollados a lo largo de la carrera, relacionado con diversas asignaturas. Durante la realización de este estudio he adquirido y ampliado las siguientes competencias propias del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos:

COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)

INSTRUMENTALES:

- CG Capacidad de gestión de la información
- CG Capacidad de análisis y de síntesis
- CG Capacidad de organización y de planificación
- CG Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
- CG Comunicación oral y escrita en lengua nativa
- CG Resolución de problemas
- CG Toma de decisiones

PERSONALES:

CG Razonamiento crítico

SISTÉMICAS:

CG Creatividad

CG Aprendizaje autónomo

CG Adaptación a nuevas situaciones

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)

DISCIPLINARES (SABER):

CE Derecho del Trabajo

CE Dirección de Recursos Humanos

CE Dirección Estratégica de Recursos Humanos

CE Contabilidad y Análisis de Estados Contables

CE Estadística Aplicada a las Ciencias Sociales

CE Prácticas Integradas de Organización de Empresas y Derecho Laboral

PROFESIONALES (SABER HACER):

CE Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente, usando la terminología y las técnicas adecuadas

CE Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y de comunicación en diferentes ámbitos de actuación

ACADÉMICAS

CE Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales

CE Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

CE Aplicar los conocimientos a la práctica

CE Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

2. NORMATIVA RELATIVA AL DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS.

En el año 2010 España se encontraba ante una economía recesiva, el mercado de trabajo presentaba una excesiva rigidez en relación con la regulación de las condiciones internas de trabajo, por este motivo se llevan a cabo dos reformas laborales para introducir medidas de flexibilidad. La finalidad de estas reformas es que empresarios y trabajadores, en ese contexto económico, puedan adoptar soluciones alternativas, siendo el despido la última opción, puesto que en las primeras fases de la crisis el ajuste de la economía se había producido por la vía de los despidos (MESS, 2013).

Por lo tanto, los objetivos específicos de las reformas laborales eran favorecer la flexibilidad interna de las empresas como alternativa a la destrucción de empleo, ya que la crisis económica había puesto de relieve las debilidades del sistema del mercado de trabajo español con una alta tasa de desempleo¹. Esencialmente, España presentaba uno de los niveles más altos del indicador de rigidez de la normativa laboral (elaborado por *Employment Protection Legislation*² de la OCDE), el sistema de negociación colectiva había restringido las posibilidades al empresario de reorganizar sus recursos productivos manteniendo el empleo. Ante esta situación la OCDE (2011) propuso una serie de recomendaciones que pretendían alcanzar una recuperación sostenible, entre las que aconsejaba una alternativa laboral más flexible antes de optar por un despido.

Según se indica en el “*Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral*” (MESS, 2013), en el mercado laboral existía: (1) una excesiva rigidez en la regulación de las condiciones internas de trabajo; (2) una segmentación muy acusada entre las condiciones laborales de los trabajadores indefinidos y los temporales, por un lado una buena parte de los trabajadores tenían empleos indefinidos, estables y muy protegidos, y por otro lado más de una cuarta parte de los trabajadores tenían contratos temporales sometidos a una excesiva rotación, afectando de forma especial

¹ La destrucción de empleos durante la crisis ha sido intensa sobre todo para la fuerza laboral con un bajo nivel de cualificación (abandono escolar temprano), afectando negativamente a la empleabilidad a largo plazo, haciéndose necesario impulsar la formación continua.

² *Employment Protection Legislation* (Legislación de protección del empleo), consta de reglas y procedimientos que definen los límites a la facultad de las empresas para contratar y despedir trabajadores en el empleo privado. Existen 21 indicadores que permiten la evaluación comparativa entre países, es la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) la que se encarga de recopilar esos indicadores.

a jóvenes, extranjeros y mujeres; (3) una negociación colectiva inadecuada; y (4) un nivel de formación de los trabajadores que era necesario mejorar. Como consecuencia de esta rigidez se estaba mermando la competitividad del sistema productivo español y, por lo tanto, era necesario adaptarse a la nueva situación económica. En esta línea, la reforma del Real Decreto-Ley 3/2012 tiene como objetivo: *“construir un nuevo modelo de relaciones laborales que frenara la destrucción de empleo y sentara las bases para la creación de empleo estable y de calidad y favoreciera la competitividad”*.

En el siguiente apartado se exponen las reformas de la normativa laboral que se han producido en los últimos años, atendiendo en especial a las causas económicas de despido, es decir, aquellas causas vinculadas con la gestión, la administración o la organización empresarial.

2.1. LAS CAUSAS ECONÓMICAS DE DESPIDO EN LAS ÚLTIMAS REFORMAS DEL MERCADO DE TRABAJO.

En España la regulación de las relaciones laborales está contenida en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), donde el artículo 51.1 establece las causas objetivas para el despido colectivo de trabajadores vinculadas a la situación que atraviesa una empresa concretándose en económicas, técnicas, organizativas y de producción. El artículo 52 c del E.T. regula la extinción de contrato por las causas dispuestas en el 51.1 cuando afecta a un número inferior de trabajadores.

En los últimos años se han producido dos reformas que han modificando el artículo 51.1 del 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, el cual disponía que: *“Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa”*. En este artículo cuando se hace referencia a *“una situación económica negativa”* se dejaba un margen amplio de decisión a la autoridad laboral y a las decisiones judiciales, sin ofrecer a los empresarios programar su política empresarial (Esteban, 2012).

Esta redacción ha estado vigente quince años hasta el Real Decreto-Ley 10/2010 de 16 de junio en el cual se dispuso: *“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva”*.

Posteriormente, la aprobación de la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo modifica el artículo 51.1 cuya redacción fue la siguiente: *“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo”*.

Y la última reforma, el 6 de julio de 2012 se aprobó la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, resultado de la tramitación parlamentaria como proyecto de Ley por el procedimiento de urgencia del homónimo Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, donde en el citado artículo se añadía: *“La existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce 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”*. En esta redacción el legislador razona que existen causas económicas, es decir, la empresa pasa por una situación negativa cuando se produce una de las tres circunstancias (Archel y otros, 2012):

- La empresa ha obtenido pérdidas, aunque no se especifica el periodo en que se han producido, ni la cuantía en términos absolutos o relativos, ni su alcance (grupo, empresa o unidad de negocio).
- La empresa prevé obtener un resultado negativo, también se omite cualquier referencia al período, cuantía o alcance de dichas pérdidas previstas.
- La empresa ha sufrido una disminución de su nivel de ingresos o ventas durante tres trimestres consecutivos. Igualmente no se especifica el periodo de referencia para enjuiciar la eventualidad de la disminución de los ingresos o ventas. Tampoco se especifica si esta disminución ha de ser monótona durante

los citados periodos o es suficiente con que los tres trimestres registren una cifra de ingresos inferior a la del periodo de referencia.

Con la Ley 3/2012, según Esteban (2012), el papel del juez debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de los hechos: las causas; en ningún momento podrán entrar a valorar la razonabilidad ni la proporcionabilidad de la medida tomada. Por lo tanto, el legislador ha restringido a la mínima expresión la intervención del juez en los despidos, al no poder realizar un juicio sobre si es óptima la decisión empresarial y si el despido es la forma más adecuada de superar la crisis empresarial o existen otras menos gravosas para el empleo. Por otro lado, se admite proceder al despido incluso con una caída de beneficios, sin ser necesario que se traduzca en pérdidas.

Esta última reforma ha tenido algunas críticas, según la magistrada del Tribunal Superior de Justicia de Canarias Estella Marrero (2012) en esta Ley se incluye el concepto de ventas, como un supuesto más por el que una empresa puede justificar que se encuentra en situación económica negativa. Es decir, quedaría justificado el despido económico fundamentando una disminución del nivel de ingresos o una disminución del nivel de ventas. En la anterior reforma se fijaba una referencia para determinar una disminución persistente de los ingresos cuando pudiera afectar a la viabilidad de la empresa o a la capacidad para mantener el volumen de empleo, con el fin de ayudar a la supervivencia de la empresa. Sin embargo, la Ley 3/2012 fija como parámetro exclusivo de determinación de la situación de disminución permanente de ingresos o ventas el criterio temporal, estableciendo que si la entidad tiene durante tres trimestres consecutivos una reducción permanente de ingresos o ventas puede proceder al despido, desechando cualquier referencia a la viabilidad de la empresa o a la capacidad para mantener el volumen de empleo como causa justificativa de despido, sin decir nada más sobre la firma en relación con la situación financiera y contable de la misma y su evolución anterior³. En este sentido, Marrero (2012) propone que lo razonable sería que la disminución continuada de los ingresos o de las

³ Se podría dar el caso, y no sería ajustado a derecho, que existiera una disminución durante tres trimestres consecutivos pero esto no llegar a afectar a la buena marcha de la entidad en ese ejercicio económico y estaría justificado un despido por causas económicas, pudiendo el empresario incluso "falsear una contabilidad" en la que figure esa disminución de ventas o ingresos durante los tres trimestres consecutivos Marrero (2012). De esta forma, se le estaría dando al empresario un poder de despido a su voluntad, poniendo de manifiesto la indefensión del trabajador al amparar como causa justificada del despido la decisión unilateral del contrato de trabajo por parte del empresario.

ventas debería tener cierta entidad y repercusión en la situación financiera de la empresa.

Por lo tanto, lo procedente para que el despido objetivo por causas económicas esté justificado sería aconsejable que el empresario acreditara que todos los cambios o modificaciones son necesarios para la eficiencia, competitividad o supervivencia de la empresa y que para alcanzar esa efectividad sea necesario el despido de trabajadores. Además, hay que mencionar que lógicamente una reducción de los gastos de personal contribuye a aminorar las pérdidas que tenga una entidad, pero en la legislación no se establece una relación directa entre el nivel de pérdidas y el número de trabajadores despedidos, ni se puede demostrar que el despido de un empleado pueda tener relación con la situación negativa de la firma (Estebán, 2012). De tal forma que, resulta difícil valorar la conexión que puede existir entre la medida de despido adoptada y la situación de crisis empresarial.

2.2. “LAS PÉRDIDAS PREVISIBLES” EN LA INFORMACIÓN CONTABLE.

La información contable constituye un cauce mediante el cual se transmite la situación económica y financiera de la empresa a los diferentes usuarios de la misma, proporcionando a través de diversos documentos el patrimonio de la unidad económica, los cambios que se han producido en la posición financiera, rendimiento, liquidez, etc., información que es necesaria para poder adoptar decisiones sobre la misma (González, 2008). En este punto se expone si la información que proporciona la contabilidad incluye determinados conceptos a los que hace referencia la legislación laboral, en concreto el de “pérdidas previstas”, para caracterizar una situación económica negativa al ser una de las causas objetivas económicas despido.

La contabilidad financiera o externa registra, clasifica, analiza y sintetiza en los estados contables las transacciones que se producen entre el mundo exterior y la empresa, expresando la situación periódica del patrimonio y los resultados obtenidos en su actividad económica. Para la elaboración de esta información se siguen las normas, reglas y principios establecidos en el Plan General de Contabilidad lo que permite garantizar la objetividad de la información que suministra. Los documentos

que proporciona son las cuentas anuales que las empresas deben de depositar en el Registro Mercantil y, por lo tanto, están a disposición de cualquier usuario.

La información que provee la contabilidad financiera tiene como objetivo cubrir las necesidades de información que necesitan los usuarios externos a la hora de tomar decisiones vinculadas con la entidad y que no están en condiciones de exigir la elaboración de información de acuerdo a sus intereses. Al estar confeccionada a partir de las transacciones que ha realizado la entidad, no suele ofrecer información sobre el futuro de las previsiones empresariales cifradas en los correspondientes planes, programas y presupuestos. Por lo tanto, cualquier usuario externo que tiene acceso a la información financiera que presentan las firmas no puede obtener datos sobre las “pérdidas previsibles” de la misma.

Otra de las ramas de la contabilidad es la contabilidad de costes o de gestión, la cual abarca un conjunto de técnicas y procesos de medida, valoración, registro puntual y acumulativo, verificación y análisis que es utilizada en la gestión empresarial para planificar, decidir, gestionar y controlar la adecuada utilización de los recursos y rentas generadas en su actividad específica por cada empresa (Mallo y Jiménez, 1997). Su objetivo es la elaboración de información relevante para que los gerentes puedan instrumentar las estrategias empresariales. No existe una normativa a aplicar para elaborar la contabilidad de gestión, por lo que es subjetiva y no está a disposición de los usuarios externos.

Los presupuestos empresariales, que se confeccionan en el ámbito de la contabilidad interna, permiten traducir una formulación cualitativa de la estrategia empresarial en planes de acción. Para su confección se debe contar con información sobre cada uno de los centros de responsabilidad en los que se organiza la empresa, que suele ser de carácter privado. Uno de los documentos que integran los presupuestos sería la cuenta de resultados presupuestada, que proporciona información de un resultado previsto a partir de los gastos e ingresos previstos.

Por lo tanto, la cuenta de pérdidas y ganancias presupuestada está unida a los fines estratégicos de la empresa, puesto que la existencia de una pérdida o un beneficio se utiliza como instrumento de influencia para conseguir esos fines estratégicos. Para su formulación se requiere de información privilegiada de diferentes ámbitos de la

empresa y se confecciona basándose en previsiones e hipótesis del comportamiento futuro de los mercados y del desempeño de la entidad. De esta forma, los gerentes poseen información privada que da lugar a una asimetría informativa, al disponer de una información con la que no cuentan los trabajadores o sus representantes, esta asimetría podría permitir actuar a la firma de manera estratégica ante el regulador intentando buscar ciertos beneficios internos y reduciendo la eficiencia de la regulación (Archel y otros, 2012). Puesto que, una información sesgada puede permitir a los que tienen un mayor conocimiento de la empresa ocultar o resaltar aspectos de la situación financiera o de los resultados que puedan ser de su interés. Por otro lado, se habla de las previsiones de futuro de diferentes variables donde pequeñas variaciones ocasionan oscilaciones en los resultados previstos.

En la Ley 3/2012 se está incluyendo el concepto de “pérdidas previstas” como causa de despido y también de descuelgue del convenio colectivo, que si se tiene en cuenta que es una información subjetiva al tratarse de una proyección de futuro, se está obligando a los órganos jurisdiccionales a fundamentar las resoluciones en sucesos futuros y no en hechos. Es decir, se están utilizando magnitudes comportamentales, previsionales y subjetivas en situaciones socialmente sensibles en lugar de magnitudes objetivas. En este sentido, Esteban (2012) señala que basar el despido en “pérdidas previstas” conlleva a la situación de que la extinción de los contratos de trabajo no es efectiva en el momento de proponerse la medida. Esto es, no puede acreditarse con datos objetivos y contrastables, por lo que hay que atender a los parámetros de informes técnicos que justifiquen la medida adoptada de extinción de los contratos de trabajo, constatando y verificando que la empresa puede sufrir una situación de crisis y un perjuicio en su posición competitiva en el mercado.

3. EL PAPEL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES ACTUALES.

En el entorno económico actual el conocimiento ha adquirido una considerable relevancia como factor de producción. En los últimos años las economías de los países industrializados se han ido transformando en lo que se denomina la economía o sociedad basada en el conocimiento (Sánchez y otros, 1999). Algunas de las características de esta sociedad son las siguientes:

- Los cambios constantes, que se producen a gran velocidad y donde aumenta la necesidad de adaptarse a ellos rápidamente. Como señalan Ochoa y otros (2010) asistimos a profundos cambios en el entorno en el que las organizaciones empresariales desarrollan su actividad, que las conducen a operar en una economía dinámica, turbulenta y cada vez más competitiva.
- El conocimiento es el principal elemento intangible que hace posible la innovación. En el mercado actual la capacidad de competir, crear valor y sobrevivir ya no radica en las dimensiones o en la posesión de activos físicos y financieros reflejados en los balances de las compañías, sino en los intangibles como la habilidad de organización para extraer la capacidad de los individuos, de manera mejor, más rápida e innovadora que sus competidores (Cañibano y otros, 1999).
- Para mantener la competitividad de la empresa en el mercado y mantener su viabilidad futura es fundamental las inversiones en tecnología, investigación y desarrollo y recursos humanos. Este último factor es destacado por Grant (1996) señalando que *“los individuos son los principales agentes de creación de conocimiento”*, afirmando que existe una clara escasez de información sobre los procesos de creación, difusión y gestión del conocimiento.

En resumen, en la economía actual las organizaciones requieren de la utilización intensiva de las tecnologías de la información y de la inversión en intangibles. Siendo para Lev (2003) los activos intangibles las claves para el crecimiento y la supervivencia de las empresas.

3.1. EL CAPITAL INTELECTUAL. CONCEPTO Y CLASIFICACIONES.

Son muchas las investigaciones que han puesto de manifiesto que el conocimiento es el motor o impulsor de esta nueva sociedad, siendo un factor productivo crítico en esta nueva economía. Según Tayles (2006), en las empresas basadas en el conocimiento se ha pasado de “lo que poseemos” a “lo que sabemos”, sobre todo en el sector servicios, siendo necesario medir de forma eficaz el valor de las personas. En este sentido, Ruggles (1998) ya argumentaba que la competitividad y el valor comercial de una entidad dependían cada vez más de lo que sabía, de cómo lo usaba y de su capacidad de innovación, es decir, estaba vinculando directamente la competitividad con la capacidad de identificar y gestionar su conocimiento. Por lo que el conocimiento debe ser considerado como un activo intangible de la entidad, siendo una de sus principales características, que les diferencia de los activos tangibles, que se van apreciando con el paso del tiempo mientras que los tangibles se deprecian (Ulrich, 1998).

Dentro los intangibles de una entidad Lev (2003) distingue entre los vinculados a la innovación, a la organización y a los recursos humanos. Siguiendo esta línea Nevado y López (2002) identifican tres componentes básicos relacionados con el conocimiento referente a los activos intangibles:

1. *Capital humano*: engloba los conocimientos, motivación, aptitudes o formación de los trabajadores, política de contratación, sistema de remuneración, satisfacción del personal, el liderazgo, la capacidad de innovación de la persona y los equipos, los hábitos de trabajo en equipo, la estabilidad en el trabajo, la mejora de las competencias y su utilización, etc.
2. *Capital organizacional o estructural*: como la cultura organizativa de la empresa, la filosofía de negocio, los procesos de reflexión estratégica, la estructura de la organización, propiedad intelectual, tecnologías de procesos y de producto, procesos de apoyo a relaciones, procesos de captación de conocimiento, procesos de transmisión y comunicación del conocimiento, comprendiendo los siguientes aspectos:
 - Capital de los procesos, servicios o productos: es decir conocer la calidad de los mismos para conseguir una ventaja competitiva.

- Capital de innovación y desarrollo: teniendo un conocimiento de las inversiones realizadas en nuevos productos, nuevas tecnologías de información, procesos de innovación, etc.
3. *Capital relacional*: recoge el valor del conocimiento del entorno que la organización tiene con el exterior (networking), desglosado en:
- Capital comercial: las relaciones y satisfacción existente entre proveedores, clientes y otros terceros, la lealtad de los clientes, los procesos de apoyo y servicio al cliente, capacidad de mejora y regeneración de las relaciones,
 - Capital comunicacional: los recursos destinados por la empresa para relacionarse con el exterior, actividades de marketing, publicidad, relaciones públicas, promoción de ventas, notoriedad de las marcas, reputación y nombre de la empresa, la proximidad a los mercados, número e intensidad de alianzas estratégicas.

De tal forma que la interacción de estos tres componentes dará lugar al capital intelectual⁴ de la organización (Nevado y López, 2002), los cuales están engranados con lazos de conexión como la “confianza” que permitiría la delegación de tareas, la reducción de las tareas de control o el desarrollo de acciones conjuntas con otras empresas, y la “cultura empresarial” como valor para apoyar la innovación y el aprendizaje organizativo.

Múltiples son las definiciones que existen sobre el capital intelectual, se comentan a continuación algunas de ellas. Uno de los precursores en este campo Stewart (1998) considera que el capital intelectual es todo aquello que no se pueda tocar pero que puede hacer ganar dinero a la empresa, definiéndolo como “*la suma de todos los conocimientos que poseen los empleados de una empresa y que le dan a ésta una ventaja competitiva (...) constituye el material intelectual que ha sido formalizado, capturado y procesado para generar mayor valor de los activos*”. Edwinston y Malone (1999) lo definen: “*como el estudio de las raíces del valor de la empresa, la medida de los factores dinámicos ocultos bajo sus instalaciones y productos*” y estaría integrado por la posesión de conocimiento, experiencia aplicada, habilidades tecnología organizativa, relaciones con clientes, capacidades individuales de los trabajadores de una empresa y destrezas profesionales que ofrecen a la empresa una ventaja

⁴ Los términos capital intelectual, activos intangibles y activos del conocimiento son ampliamente empleados en la literatura empresarial. Según Lev (2003) en la contable se utiliza el de recursos intangibles, en la economía el de activos del conocimiento y en la de empresa el de capital intelectual.

competitiva en el mercado. Siguiendo la misma metáfora que los autores anteriores Ramírez (2010) considera que el capital intelectual son las raíces de la organización que no son fáciles de visualizar pero que condicionan el desempeño futuro de la empresa. Por lo tanto, si la empresa sólo se preocupa de los resultados financieros y se ignoran los valores ocultos (incluidos en el capital intelectual) tendrá dificultades para sobrevivir a largo plazo.

Por último, mencionar la definición que propone Euroforum (1998), en el *Proyecto Intellect*⁵, como “el conjunto de activos intangibles de una organización que pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, en la actualidad genera valor o tiene potencial de generarlo en un futuro”. A este respecto Barney (1991) señala que la intensidad en conocimiento del capital intelectual otorga una serie de condiciones idóneas para convertirlos en activos escasos, valiosos y difícilmente imitables por terceros, lo que facilita la generación de rentas de diferenciación.

3.2. EL CAPITAL HUMANO COMO INTEGRANTE DEL CAPITAL INTELECTUAL.

En la mayoría de las clasificaciones que se han propuesto del capital intelectual se distingue como uno de sus componentes el capital humano. De acuerdo con Roos y otros (2001) el valor del capital humano se origina a partir de la competencia (comprende conocimiento, destrezas, habilidades y *saber hacer*), la actitud (el valor generado por el comportamiento que el empleado manifiesta hacia su trabajo) y la flexibilidad cognitiva de los empleados (es la habilidad para innovar y cambiar prácticas, reflexionar sobre los problemas y llegar a soluciones innovadoras). En el actual mundo globalizado se hace necesario contar con un tipo diferente de trabajador con competencias, actitudes y flexibilidad cognitiva que le permita un pensamiento crítico y sistémico, de ahí la importancia de invertir en este capital para hacer frente a los desafíos competitivos (Ramírez, 2010).

Dentro de los intangibles son los recursos humanos los que no se pueden considerar propiedad de la organización, ya que el resto son independientes a las personas que

⁵ Iniciativa pionera en España en el estudio del capital intelectual, impulsada por el Instituto Universitario Euroforum Escorial.

los protagonizan (Recio, 2005). Algunas de las características de los recursos humanos son:

- La apropiabilidad, ya que la movilidad o poder de negociación puede descapitalizar la empresa.
- La escasez, puesto que no está a disposición de todos los competidores.
- La relevancia, es decir para que sea valioso tiene que tener relación con alguno de los factores de éxito de la empresa.
- La durabilidad, que se mantenga como ventaja competitiva, pues como se ha comentado no se deprecian con el paso del tiempo.
- La insustituibilidad, no deben ser superados de manera rápida por innovaciones.
- La inimitabilidad o irreproducibilidad, es decir que sea difícil de imitar o reproducir por parte de la competencia.

Los trabajadores cuando poseen estas características son valiosos para las empresas por lo que se convierten en su principal ventaja competitiva. Además, las capacidades y habilidades de los recursos humanos son en gran medida determinantes de los otros intangibles que integran el capital intelectual, puesto que es su presencia la que permite la creación de valor (Davenport, 2000).

De los rasgos distintivos del capital humano se puede destacar que a pesar de ser uno de los recursos organizativos más importante no es propiedad de la empresa, por lo tanto parte del valor de la firma no está bajo el control de ésta, así el abandono de ciertos empleados puede generar una pérdida de memoria organizativa, convirtiéndose en una amenaza para su competitividad (Ordoñez de Pablos, 2004).

En estos últimos años de crisis económica algunas entidades se han visto obligadas por cuestiones económicas a desprenderse de trabajadores que pueden ser valiosos para la empresa. Puesto que, cuando los empleados abandonan la firma se llevan “el conocimiento” que poseen, la formación, la destreza, los saberes, las capacidades, experiencias y habilidades productivas, las cuales son individuales e inherentes a cada trabajador, las competencias residen en grupos de individuos y se materializan en rutinas organizativas, en definitiva se pierde parte del valor de la organización. Como constata Davenport (2000) *“al despedir la organización padeció las consecuencias de dos maneras: perdió una fuerza continuada de líderes de alto potencial, y tuvo que hacer frente a los gastos ocasionados por los costes directos de esos abandonos”*.

Cuando una entidad se encuentra ante una mala situación económico-financiera una de las últimas decisiones que debería adoptar sería la de despedir a sus empleados, puesto que ésta medida muchas veces no resolverá el problema de fondo y va a contribuir a empeorar el clima laboral y la motivación de los trabajadores (Davenport, 2000). A lo que hay que unir que será difícil mantener la moral y la misma productividad o redistribución de funciones entre los trabajadores que permanecen cuando éstos ven que sus compañeros están siendo despedidos y los siguientes pueden ser ellos (Villar, 2009). Además, esta situación puede repercutir de forma negativa en los resultados empresariales, debido a que hay que tener en cuenta que cuanto mayor es la lealtad del personal mayor será el conocimiento que se generara y esto se traducirá en una mayor competitividad.

Por lo tanto, sería aconsejable que en época de recesión las organizaciones apuesten por atraer, retener y desarrollar el capital humano, puesto que la gestión del talento debe tratarse como una estrategia empresarial y es necesario tenerlo identificado para no desprenderse de las personas valiosas que pueden ser fundamentales para la evolución de la organización y salida de la crisis (Lermusiaux, 2009). La empresa deberá analizar los factores de éxito de la misma en planes de acción y comunicación, de ahí la importancia de conocer el perfil de cada empleado y su nivel de desempeño en relación con sus competencias, toma de decisiones, creatividad, liderazgo, relaciones interpersonales, convencimiento, etc., para que a la hora tomar decisiones importantes sobre reducciones de plantilla los directivos y gerentes tengan conocimiento de qué empleados pueden despedir y cómo va a repercutir esa decisión a la organización en un futuro. Puesto que como indican Edvinsson y Malone (1999) la pérdida de un empleado clave portador de conocimientos puede ser indicativo del próximo eclipse de una firma estrella.

3.3. LOS RECURSOS HUMANOS EN LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN EXTERNA.

La importancia adquirida por el capital humano como recurso de las organizaciones alcanza a los sistemas de información económico-financiera, puesto que deberán reflejar adecuadamente los recursos económicos que se destinan a estos factores intangibles clave. Sin embargo, como señalan Chaminade y Cañibano (2003) los sistemas contables presentan ciertas limitaciones en la actual economía del

conocimiento puesto que fueron diseñados durante la era industrial, y responden a la necesidad de valorar los recursos tangibles de la organización, donde la aportación del factor trabajo era esencialmente física. Por lo que los sistemas de información contables no disponen de suficiente información respecto de los recursos humanos y el conocimiento.

En contabilidad solamente figura reflejado en las cuentas anuales los intangibles adquiridos a terceros ya que no se registran los que son generados por el funcionamiento de la sociedad. Es decir, según las normas contables el capital intelectual no aparece reconocido como activo en el Balance⁶, considerándolo como un gasto, no como un factor que genera riqueza, influyendo negativamente en la cuenta de Pérdidas y Ganancias puesto que se considera una disminución del beneficio (Ramírez y Tejada, 2009). Por lo tanto, los inversores y gestores no disponen de una información completa a la hora de tomar decisiones pues no aparece reflejando el verdadero valor de la organización, al no incorporar información del capital intelectual.

Si en la economía del conocimiento los flujos de inversión para capital humano alcanzan dimensiones similares a los invertidos en tecnología informática (Edvinsson y Malone, 1999), el reconocimiento de esta nueva realidad debería estar recogido en la información contable. Esto estaría obligando a preparar un nuevo Balance en el cual el pasado es equilibrado por el futuro y lo financiero por lo no financiero: el capital intelectual. Como consecuencia de esta falta de reconocimiento, muchas empresas meritorias están suboptimizadas y subcapitalizadas⁷, llegando incluso a tener dificultades para alcanzar sus objetivos, como indican Edvinson y Malone (1999) *“el balance general no nos dice cuánto valen estas cosas, ni da la alarma cuando se pierden por mala administración o despidos de trabajadores”*.

Hay otros autores que se cuestionan si realmente se puede considerar activos al conocimiento del equipo humano o al equipo en sí, puesto que suele integrarse en los

⁶ Aunque a veces resulta paradójico, como indica Lermusiaux (2009), que muchas empresas incluyen en su información financiera la frase *“Nuestros empleados son nuestro activo más importante y el factor clave de nuestro éxito futuro”*, pues como bien saben las empresas una fuerza de trabajo cualificada multiplica el activo

⁷ Edvinson y Malone (1999) recogen declaraciones del profesor Keith Bradley de la Open Business School del Reino Unido que dice: *“para las empresas que aplican un uso intensivo de conocimientos, el porcentaje de activos que no aparece en balance es más del 100%”*.

activos intangibles a los recursos vinculados al equipo humano y al conocimiento difuso en la organización (Nomen, 2005). A pesar de que el equipo humano pueda llegar a ser uno de los recursos más importantes no pueden ser incluidos en el balance al no cumplir los requisitos que debe cumplir un activo intangible.

La normativa contable española establece en la norma 5ª de la segunda parte del Plan General de Contabilidad que los activos intangibles pueden ser reconocidos como tales en el Balance siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

1. Que el inmovilizado intangible cumpla la definición de activo, así como los criterios de registro y reconocimiento contable exigidos a este. El marco conceptual del Plan General de Contabilidad define los activos como aquellos *“bienes, derechos y otros recursos controlados económicamente por la empresa resultantes de sucesos pasados, de los que se espera que la empresa obtenga beneficios o rendimientos económicos en el futuro y siempre que se puedan valorar con fiabilidad”*.
2. Que el inmovilizado intangible sea identificable, que implica bien su procedencia de derechos legales o contractuales, o bien su separabilidad, es decir, la posibilidad de que el activo pueda ser arrendado, vendido, intercambiado etc.; en definitiva, separado de la empresa

En primer lugar, para el reconocimiento de una partida como activo en el Balance debe ser probable que se vayan a obtener rendimientos futuros y que la partida tenga un coste o valor que se pueda medir con fiabilidad. A este respecto, indicar que una empresa carece de control sobre su equipo humano, entendiendo por control el poder para obtener beneficios económicos futuros que fluyan del recurso subyacente y también el poder para restringir el acceso de otros a esos beneficios. Únicamente, podría decirse que la firma tiene un cierto control sobre el equipo humano siempre que las personas continúen trabajando para la empresa, control que desaparecerá cuando las personas abandonen la misma.

En cuanto a la valoración con fiabilidad de los activos, según Recio (2005) estos intangibles no tienen soporte físico puesto que están basados en la información y en el conocimiento y experiencia acumulada, por lo que se hace difícil su cuantificación e identificación. A este respecto, existen diferentes puntos de vista sobre su inclusión en el activo puesto que algunos autores cuestionan incluir valores subjetivos, que carecen

de certeza y fiabilidad en los estados contables y pueden dar lugar en un futuro a falsas impresiones de riqueza de la empresa como expone (Ramírez, 2007). La cuestión es que no existe una manera sencilla de medir lo que está en la mente y en el corazón de los directivos y empleados, o cómo valorar actividades tales como la lealtad del cliente o la competencia del empleado, que tal vez no afecte a los resultados de una empresa durante años. Por lo tanto, el capital intelectual no se puede acomodar dentro de los modelos tradicionales de contabilidad (Nomen, 2005).

Por otra parte, el creciente peso adquirido por los intangibles en las organizaciones para el logro de los objetivos estratégicos y como fuente de creación de valor, promueve que los directivos y gerentes necesiten disponer de información relevante y periódica sobre los mismos para poder llevar a cabo los procesos de planificación, organización, control y decisión con el fin de hacer frente a las alteraciones que afectan a la actividad económica que pueden poner en peligro la supervivencia y continuidad de la organización (Gabás y otros, 1996). Ya que, como se ha comentado, el modelo contable actual no permite incluir este tipo de información, es necesario recurrir a otras formas o instrumentos de valoración que permitan obtener una información fiable sobre su identificación y medición.

En opinión de Ochoa y otros (2010) para obtener una gestión adecuada del capital intelectual es necesario construir un sistema de información que proporcione información relevante, fiable y oportuna sobre aquellos elementos intangibles que, en cada empresa, puedan estar siendo determinantes en su supervivencia, puesto que el mundo evoluciona hacia una economía en la que la generación de riqueza está asociada al desarrollo y es necesario mantener ventajas competitivas basadas principalmente en elementos de carácter intangible, con una denominación genérica de "conocimiento". Siendo el conocimiento, como afirma Nonaka (1991), la única fuente duradera de ventaja competitiva, las empresas deben desarrollar su capacidad para identificarlo, medirlo y gestionarlo, la adquisición, producción y uso de conocimiento es al mismo tiempo esencial y complejo pero necesario para generar riqueza empresarial. Hay autores como (Ramírez, 2007) que opina que hay que tener en cuenta que si el capital intelectual es uno de los factores más determinantes del éxito competitivo de una empresa, es por lo que su medición tiene una gran importancia.

En cuanto a las propuestas que se han realizado para medir el capital intelectual una de las más generalizadas es la que determina un valor global al mismo que viene dado por la diferencia que existe entre el valor de mercado de una empresa y su valor en libros, es decir:

$$\text{Capital intelectual} = \text{Valor de mercado} - \text{Valor contable}$$

Sin embargo, hay que precisar que esta diferencia no debe ser considerada exactamente igual al capital intelectual puesto que se están comparando dos magnitudes que tienen dimensiones temporales diferentes. Así, mientras el valor contable incluye el coste histórico de los activos de la organización, en el valor de mercado se recogen las expectativas que los accionistas poseen sobre las futuras ganancias y potencial de crecimiento de la empresa⁸ (Sánchez y otros, 1999). Además, esta forma de determinar el capital intelectual va a depender de las fluctuaciones del valor de cotización de las acciones de la entidad.

Otra de las propuestas para representar y medir los activos intangibles de una empresa serían los informes del capital intelectual, en los cuales mediante una serie de indicadores se describen las transacciones realizadas con empleados, terceros, proveedores, procesos y tecnologías. Según Martínez Ochoa (2002), en el informe del capital intelectual se prescribirían las acciones sobre la cartera de recursos y acciones para cualificarlos y medir el logro de sus efectos. Por lo tanto, para presentar la situación del capital intelectual se podrá realizar a través de indicadores que expongan los fundamentos (cultura y estrategia de la empresa), los esfuerzos (actividades realizadas por personas, procesos e infraestructuras), y los resultados de la gestión del conocimiento (logrados en los clientes, los empleados, la innovación y las relaciones externas). De esta forma se manifiestan los puntos de unión que existen entre el informe del capital intelectual dirigido a terceros externos a la empresa y la gestión interna sobre recursos, actividades y efectos de la gestión de conocimiento. Una de las objeciones que se hace a este tipo de informes es que al no estar regulados la información que contienen no cumple algunas de las características básicas que se exigen a la información contable como son: la claridad, la imparcialidad, la comparabilidad o la objetividad, lo cual podría estar cuestionando la validez y utilidad de la información que proporcionan (Sánchez, 2008).

⁸ Como indica Tayles (2006), muchas entidades presentan una gran diferencia entre valores contables y valores de mercados, poniendo el ejemplo de la compañía Coca-Cola que en el balance de situación figura menos del 10% del valor de mercado.

4. ANÁLISIS DE LA VARIACIÓN DE TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN

Como ya se ha comentado anteriormente, la reforma del mercado de trabajo que ha tenido lugar en los últimos años ha modificado alguna de las causas objetivas económicas de despido, indicando expresamente que concurren *“cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación negativa”*. Por otro lado, se ha visto la importancia del capital humano, como integrante del capital intelectual, en las organizaciones actuales al ser considerado como una de sus principales ventajas competitivas. Teniendo en cuenta estas consideraciones, en este apartado se analiza si las empresas de Castilla y León cuando sus resultados desprenden una situación económica negativa están despidiendo a sus trabajadores, es decir, se están acogiendo a lo que establece la regulación laboral, o bien están optando por mantener su plantilla por considerarla un activo fundamental para salir de esa situación. Con este objetivo, se estudia la evolución del número medio de trabajadores en las entidades ubicadas en Castilla y León, para el periodo 2010-2013, y se analiza la influencia que puede tener la situación económico-financiera empresarial en los cambios que se producen en la plantilla.

La información que se utiliza para llevar a cabo este estudio es de naturaleza económica y financiera y se encuentra recogida fundamentalmente en las cuentas anuales que elaboran las empresas. Esta información puede utilizarse para efectuar análisis retrospectivos de los hechos económicos que han ocurrido en la entidad, pero no es suficiente para indicar la situación económica y financiera en la que se encuentra la firma al no proporcionar datos que permitan a un usuario externo predecir y poder tomar decisiones. Por este motivo, es necesario realizar un análisis económico-financiero de la información contable, que consiste en la aplicación de herramientas y técnicas analíticas a los estados contables, con el fin de obtener de ellos medidas y relaciones que sean útiles y significativas para la toma de decisiones (Bernstein, 1996). La base de un análisis económico-financiero es cuantificar la *“rentabilidad-riesgo”*, por lo que se ha de centrar en estudiar por una parte la rentabilidad, esto es medir la relación entre los resultados monetarios de una actividad y los medios empleados para obtenerlos, y, por otra parte, la liquidez o solvencia, es decir la capacidad que tiene la empresa para hacer frente a las obligaciones financieras (Rivero Torre, 2009).

En el análisis económico y financiero una de las herramientas más utilizadas en la literatura contable han sido los ratios. Un ratio es un indicador en forma de cociente que relaciona dos magnitudes, cuya interpretación se realiza en términos de comparación respecto a un referente ideal. Una de sus principales ventajas es que permite efectuar comparaciones aceptables entre unidades de distintas dimensiones, eliminando o, al menos, atemperando, el efecto del tamaño empresarial. Por lo tanto, los ratios empleados en la aplicación de técnicas de análisis financiero sintetizan la información contable de forma alternativa, facilitando el seguimiento de la evolución de un indicador a lo largo de diversos períodos, y posibilitando la comparación entre empresas (Jiménez y otros, 2000). En este sentido, y en línea con el objetivo de este estudio, la utilización de ratios permitirá comprobar si en aquellas empresas que disminuyen su plantilla están presentando una situación económico-financiera diferenciada del resto, bien por estar generando menores rentabilidades, o bien por presentar problemas de liquidez o solvencia.

4.1. SELECCIÓN DE LA MUESTRA Y DEFINICIÓN DE VARIABLES.

Para llevar a cabo el estudio empírico se ha utilizado una muestra obtenida de la base de datos *Amadeus*, que contiene la información de las cuentas anuales que las empresas depositan en los Registros Mercantiles de cada provincia. En un primer momento se seleccionan aquellas firmas que cumplieran las siguientes condiciones: estar activas en la fecha de la búsqueda, proporcionar información contable individual (se excluye la información consolidada que corresponde a grupos de empresas), y que su domicilio social radicase en Castilla y León⁹. A continuación se procedió a excluir de esta primera muestra a aquellas entidades que:

- no proporcionan información de alguna de las variables que se han utilizado en el estudio en todos los años considerados, es decir, de 2010 a 2013, ambos inclusive.
- en todos los años el número medio de trabajadores que tiene es de uno. Por lo tanto, las entidades que van a integrar la muestra tienen en plantilla a más de un empleado en alguno de los ejercicios económicos analizados.

⁹El número de empresas que cumplieran estos requisitos el 11 de febrero de 2015, fecha en que se realizó la selección, ascendía a 8.473.

- pertenecen al sector financiero y asegurador, con el objeto de poder realizar comparaciones de los indicadores económico-financieros¹⁰.

Una vez realizado el proceso de selección y depuración de la información, la muestra, con la que se ha realizado el estudio está compuesta por 3.903 empresas.

Las variables empleadas en el estudio son las siguientes:

a) Variables económico-financieras. Se han utilizado un conjunto de indicadores que permiten determinar la situación económico-financiera que presentan las empresas de la muestra. Estos ratios se han agrupado en tres categorías: indicadores de rendimiento, ratios de liquidez y solvencia e indicadores de personal. Su formulación se recoge en la tabla 1.

Indicadores de rentabilidad o rendimiento:

- *Rentabilidad económica (RE) o Return of assets (ROA).* Proporciona el rendimiento que obtiene la empresa de las inversiones que ha efectuado para llevar a cabo su actividad. Si la rentabilidad es cercana a cero está indicando que la firma no está generando rendimientos vinculados con su actividad típica; si es negativa revela que está obteniendo pérdidas por lo que la entidad deberá plantearse una reestructuración o reducir los gastos relacionados con la actividad; y cuanto más elevada sea mayor es el beneficio conseguido con la explotación del negocio y, por lo tanto, se podría decir que la gestión que ha llevado a cabo la empresa ha sido eficiente (Rivero Torre, 2009).
- *Rentabilidad financiera (RF) o Return of equity (ROE).* Este ratio informa de la rentabilidad que obtienen los accionistas o propietarios de las inversiones que han realizado en la entidad.
- *Margen de beneficios.* Muestra los rendimientos generados por cada unidad monetaria vendida o el margen que le queda a la empresa una vez descontados los gastos derivados de los factores productivos utilizados en la actividad principal.

¹⁰ La información contenida en las cuentas anuales de los sectores financiero y asegurador se elabora de acuerdo a una regulación específica, por lo que la información contable que presentan estas firmas no se pueden comparar con la que presentan las empresas del resto de sectores (Gabás y Apellániz, 1994).

- *Variación de ingresos de explotación (VIE)*. Proporciona la variación porcentual que se produce en los ingresos de explotación de un ejercicio respecto al anterior.

Ratios de liquidez y solvencia:

- *Ratio de liquidez o de solvencia a c/p*. Suministra información sobre la capacidad que tiene la empresa para generar recursos financieros líquidos con el fin de hacer frente a las deudas contraídas a corto plazo. Valores cercanos o inferiores a la unidad están indicando que la firma puede tener dificultades para atender a sus obligaciones de pago al llegar el vencimiento. Por el contrario, valores elevados hacen referencia a un exceso de liquidez para afrontar las deudas a corto plazo, aunque también puede estar indicando que existen activos ociosos con un elevado coste de oportunidad lo que puede estar originando una pérdida de rentabilidad.
- *Ratio de liquidez "acid test"*. Este ratio mide la capacidad de la empresa para hacer frente a los pagos a corto plazo usando sólo los activos más líquidos, esto es, el realizable cierto y las disponibilidades líquidas y equivalentes. Se considera que valores próximos a la unidad aluden a una buena situación de liquidez en la entidad, interpretándose los valores superiores o inferiores como en el ratio de solvencia a c/p.
- *Autonomía financiera*. Proporciona el grado de independencia financiera a través de las fuentes de financiación de la empresa. Es decir, permite detectar el nivel de endeudamiento de una entidad y el grado de independencia con respecto a terceros. Por lo tanto, la autonomía financiera hace referencia a la posibilidad que tiene la entidad de elegir entre distintas fuentes de financiación, lo que pone de manifiesto que presenta una relación óptima entre los recursos propios y los recursos ajenos. Cuando este indicador alcanza valores próximos a la unidad, entre 0,75 y 1,5, se interpreta como que la empresa presenta una situación de autonomía financiera, valores inferiores reflejarán niveles de endeudamiento elevados y valores superiores indicarán que las entidades se están financiando principalmente con los fondos propios (González, 2008).

TABLA 1: FORMULACIÓN DE LAS VARIABLES ECONÓMICO-FINANCIERAS.

Indicadores de rentabilidad	
Rentabilidad económica (RE)	$RE = \frac{\text{Resultado antes de intereses e impuestos}}{\text{Activo total}} \times 100$
Rentabilidad financiera (RF)	$RF = \frac{\text{Resultado antes de impuestos}}{\text{Patrimonio neto}} \times 100$
Margen de beneficio (MB)	$MB = \frac{\text{Resultado antes de intereses e impuestos}}{\text{Ventas}} \times 100$
Variación de ingresos de explotación (VIE)	$VIE = \frac{\text{Ingresos explotación N+1} - \text{Ingresos explotación N}}{\text{Ingresos explotación N}} \times 100$
Indicadores de liquidez y solvencia	
Ratio de solvencia a c/p (RS)	$RS = \frac{\text{Activo corriente}}{\text{Pasivo corriente}}$
Autonomía financiera (AF)	$AF = \frac{\text{Patrimonio neto}}{\text{Pasivo total}}$
Ratio "acid test"	$\text{Ratio "acid test"} = \frac{\text{Deudores} + \text{Disponible}}{\text{Pasivo corriente}}$
Indicadores de personal	
Gasto de personal por ingresos de explotación (GE)	$GE = \frac{\text{Gastos de personal}}{\text{Ingresos de explotación}}$
Coste medio por empleado (CME)	$CME = \frac{\text{Gastos de personal}}{\text{Nº de empleados}}$
Ingresos de explotación por empleado (IEE)	$IEE = \frac{\text{Ingresos de explotación}}{\text{Nº de empleados}}$
Variación de empleados (VE)	$VE = \frac{\text{Nº de empleados N+1} - \text{Nº de empleados N}}{\text{Nº de empleados N}} \times 100$

Indicadores de personal:

- *Gastos de personal por ingresos de explotación.* Este indicador informa del peso cuantitativo de los gastos de personal sobre los ingresos relacionados con la actividad económica de la empresa.

- *Coste medio de los empleados.* Hace referencia a la retribución media de los trabajadores.
- *Ingresos de explotación por empleado.* Indica los ingresos de explotación medios por empleado.
- *Variación de empleados.* Proporciona la variación porcentual que se produce en el número de trabajadores de un ejercicio respecto al anterior.

b) Tamaño empresarial. Para clasificar las empresas de la muestra por su tamaño empresarial se han seguido los criterios establecidos en la Recomendación de la Comisión Europea de 6 de mayo de 2003 (publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea de 20 de mayo de 2003). Según la cual se distingue entre cuatro tipos de entidades:

Empresa grande cuando cumpla:

- Que emplee a 250 o más trabajadores.
- Que los ingresos de explotación sean superiores a 50 millones de euros o que el total del activo sea superior a 43 millones de euros.

Empresa mediana cuando cumpla:

- Que emplee a menos de 250 trabajadores.
- Que los ingresos de explotación sean iguales o menores de 50 millones de euros o que el total del activo sea igual o menor de 43 millones de euros.

Empresa pequeña cuando cumpla:

- Que emplee a menos de 50 trabajadores.
- Que los ingresos de explotación sean iguales o menores de 10 millones de euros o que el total del activo sea igual o menor de 10 millones de euros.

Microempresa cuando cumpla:

- Que emplee a menos de 10 trabajadores.
- Que los ingresos de explotación sean iguales o menores de 2 millones de euros o que el total del activo sea igual o menor de 2 millones de euros.

Se ha tenido en cuenta para realizar esta clasificación los datos que proporcionan las cuentas anuales de las empresas en el ejercicio económico 2013.

c) Sector de actividad. Las firmas de la muestra se han clasificado según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). Se ha procedido a suprimir algún sector de actividad debido al escaso número de entidades que contenía (como

por ejemplo el sector de actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico) procediendo a integrarlo en otros sectores afines.

d) Ubicación provincial. A partir del domicilio social de la entidad se han agrupado las empresas de la muestra en las nueve provincias de Castilla y León, con el objeto de comprobar si existen diferencias por provincias en la evolución de la plantilla a lo largo de los años analizados.

d) Forma jurídica. Según la forma jurídica las entidades de la muestra se han agrupado en tres tipos:

- *Sociedades anónimas.* Sociedades mercantiles cuyo capital está integrado por acciones y la responsabilidad de los socios es ilimitada.
- *Sociedades limitadas.* Sociedades mercantiles cuyo capital está integrado por participaciones sociales. La responsabilidad de los socios se encuentra limitada al patrimonio de la sociedad.
- *Otras formas jurídicas.* Etiqueta en la que se engloban el resto de formas jurídicas que tienen las empresas de la muestra (asociaciones, empresario individual, etc.) y que su representatividad era muy baja para incluirlas en un grupo específico.

f) Tramos de antigüedad. De acuerdo a la fecha de constitución de la entidad que figura en la base de datos, se ha procedido a agrupar las empresas de la muestra en función de los años de funcionamiento al cierre del ejercicio 2013. Las firmas se han clasificado en cuatro tramos de antigüedad: menor o igual de diez años; menor o igual de veinte y mayor de diez años; menor o igual de treinta y mayor de veinte años; y, por último mayor de treinta años.

g) Indicador de concentración de la propiedad. El indicador de independencia BvD proporciona información cualitativa del grado de independencia de una empresa con respecto a sus accionistas, es decir, de la concentración accionarial. La base de datos incorpora cuatro categorías que responden a distintas estructuras de propiedad empresarial y que son las siguientes:

- Empresas catalogadas como “BvD-A” o *más dispersa*, donde ningún accionista o partícipe tiene una cuota de propiedad superior al 25% que le permita ejercer el control de la sociedad.
- Empresas catalogadas como “BvD-B” donde ningún accionista o partícipe posee el 50 % o más de cuota de propiedad, pero tiene uno o más accionistas con un porcentaje de participación superior al 25%.
- Empresas catalogadas como “BvD-C” o *de mayor concentración* donde pocas personas, grupos familiares o instituciones pueden ejercer el control sin problemas debido a la acumulación de acciones o títulos de propiedad en su poder, es decir un porcentaje de participación superior al 50%.
- Empresas catalogadas como “BvD-U” están incluidas aquellas empresas que la base de datos no las tiene clasificadas.

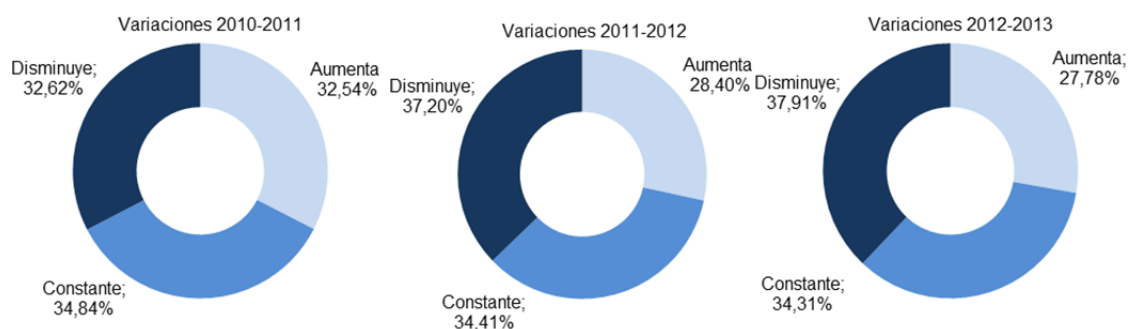
4.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIACIÓN DE TRABAJADORES.

En primer lugar, y a partir de los datos obtenidos para el indicador variación de empleados entre ejercicios económicos, se ha calculado el porcentaje de empresas de la muestra que han aumentado, disminuido o no han variado el número medio de trabajadores en los años estudiados, en el Gráfico 1 se representan los resultados.

En los periodos 2011-2012 y 2012-2013 los resultados son muy similares, en el 37% de las empresas de la muestra disminuye el número de trabajadores, en el 34% permanecen constantes y solamente incrementan la plantilla el 28%. Sin embargo, en el primer periodo estudiado los resultados son distintos: el porcentaje de firmas en las que disminuye el número de empleados es menor (32,6%) y el porcentaje donde el número de empleados aumenta es mayor (32,5%), permaneciendo en la misma proporción el número de empresas que permanece constante. Hay que tener en cuenta que en octubre de 2010 es cuando tiene lugar una reforma laboral lo que puede justificar que el porcentaje de empresas que disminuyen el número medio de empleados aumente en 2012 y 2013¹¹.

¹¹ Como información adicional indicar que solamente en un 4.42% de las empresas de la muestra se ha producido un aumento de trabajadores en todos los periodos analizados, en un 11,3% permanece su personal constante y en un 7,60 % ha disminuido el personal.

GRÁFICO 1. PORCENTAJE DE EMPRESAS DE LA MUESTRA EN LAS QUE VARÍA EL N° DE EMPLEADOS.



Con el fin de completar el análisis de las variaciones de plantilla que se han producido en las empresas de Castilla y León se han considerado otros aspectos que pueden resultar relevantes para su interpretación y que son: la ubicación geográfica, el sector de actividad, la forma jurídica, el tamaño empresarial, la antigüedad y el grado de concentración de la propiedad, que se comentan a continuación.

Los resultados de la distribución provincial del porcentaje de empresas que cambian o mantienen la plantilla se recogen en la tabla 2 y en los gráficos 2,3 y 4. En general, en todas las provincias de la comunidad los cambios que se han producido en el personal de las entidades son similares al originado para el total de la muestra, aunque llama la atención que en provincias como Ávila, Zamora y Salamanca el porcentaje de firmas que aumentan el número de empleados está por debajo del promedio de la muestra en todos los períodos analizados.

Además, también se puede indicar que donde más entidades mantienen constante el número de empleados es en Ávila y en Segovia, esta última también está por debajo de la media en el porcentaje de empresas que disminuye el número de empleados. En las provincias de Segovia y Valladolid, en todos los periodos, el porcentaje de empresas que aumenta su personal está por encima de la media. Hay que indicar que las provincias que más diferencias presentan en relación con el promedio de la muestra son aquellas que tienen domiciliados un menor porcentaje de empresas de la muestra, esto es Ávila, Soria y Zamora.

TABLA 2: PROPORCIÓN DE EMPRESAS EN LAS QUE VARÍA EL Nº DE EMPLEADOS POR PROVINCIAS.

Provincia	Nº empresas	Variación nº empleados 2010-2011			Variación nº empleados 2011-2012			Variación nº empleados 2012-2013		
		A	C	D	A	C	D	A	C	D
Ávila	187	26,2	40,1	33,7	20,9	42,8	36,4	24,6	38,5	36,9
Burgos	798	33,5	36,2	30,3	27,1	35,7	37,2	26,9	36,2	36,8
León	475	35,4	30,9	33,7	31,2	30,3	38,5	27,2	29,9	42,9
Palencia	250	30,4	39,2	30,4	30,4	36,0	33,6	29,2	32,0	38,8
Salamanca	603	31,2	35,2	33,7	26,2	35,8	38,0	27,2	35,8	37,0
Segovia	320	36,6	38,1	25,3	31,3	35,3	33,4	28,8	39,7	31,6
Soria	172	31,4	30,2	38,4	30,8	30,8	38,4	25,6	33,7	40,7
Valladolid	886	34,1	31,9	34,0	29,3	32,6	38,0	29,9	31,6	38,5
Zamora	218	23,4	38,5	38,1	27,5	34,4	38,1	26,6	35,3	38,1
Total	3.909	32,5	34,8	32,6	28,4	34,4	37,2	27,8	34,3	37,9

Nota: A: % de empresas de la muestra en las que aumenta el nº de empleados. C: % de empresas de la muestra en las que se mantiene constante el nº de empleados. D: % de empresas de la muestra en las que disminuye el nº de empleados.

GRÁFICO 2. PROPORCIÓN DE EMPRESAS EN LAS QUE VARÍA EL Nº DE EMPLEADOS POR PROVINCIAS PERIODO 2010-2011.

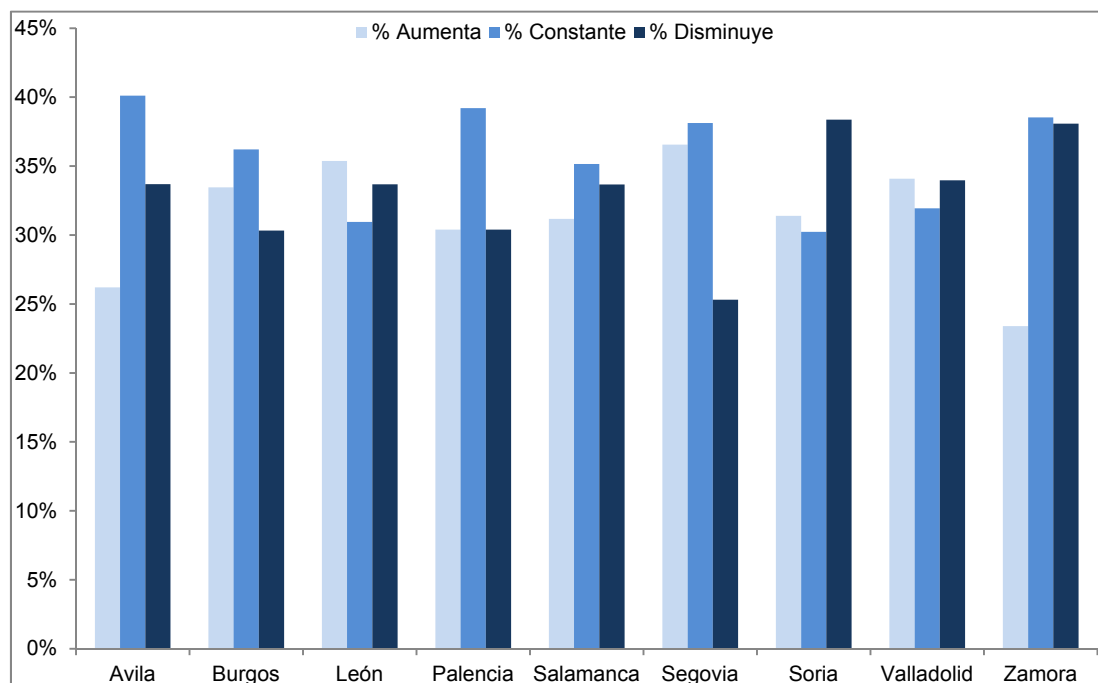


GRÁFICO 3. PROPORCIÓN DE EMPRESAS EN LAS QUE VARÍA EL Nº DE EMPLEADOS POR PROVINCIAS PERIODO 2011-2012.

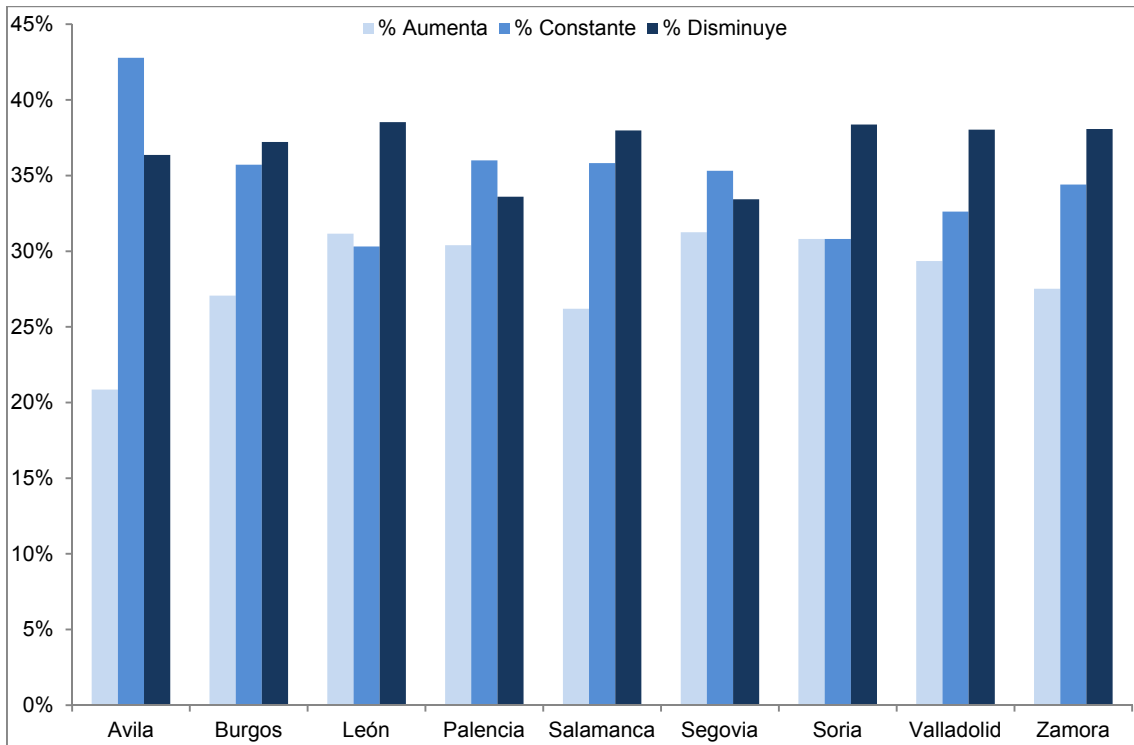


GRÁFICO 4. PROPORCIÓN DE EMPRESAS EN LAS QUE VARÍA EL Nº DE EMPLEADOS POR PROVINCIAS PERIODO 2012-2013.

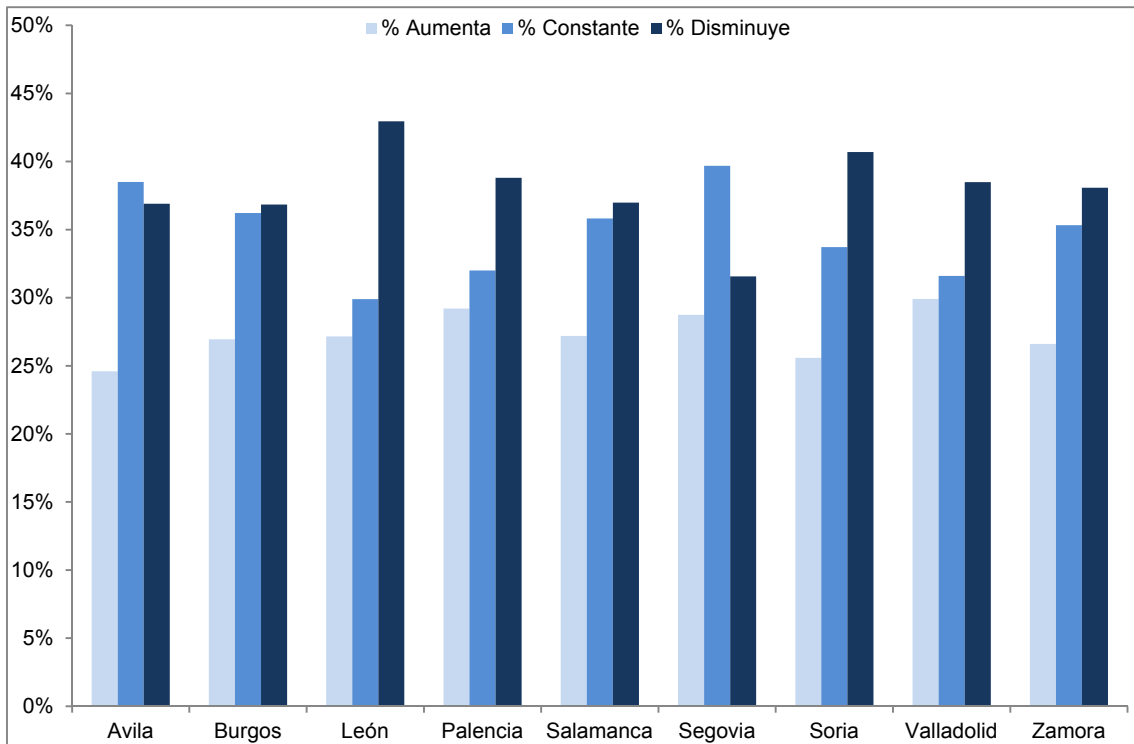


TABLA 3. PROPORCIÓN DE EMPRESAS EN LAS QUE VARÍA EL N° DE EMPLEADOS POR SECTORES.

Sectores	N° empresas	Variación n° empleados 2010-2011			Variación n° empleados 2011-2012			Variación n° empleados 2012-2013		
		A	C	D	A	C	D	A	C	D
Actividades administrativas y servicios auxiliares	92	40,2	19,6	40,2	35,9	18,5	45,7	31,5	16,3	52,2
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	41	41,5	31,7	26,8	17,1	36,6	46,3	29,3	26,8	43,9
Actividades inmobiliarias	82	12,2	74,4	13,4	6,1	86,6	7,3	12,2	74,4	13,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas	83	48,2	27,7	24,1	28,9	28,9	42,2	34,9	19,3	45,8
Actividades sanitarias y de servicios sociales	103	45,6	25,2	29,1	37,9	20,4	41,7	35,0	24,3	40,8
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	184	34,2	34,8	31,0	34,2	36,4	29,3	26,6	44,0	29,3
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.467	27,7	44,1	28,2	25,6	43,0	31,4	24,4	42,1	33,5
Construcción	383	28,7	20,9	50,4	20,9	21,9	57,2	28,2	21,9	49,9
Educación	22	50,0	27,3	22,7	18,2	50,0	31,8	31,8	13,6	54,5
Hostelería	147	33,3	29,9	36,7	33,3	22,4	44,2	31,3	25,2	43,5
Industria manufacturera	923	35,4	29,4	35,2	33,4	27,4	39,2	31,1	29,5	39,4
Industrias extractivas	38	31,6	15,8	52,6	21,1	34,2	44,7	13,2	21,1	65,8
Información y comunicaciones	35	40,0	25,7	34,3	28,6	22,9	48,6	31,4	20,0	48,6
Otros servicios	33	30,3	33,3	36,4	42,4	33,3	24,2	42,4	15,2	42,4
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	23	43,5	26,1	30,4	43,5	26,1	30,4	34,8	21,7	43,5
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	16	31,3	37,5	31,3	25,0	62,5	12,5	18,8	75,0	6,3
Transporte y almacenamiento	237	43,5	30,0	26,6	32,5	29,5	38,0	31,2	34,2	34,6
Total	3.909	32,5	34,8	32,6	28,4	34,4	37,2	27,8	34,3	37,9

Nota: A: % de empresas de la muestra en las que aumenta el n° de empleados. C: % de empresas de la muestra en las que se mantiene constante el n° de empleados. D: % de empresas de la muestra en las que disminuye el n° de empleados.

Hay que tener en consideración que este estudio se encuadra dentro de un contexto de crisis económica que ha afectado de diferente manera a las distintas actividades, por lo que, puede resultar relevante analizar las variaciones que se producen en el personal por sectores de actividad. Las variaciones de personal de las empresas de la muestra en función del sector principal de pertenencia, se muestran en la tabla 3 y se representan en los gráficos 5,6 y 7. A continuación se comentan únicamente aquellas actividades que difieren de los promedios obtenidos para el total de las entidades de la muestra:

- En todos los periodos considerados el sector de actividades inmobiliarias es el que más diferencias presenta en relación con el promedio de la muestra, puesto que alcanza los menores porcentajes de empresas en las que aumenta el número de empleados y en las que disminuye, siendo por tanto muy elevado el porcentaje de entidades que mantiene constante el número de empleados.
- Otro de los sectores que se puede destacar, al ser uno de los que más se ha visto afectado por la crisis económica, es el de la construcción que tiene un porcentaje muy alto de empresas que disminuyen el número de trabajadores en los tres periodos, en 2011-2012 llega a situarse en un 57,2 %.
- Las empresas dedicadas al suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado en los dos últimos periodos sobresale por el alto porcentaje de empresas que mantienen constante la plantilla y, por otro lado, es el que tiene el porcentaje más bajo de entidades que disminuyen el número de trabajadores.
- En los periodos considerados las entidades incluidas en el sector de educación siguen un comportamiento diferente; en el primer periodo aumenta considerablemente el porcentaje de empresas que aumentan el número de empleados, en el segundo periodo tiene un alto porcentaje que permanecen constantes y en el tercer periodo destaca por tener un alto porcentaje de empresas que disminuyen el número de empleados.
- El sector de las industrias extractivas también tiene un alto porcentaje firmas que disminuyen el número de empleados por encima de la media, principalmente en el primero y en el último periodo, puesto que en el segundo periodo aumentan el % de las que permanecen constantes el número de empleados.

GRÁFICO 5. PROPORCIÓN DE EMPRESAS EN LAS QUE VARÍA EL N° DE EMPLEADOS POR SECTORES PERIODOS 2010-2011.

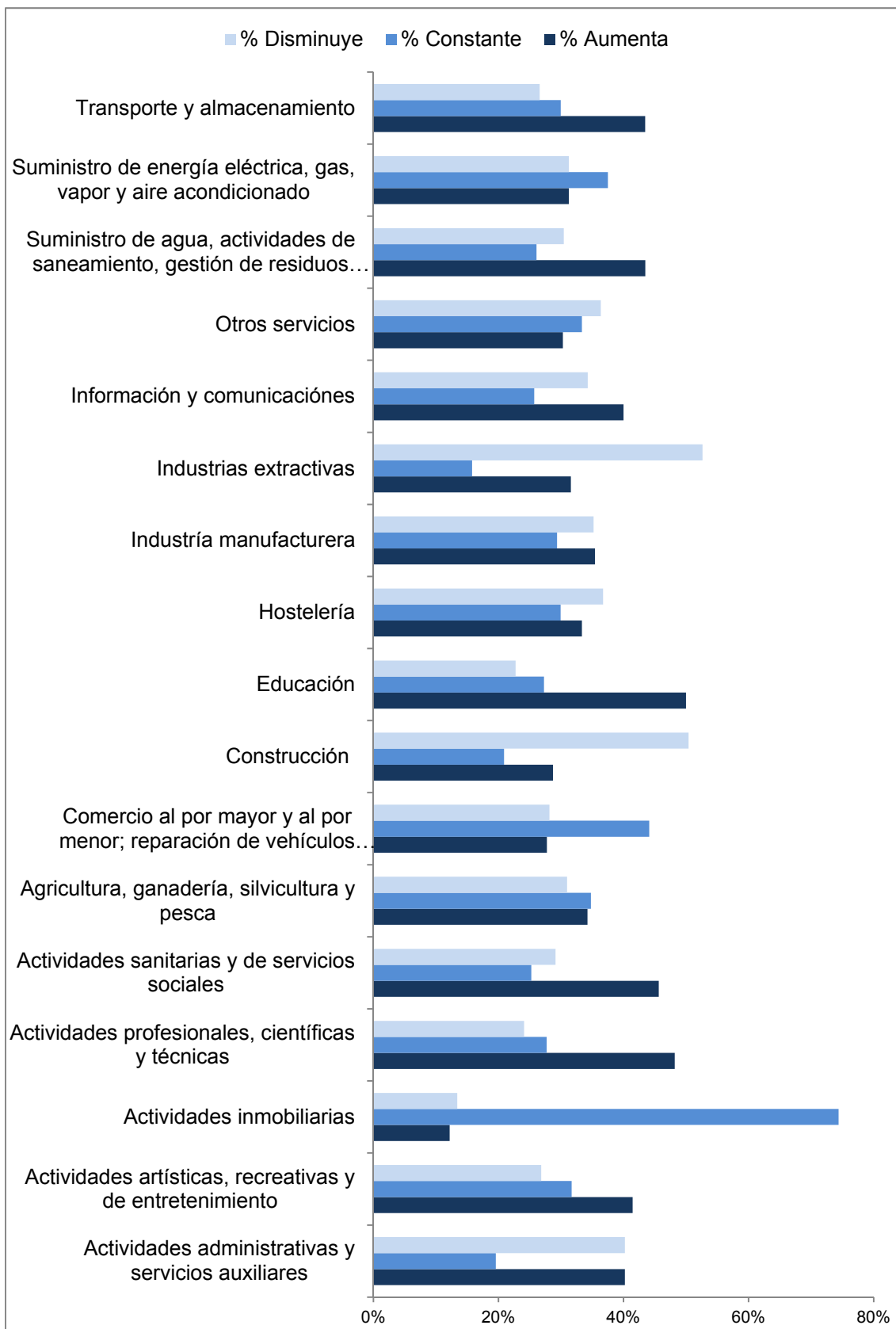


GRÁFICO 6. PROPORCIÓN DE EMPRESAS EN LAS QUE VARÍA EL Nº DE EMPLEADOS POR SECTORES PERIODO 2011-2012.

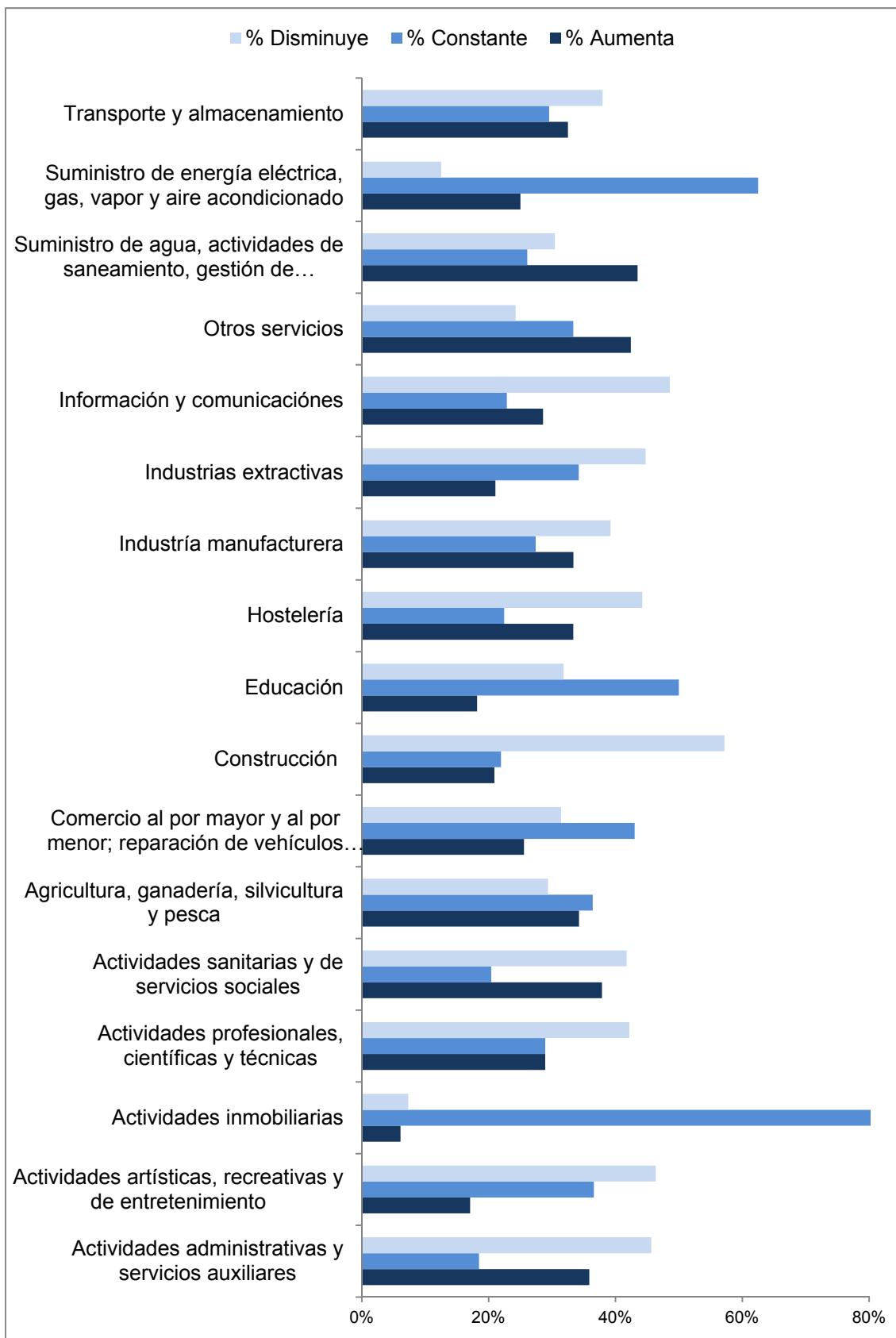
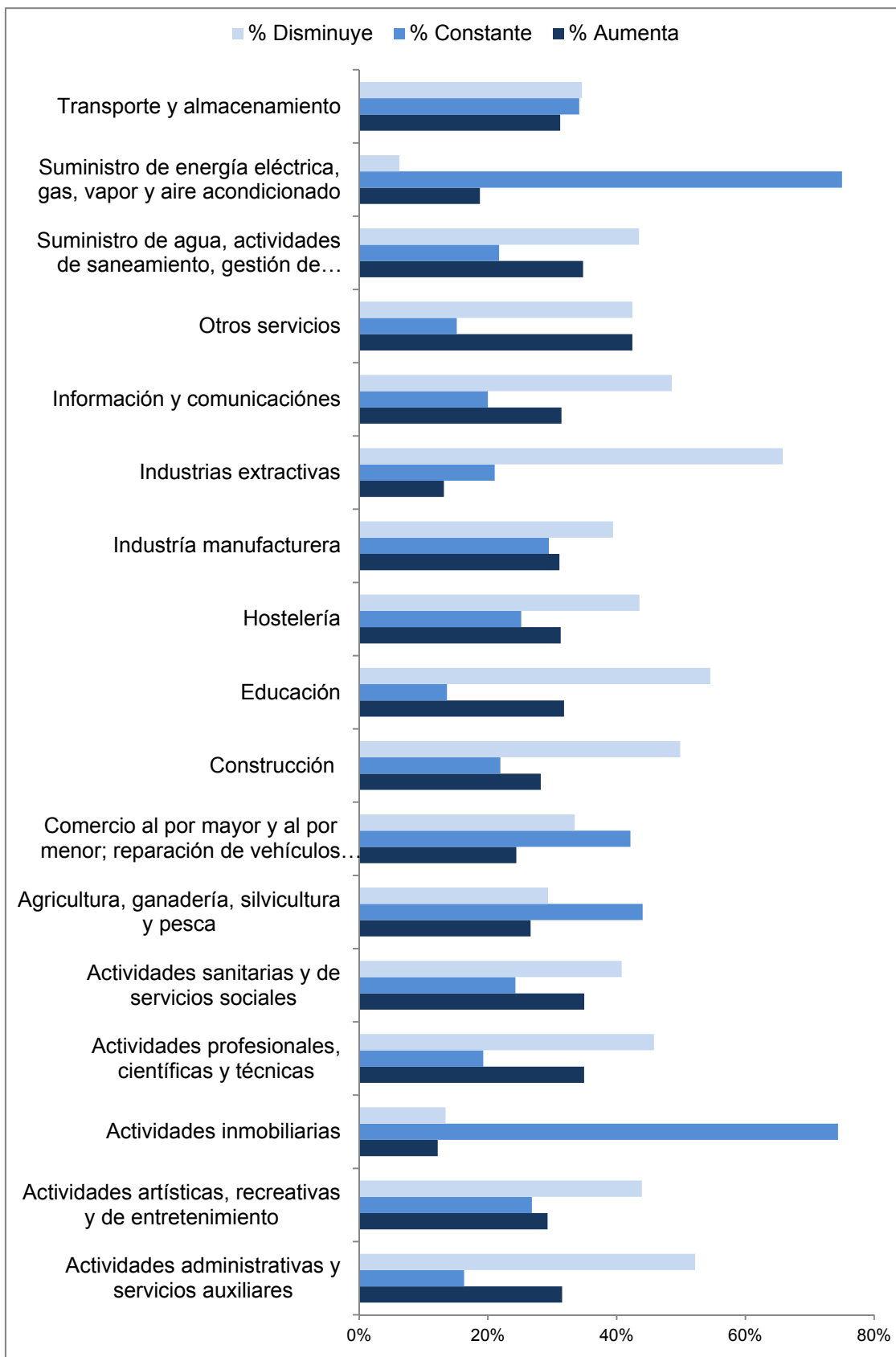


GRÁFICO 7. PROPORCIÓN DE EMPRESAS EN LAS QUE VARÍA EL N° DE EMPLEADOS POR SECTORES PERIODO 2012-2013



- El sector de actividades profesionales, científicas y técnicas en el primer periodo tiene un porcentaje de entidades que incrementan el número de empleados por encima de la media de la muestra y en los dos periodos posteriores aumenta el porcentaje de empresas que disminuyen el número de empleados por encima de la media.

Otro de los aspectos analizados es la forma jurídica de la entidad, los resultados se recogen en la tabla 4. En las sociedades anónimas es donde más porcentaje de empresas han disminuido el número de empleados, siendo progresivo a lo largo de los distintos periodos pasando de 40,8% a 44,6% y 44,9%, respectivamente. Las sociedades limitadas son las firmas en las que más proporción de empresas permanecen constantes el número de empleados situándose alrededor del 36% durante todo el periodo considerado. Y por último, las calificadas en otra forma jurídica es donde se encuentra el mayor porcentaje de entidades que aumentan el número de empleados con un 47,1% en 2010-2011 y bajando los periodos posteriores.

TABLA 4. PROPORCIÓN DE EMPRESAS EN LAS QUE VARÍA EL N° DE EMPLEADOS POR FORMA JURÍDICA.

Forma jurídica	N° empresas	Variación n° empleados 2010-2011			Variación n° empleados 2011-2012			Variación n° empleados 2012-2013		
		A	C	D	A	C	D	A	C	D
S. A.	999	29,8	29,3	40,8	24,1	31,2	44,6	24,6	30,4	44,9
S. L.	2.893	33,4	36,8	29,8	29,8	35,5	34,7	28,8	35,6	35,6
Otra	17	47,1	23,5	29,4	41,2	29,4	29,4	35,3	41,2	23,5
Total	3.909	32,5	34,8	32,6	28,4	34,4	37,2	27,8	34,3	37,9

Nota: A: % de empresas de la muestra en las que aumenta el n° de empleados. C: % de empresas de la muestra en las que se mantiene constante el n° de empleados. D: % de empresas de la muestra en las que disminuye el n° de empleados.

La proporción de empresas que realizan modificaciones en su plantilla por tamaño empresarial se recogen en la tabla 5 y se representan en el gráfico 8. En las firmas de grandes dimensiones los resultados ponen de manifiesto que se están realizando cambios regularmente en su plantilla, se produce un aumento de empleados en más del 40% de las firmas, alcanzando un 54,3% en 2010-2011 porcentaje que disminuye en los periodos posteriores. También, en todos los períodos, más del 40% de las

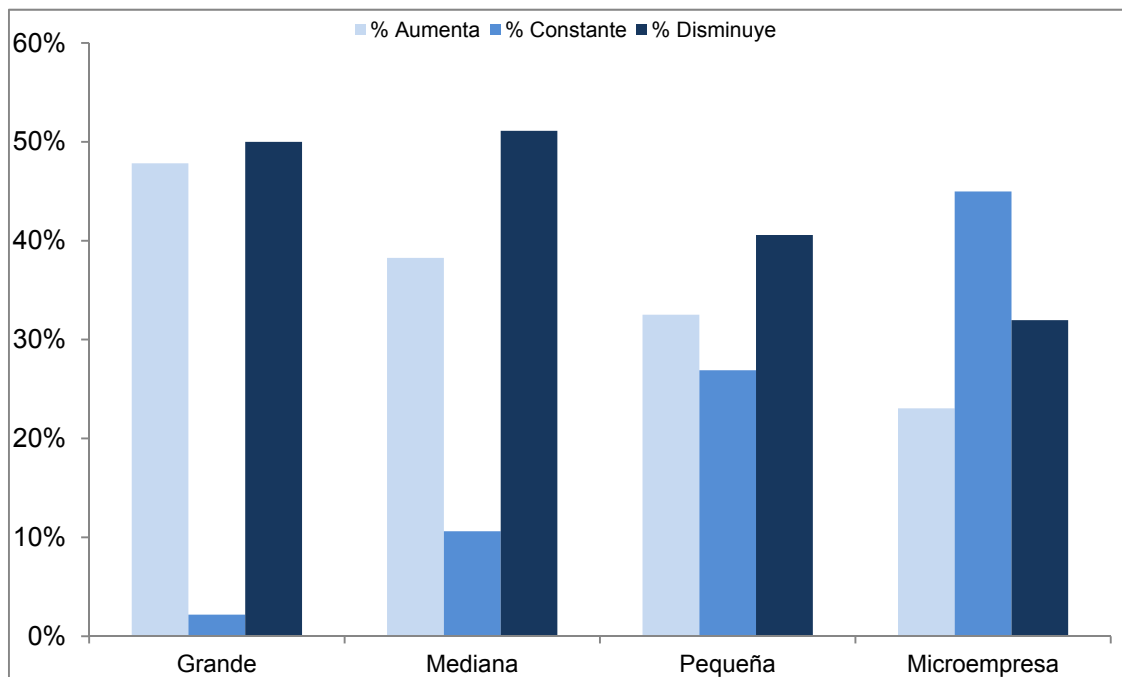
grandes empresas disminuyen el número de empleados, situándose por encima del 50% en los dos últimos periodos. Por lo tanto, son muy pocas las grandes entidades que mantienen constante su plantilla. En las empresas medianas ocurre algo similar, también se produce en los dos últimos periodos un incremento considerablemente de las empresas que disminuyen el número de empleados.

TABLA 5. PROPORCIÓN DE EMPRESAS EN LAS QUE VARÍA EL N° DE EMPLEADOS POR TAMAÑO.

Tamaño	N° empresas	Variación n° empleados 2010-2011			Variación n° empleados 2011-2012			Variación n° empleados 2012-2013		
		A	C	D	A	C	D	A	C	D
Grande	46	54,3	2,2	43,5	47,8	2,2	50,0	41,3	8,7	50,0
Mediana	311	50,5	10,0	39,5	38,3	10,6	51,1	39,9	12,2	47,9
Pequeña	1.587	36,4	28,0	35,6	32,5	26,9	40,6	31,3	26,7	42,0
Microempresa	1.965	26,1	45,0	28,9	23,1	44,9	32,0	22,7	44,5	32,8
Total	3.909	32,5	34,8	32,6	28,4	34,4	37,2	27,8	34,3	37,9

Nota: A: % de empresas de la muestra en las que aumenta el n° de empleados. C: % de empresas de la muestra en las que se mantiene constante el n° de empleados. D: % de empresas de la muestra en las que disminuye el n° de empleados.

GRÁFICO 8. PROPORCIÓN DE EMPRESAS EN LAS QUE VARÍA EL N° DE EMPLEADOS POR TAMAÑO PERIODO 2011-2012.



Además, se observa que a medida que la empresa es más pequeña aumenta el porcentaje de las empresas en las que permanece constante el número de trabajadores. En las entidades de pequeñas dimensiones el porcentaje de firmas que aumentan y disminuyen los trabajadores es superiores a la media de la muestra en los tres periodos. Las microempresas destacan por tener el mayor porcentaje de entidades que mantienen constante su plantilla, situándose alrededor del 45%. Lógicamente, estos datos están reflejando el mayor número de rotaciones de personal que se producen en las grandes y medianas empresas al tener un mayor número de trabajadores. Por el contrario, el reducido número de empleados de las microempresas origina que las variaciones sean escasas.

Los resultados que ponen en relación la antigüedad de la empresa con las variaciones de personal se muestran en la tabla 6. Los datos ponen de manifiesto que las entidades que se han constituido más recientemente son las que en mayor proporción aumentan los empleados. A medida que va aumentando la antigüedad de las entidades va incrementándose el porcentaje de las firmas en las que permanece constante el número de trabajadores. Por último, hay que apuntar que en las entidades más antiguas, las que tienen más de treinta años, aumentan la proporción de empresas que disminuyen el número de empleados llegando a alcanzar en el último periodo analizado el 49,7%.

TABLA 6. PROPORCIÓN DE EMPRESAS EN LAS QUE VARÍA EL Nº DE EMPLEADOS POR ANTIGÜEDAD.

Antigüedad (años)	Nº empresas	Variación nº empleados 2010-2011			Variación nº empleados 2011-2012			Variación nº empleados 2012-2013		
		A	C	D	A	C	D	A	C	D
≤ 10	611	41,6	32,4	26,0	37,6	34,9	27,5	35,2	29,1	35,7
≤ 20 y > 10	1.561	32,6	38,9	28,5	29,1	35,7	35,2	29,9	35,4	34,7
≤ 30 y > 20	1.272	30,0	34,2	35,8	23,7	35,8	40,6	23,9	37,4	38,7
> 30	465	27,3	26,2	46,5	26,7	25,8	47,5	21,5	28,8	49,7
Total	3.909	32,5	34,8	32,6	28,4	34,4	37,2	27,8	34,3	37,9

Nota: A: % de empresas de la muestra en las que aumenta el nº de empleados. C: % de empresas de la muestra en las que se mantiene constante el nº de empleados. D: % de empresas de la muestra en las que disminuye el nº de empleados.

Por último, se analiza si la concentración del accionariado, esto es, si el hecho de que se trate de empresas familiares o no, influye en las variaciones de plantilla. Los datos que se muestran en la tabla 7 ponen de relieve que en las entidades catalogadas como “BvD-A”, esto es con accionariado disperso, va aumentando a lo largo del período el porcentaje de las firmas que disminuyen el número de empleados que alcanza valores por encima de la media de la muestra. Esto puede ser debido a que la relación entre los órganos de administración (decisores de políticas de personal) y las plantillas son muy impersonales con clara inexistencia de vinculaciones que van más allá de la cuenta de resultados y la generación del dividendo a favor de los accionistas; así como, por la disposición los recursos económicos y financieros suficientes para abordar una política de reducción y amortización del coste laboral.

TABLA 7. PROPORCIÓN DE EMPRESAS EN LAS QUE VARÍA EL N° DE EMPLEADOS POR INDICADOR DE INDEPENDENCIA.

Indicador de independencia	N° empresas	Variación nº empleados 2010-2011			Variación nº empleados 2011-2012			Variación nº empleados 2012-2013		
		A	C	D	A	C	D	A	C	D
“BvD-A”	252	30,6	32,1	37,3	27,0	34,5	38,5	35,2	29,1	46,4
“BvD-B”	1.195	31,5	36,7	31,7	26,8	35,6	37,7	29,9	35,4	36,4
“BvD-C”	1.460	35,0	29,8	35,2	30,2	29,4	40,4	23,9	37,4	41,4
“BvD-U”	1.002	30,6	40,6	28,7	28,0	40,3	31,6	21,5	28,8	32,4
Total	3.909	32,5	34,8	32,6	28,4	34,4	37,2	27,8	34,3	37,9

Nota: A: % de empresas de la muestra en las que aumenta el nº de empleados. C: % de empresas de la muestra en las que se mantiene constante el nº de empleados. D: % de empresas de la muestra en las que disminuye el nº de empleados

4.3. VINCULACIÓN ENTRE VARIACIÓN DE PLANTILLA Y SITUACIÓN ECONÓMICA-FINANCIERA EMPRESARIAL.

El estudio de la influencia de la situación económica-financiera de la entidad, medida a través de diferentes indicadores de rendimiento, liquidez, solvencia y endeudamiento, sobre las variaciones del número medio de trabajadores se ha realizado de la forma siguiente:

1. En función de las variación de plantilla que se ha producido en los diferentes periodos temporales considerados se ha dividido la muestra en siete agrupaciones: (1) incluye las empresas cuya plantilla ha disminuido más del 20%; (2) engloba las entidades en las que el porcentaje de trabajadores despedidos es mayor del 10% y menor o igual que el 20%; (3) contiene las firmas en las que las variaciones de empleados tienen un porcentaje de despidos mayor que 0% y menor o igual que 10%; (4) incluye las empresas que mantienen su personal constante respecto del ejercicio anterior; (5) agrupa las entidades que han aumentado la plantilla de trabajadores más del 0% y menor o igual al 10%; (6) grupo que contiene las firmas que han aumentado la plantilla más de 10% y menos o igual que el 20%; y (7) engloba las empresas que han aumentado la plantilla más del 20%. En la tabla 8 se recoge el número de empresas de cada agrupación en función los tramos de variación de trabajadores en cada uno de los periodos analizados, en la que se puede observar que el tramo que mayor número de empresas contiene es el que permanece constante el número de empleados.
2. Para las entidades incluidas en cada agrupación se calcula el promedio del indicador económico-financiero que se analiza. Estos promedios se calculan a partir de los datos correspondientes al ejercicio económico anterior, pues se puede presuponer que los datos económico-financieros que obtiene una entidad en un ejercicio económico sirven de base para la toma de decisiones de las empresas.

TABLA 8. NÚMERO DE EMPRESAS DE CADA AGRUPACIÓN PARA CADA TRAMO DE VARIACIÓN DE EMPLEADOS.

Intervalos de variación de empleados	Número de empresas en 2010-2011	Número de empresas en 2011-2012	Número de empresas en 2012-2013
< -20 %	334	370	401
< -10 % y ≥ -20 %	413	484	480
< 0 % ≥ -10 %	528	600	601
0%	1.362	1.345	1.341
> 0 % ≤ 10 %	464	394	375
> 10 % ≤ 20 %	350	316	288
> 20 %	458	400	423
Total	3.909	3.909	3.909

4.3.1. Indicadores de rendimiento.

Como se ha indicado el estudio de la rentabilidad permite estimar la capacidad de la empresa para generar resultados en un futuro y los indicadores que se han analizado son: ingresos de explotación, rentabilidad económica, rentabilidad financiera y el margen de beneficio. En la tabla 9 se muestran los valores promedios de estos indicadores para el total de las entidades de la muestra y para los distintos tramos de variación de empleados. Para el total de las organizaciones analizadas el promedio de los ratios de rendimiento disminuye a lo largo del periodo considerado. Así, el promedio de la rentabilidad económica en el año 2010 es de un 4,31% pasando a un 2,36% en el año 2012 o la rentabilidad financiera cuyo promedio disminuye en un 6,18% en estos tres años. Es decir, el contexto de crisis económica en que se hayan sumergidas las empresas de Castilla y León se manifiesta en la tendencia descendiente de las rentabilidades que están obteniendo.

El primer indicador que se estudia es el que nos informa de la variación que se ha producido en los ingresos de explotación respecto al ejercicio anterior y cuyo resultado se representa en el gráfico 9. Los datos indican que las empresas que más han reducido la plantilla son las que presentan variaciones de ingresos de explotación negativos. Además, cuando la variación de ingresos de explotación es más negativa, mayor es la disminución de empleados en la entidad, como se observa en el periodo 2011-2012, en el que el promedio de la variación de ingresos de explotación para el total de las empresas de la muestra es negativa. Por lo tanto, cabe suponer que las empresas que están disminuyendo su nivel de ingresos se están acogiendo a las últimas reformas laborales reduciendo su plantilla.

Los resultados que proporciona el indicador de rentabilidad económica (gráfico 10) reflejan que las entidades que obtienen una menor rentabilidad son las que han disminuido más la plantilla. Por otro lado, las firmas que mantienen o aumentan su plantilla consiguen rentabilidades económicas más alta, siendo las empresas que se engloban en el tramo que han incrementado sus empleados más del 10% y menos o igual que el 20% las que alcanzan los niveles de rentabilidad más altos en el período 2010-2011. También se puede destacar que en el primer periodo considerado, 2010-2011, la media de la rentabilidad económica de las entidades incluidas en todos los

tramos de variación de empleados es la más alta, disminuyendo progresivamente en los periodos posteriores.

GRÁFICO.9. PROMEDIO DEL INDICADOR DE INGRESOS DE EXPLOTACIÓN PARA LOS TRAMOS DE VARIACIÓN DE EMPLEADOS.

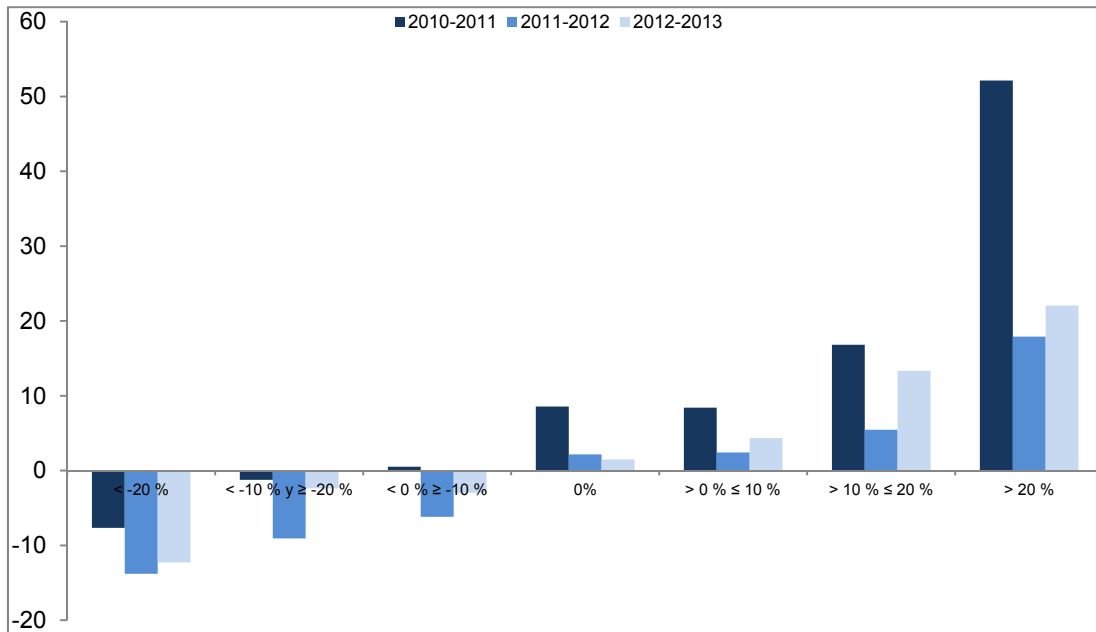


GRÁFICO.10. PROMEDIO DEL INDICADOR DE RENTABILIDAD ECONÓMICA PARA LOS TRAMOS DE VARIACIÓN DE EMPLEADOS.

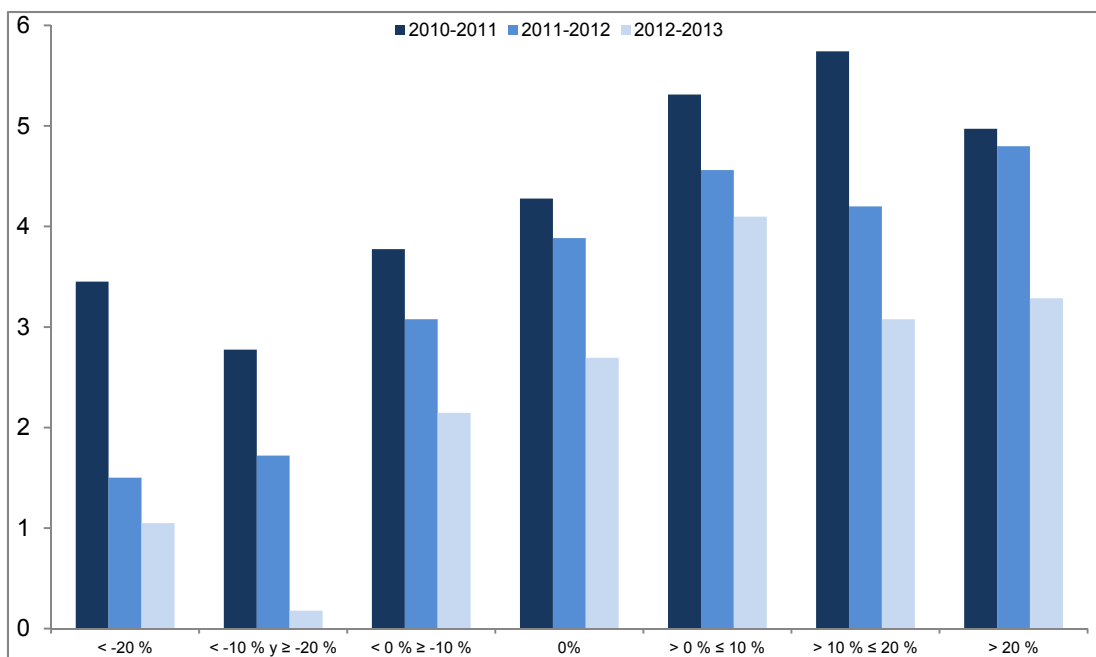


TABLA. 9. PROMEDIO DE LOS INDICADORES DE RENDIMIENTO PARA LOS TRAMOS DE VARIACIÓN DE EMPLEADOS.

Tramos de variación de empleados	2010-2011				2011-2012				2012-2013			
	VIE	RE	RF	MB	VIE	RE	RF	MB	VIE	RE	RF	MB
< -20 %	-7,66	3,45	7,12	2,77	-13,80	1,50	2,40	-2,79	-12,27	1,05	1,05	-2,95
< -10 % y ≥ -20 %	-1,24	2,77	7,02	1,68	-9,06	1,72	2,55	0,84	-2,37	0,18	0,18	-0,99
< 0 % ≥ -10	0,52	3,77	7,64	3,13	-6,19	3,08	6,13	2,34	-2,98	2,15	2,15	0,48
0%	8,56	4,28	9,86	2,54	2,16	3,88	7,32	3,58	1,47	2,69	2,69	2,89
> 0 % ≤ 10	8,41	5,31	10,68	3,80	2,42	4,56	8,68	3,74	4,36	4,10	4,10	3,36
> 10 % ≤ 20	16,82	5,74	14,08	4,98	5,46	4,20	11,49	2,13	13,33	3,08	3,08	1,84
> 20 %	52,13	4,97	17,34	2,72	17,92	4,80	11,28	3,95	22,05	3,29	3,29	1,13
Total	10,88	4,31	10,38	2,94	-0,12	3,45	6,96	2,38	2,28	2,36	4,20	1,22

Nota: VIE: % variación de ingresos de explotación. RE: % rentabilidad económica. RF: % rentabilidad financiera. MB: % margen de beneficio.

El indicador de rentabilidad financiera arroja resultados similares a los de la rentabilidad económica (gráfico 11). Las empresas menos rentables financieramente son las que reducen su personal, a medida que va aumentando la rentabilidad conseguida por las empresas van contratando a más trabajadores. También destaca el periodo 2010-2011, que como en la rentabilidad económica, es el que alcanza los mayores promedios de rentabilidad financiera en los distintos tramos de variación de personal, disminuyendo en ejercicios posteriores.

Por último, el margen de beneficio en el que se pone de manifiesto que las empresas que han reducido personal son las que, en línea general, presentan los promedios más bajos, incluso llegan a tener valores negativos en el periodo 2011-2012 y 2012-2013 (gráfico 12). En los tres períodos estudiados este indicador obtiene valores promedios parecidos es en el tramo que engloba las empresas que contratan más del 0% hasta igual o menos del 10% de trabajadores.

GRÁFICO.11. PROMEDIO DEL INDICADOR DE RENTABILIDAD FINANCIERA PARA LOS TRAMOS DE VARIACIÓN DE EMPLEADOS.

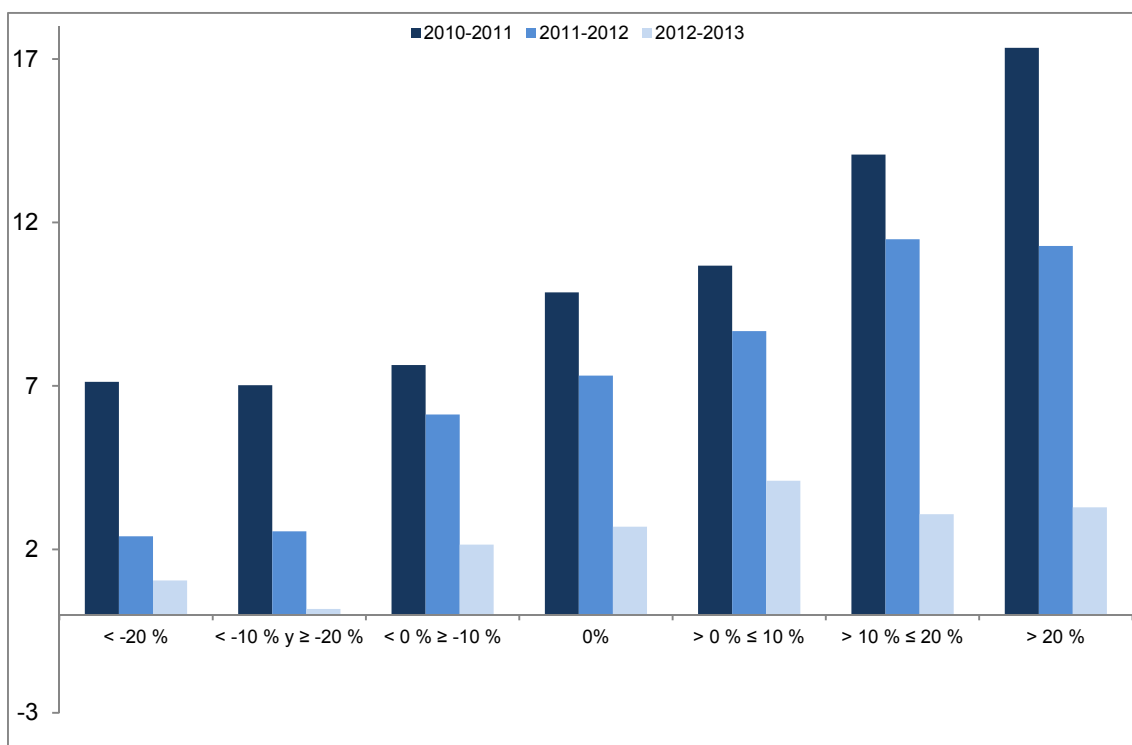
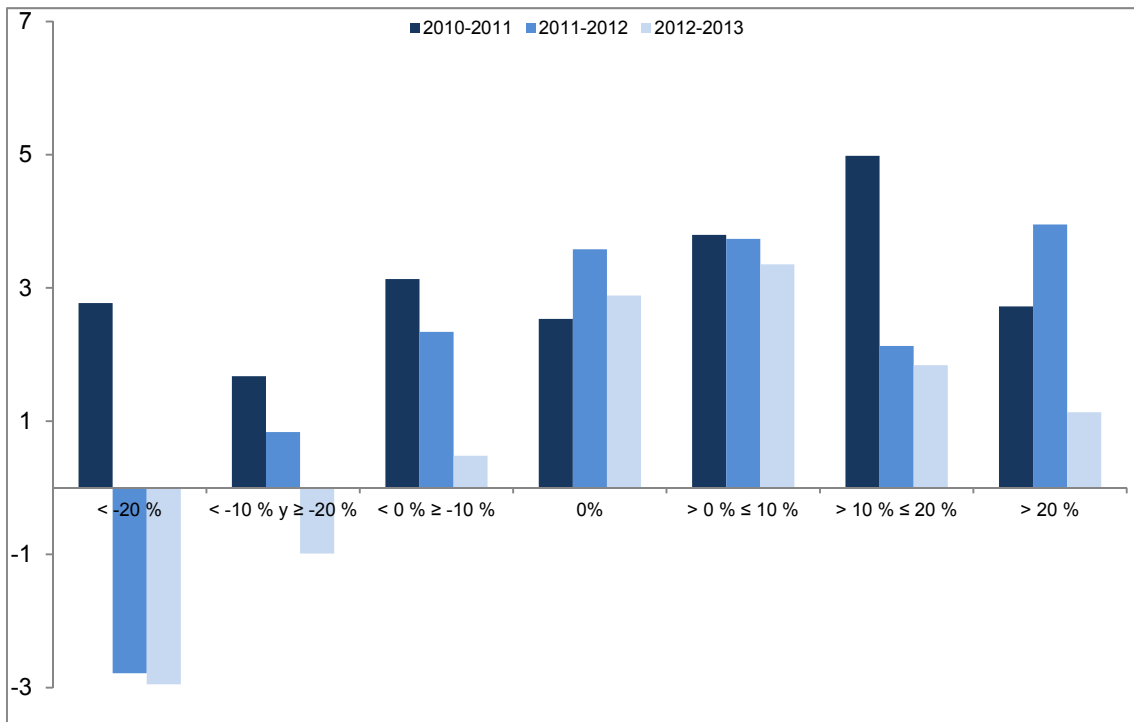


GRÁFICO.12. PROMEDIO DEL INDICADOR DE MARGEN DE BENEFICIO PARA LOS TRAMOS DE VARIACIÓN DE EMPLEADOS.



4.3.2. Indicadores de liquidez y solvencia.

El análisis de la liquidez pretende establecer las posibilidades de que la empresa sea capaz de hacer frente a los compromisos que vencen a corto plazo. Para el total de las firmas de la muestra el promedio de los ratios de solvencia a corto plazo y “acid test” alcanzan valores próximos o superiores a dos en todos los ejercicios económicos analizados (tabla 10), lo que significa que por término medio estas entidades tienen capacidad para autogenerar recursos financieros a través de su actividad para hacer frente a las deudas con vencimiento a corto plazo. Por otro lado, a lo largo de los años considerados el promedio de estos ratios se van incrementando, es decir, aumenta el nivel de liquidez a corto plazo en estas firmas.

TABLA. 10. PROMEDIO DE LOS INDICADORES DE LIQUIDEZ PARA LOS TRAMOS DE VARIACIÓN DE EMPLEADOS.

Tramos de variación de empleados	2010-2011			2011-2012			2012-2013		
	S	AF	AT	S	AF	AT	S	AF	AT
< -20 %	3,10	43,42	2,32	2,83	43,00	2,06	3,10	46,03	2,21
< -10 % y ≥ -20 %	2,35	43,78	1,70	2,89	47,44	2,01	3,02	46,66	2,05
< 0 % ≥ -10	2,41	48,09	1,77	2,42	47,82	1,81	2,63	48,98	1,89
0%	3,11	46,66	2,31	3,21	47,86	2,35	3,75	50,27	2,74
> 0 % ≤ 10	2,51	45,09	1,92	2,43	47,20	1,84	2,32	47,82	1,79
> 10 % ≤ 20	2,41	44,85	1,82	2,41	42,82	1,70	2,23	45,48	1,57
> 20 %	2,04	37,73	1,55	2,53	41,73	1,87	2,58	40,17	2,02
Total	2,68	44,88	1,99	2,80	46,24	2,05	3,05	47,51	2,22

Nota: S: Ratio de solvencia a c/p. AF: Autonomía financiera. AT: Ratio de liquidez o "acid test".

En cuanto a la vinculación entre variaciones de plantilla y nivel de liquidez medido a través del ratio de solvencia a c/p, se puede observar, en general, que las empresas que han contratado más trabajadores son las que menores niveles de liquidez presentan. Por el contrario, las firmas que no han variado o reducen su personal arrojan los valores promedio de liquidez más altos, destacando las entidades que despiden al 10% o más de sus trabajadores (gráfico 13 y tabla 10). Los resultados obtenidos para el ratio “acid test” son muy similares a los del ratio de solvencia a c/p (gráfico 14 y tabla 10). Así las empresas que mayores promedios de liquidez consiguen son las que mantienen a sus trabajadores y las que reducen su plantilla más del 20%, y las que contratan a trabajadores presentan unos niveles promedios de liquidez ligeramente inferiores.

GRÁFICO.13. PROMEDIO DEL INDICADOR DE SOLVENCIA A CORTO PLAZO PARA LOS TRAMOS DE VARIACIÓN DE EMPLEADOS.

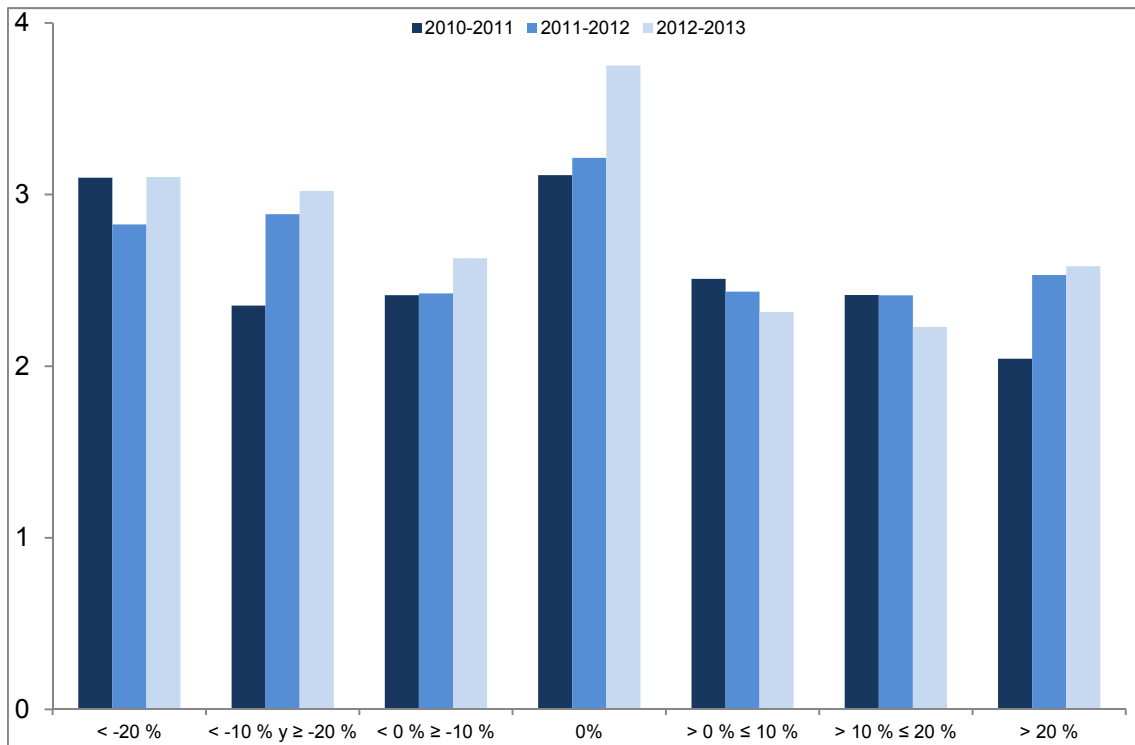
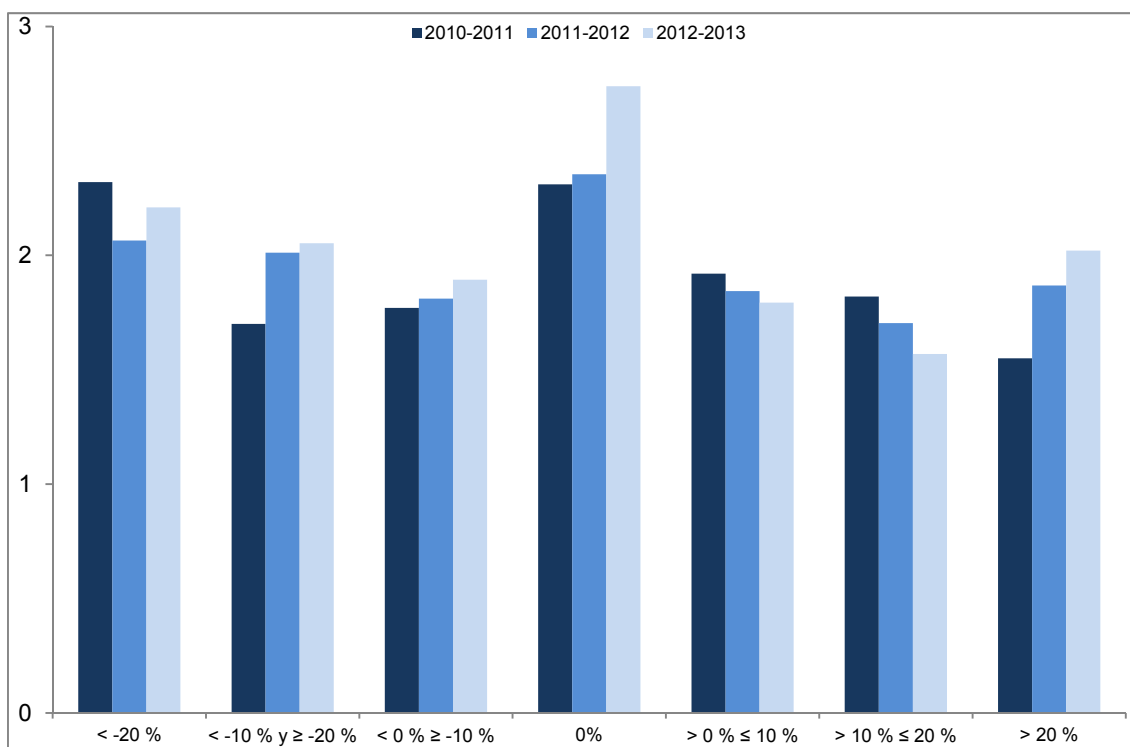


GRÁFICO.14. PROMEDIO DEL INDICADOR DE “ACID TEST” PARA LOS TRAMOS DE VARIACIÓN DE EMPLEADOS.

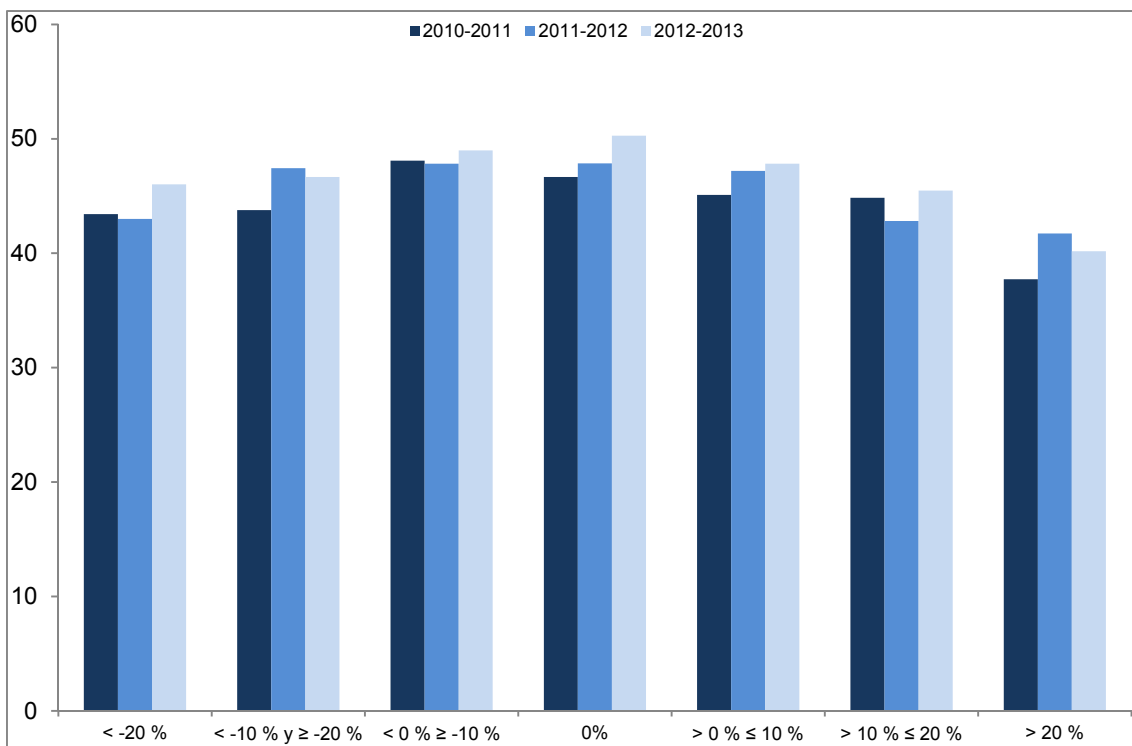


La capacidad de las entidades para hacer frente a sus compromisos a largo plazo se ha evaluado a través del ratio de autonomía financiera. Para las empresas de Castilla y León de la muestra el promedio del indicador de autonomía financiera va aumentando a lo largo del periodo (gráfico 15, tabla 10), lo cual puede ser consecuencia de la restricción al crédito que se ha producido en estos años de crisis económica, puesto que las entidades financieras para conceder préstamos exigían unas mayores garantías, unos plazos reducidos y amplían los diferenciales cobrados, en definitiva, se acogen a los acuerdos conocidos como Basilea III¹² que establecen las bases para garantizar la capacidad de reembolso de los solicitantes de crédito. Por lo tanto, las entidades al tener dificultades para acceder al crédito recurren a financiarse con recursos propios, esto también implica que sus niveles de liquidez aumenten pues están disminuyendo su endeudamiento.

¹² Los acuerdos de Basilea III se refieren a un conjunto de propuestas de reforma de la regulación bancaria, promovidas por el Foro de Estabilidad Financiera (FSB, *Financial Stability Board*) y el G-20, para fortalecer el sistema financiero tras la crisis de las hipotecas subprime (crisis financiera, por desconfianza crediticia), publicados a partir del 16 de diciembre de 2010.

La variación entre los promedios de autonomía financiera y los tramos de variación de empleados no presenta unas diferencias muy significativas. Aunque se puede mencionar que las firmas en las que permanece constante el número de trabajadores son las menos endeudadas y a medida que las empresas más modifican su plantilla, bien aumentándola o disminuyéndola, su endeudamiento se incrementa (las entidades con un menor promedio de autonomía financiera son las que han incrementado su plantilla más del 20%).

GRÁFICO.15. PROMEDIO DEL INDICADOR DE AUTONOMÍA FINANCIERA PARA LOS TRAMOS DE VARIACIÓN DE EMPLEADOS.



4.3.3. Indicadores de personal:

En primer lugar, y siguiendo la metodología utilizada en los ratios de rentabilidad y liquidez, se analizan los indicadores de gastos de personal entre ingresos de explotación y el coste medio por empleo.

En la tabla 11 y en el gráfico 16 se muestran los resultados promedios obtenidos para el cociente entre gastos de personal e ingresos de explotación para los distintos tramos de variación de plantilla. Para el total de las entidades de la muestra aumenta el promedio del ratio gastos de personal entre los ingresos de explotación a lo largo de los periodos estudiados, pasando del 21,98% a un 23,38% es decir, las firmas están aumentando más los gastos vinculados con su personal que el incremento que se produce en los ingresos relacionados con la actividad. Los datos promedios que se alcanzan para los tramos de variación de personal ponen de manifiesto que las empresas que mantienen el número de empleados son en las que menos proporción representan los gastos de personal respecto a los ingresos de explotación. Una de las causas de esta escasa participación podría ser que sean las entidades menos intensivas en mano de obra y, por lo tanto, las que no pueden variar en gran medida su plantilla. Las firmas que reducen la plantilla más del 20% tienen una alta participación del gasto de personal sobre los ingresos vinculados con la actividad, superior a las empresas que contratan a trabajadores, esto podría ser debido a que las entidades que más trabajadores han despedido son las más intensivas en recursos humanos, lo que lleva asociado unos mayores los gastos de personal, y, por lo tanto, podrían estar despidiendo trabajadores con el objetivo de recudir costes y mejorar los resultados.

TABLA 11. PROMEDIO DE LOS INDICADORES DE PERSONAL PARA LOS TRAMOS DE VARIACIÓN DE EMPLEADOS.

Tramo de variación de empleados	2010-2011		2011-2012		2012-2013	
	GE	CME	GE	CME	GE	CME
< -20 %	22,15	48,68	26,47	29,93	26,62	31,71
< -10 % y ≥ -20 %	24,53	13,05	25,33	8,35	25,11	8,23
< 0 % ≥ -10	26,37	5,31	27,42	3,31	29,66	2,65
0%	17,77	4,32	17,39	1,80	18,23	-0,27
> 0 % ≤ 10	28,09	0,79	27,27	-1,86	28,08	-0,87
> 10 % ≤ 20	21,04	-1,59	20,78	-5,11	23,84	-5,27
> 20 %	21,31	-10,06	20,52	-15,98	21,32	-16,45
Total	21,95	6,53	22,36	2,76	23,38	2,33

Nota: GE: % gasto de personal / ingresos de explotación; CME: Variación porcentual del coste medio por empleado respecto al ejercicio anterior.

Para el estudio del ratio coste medio por empleado se ha procedido a calcular la variación que se ha producido en el indicador respecto al ejercicio anterior que estaría indicando si las remuneraciones al personal han variado respecto al ejercicio anterior. Los promedios obtenidos para la variación del coste medio de personal para los distintos periodos y para los diferentes tramos de variación de empleados ser recogidos en la tabla 11. Los promedios de la variación del coste de personal para el total de las entidades estudiadas han disminuido, pasando de un 6,53% en el primer periodo a un 2,76% en el segundo periodo, es decir, las firmas de Castilla y León han aumentado los costes medios de personal en estos años de crisis económica, aunque este incremento ha ido descendiendo a lo largo del periodo estudiado.

La variación del coste medio por empleado en los distintos tramos de variación de la plantilla refleja que las empresas que más porcentaje de trabajadores están despidiendo son en las que más aumentan el coste medio por empleado, podría decirse que es debido al mayor coste de personal que tienen pues se ha de incluir en el mismo el pago de las indemnizaciones de los trabajadores despedidos (gráfico 17). Las empresas que mantienen la plantilla aumentan muy poco el coste medio por empleado incluso disminuye ligeramente en el último período. Las entidades que incrementan el número de empleados el coste medio por empleado disminuye, esto puede ser indicativo de que los salarios que se están pagando a los empleados que se incorporan a la plantilla son inferiores, lo que puede estar ocasionado porque las contrataciones que se están realizando son “precarias” (contratos temporales, en prácticas, a tiempo parcial, etc.).

GRÁFICO.16. PROMEDIO DEL INDICADOR DE VARIACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL ENTRE INGRESOS DE EXPLOTACIÓN PARA LOS TRAMOS DE VARIACIÓN DE EMPLEADOS.

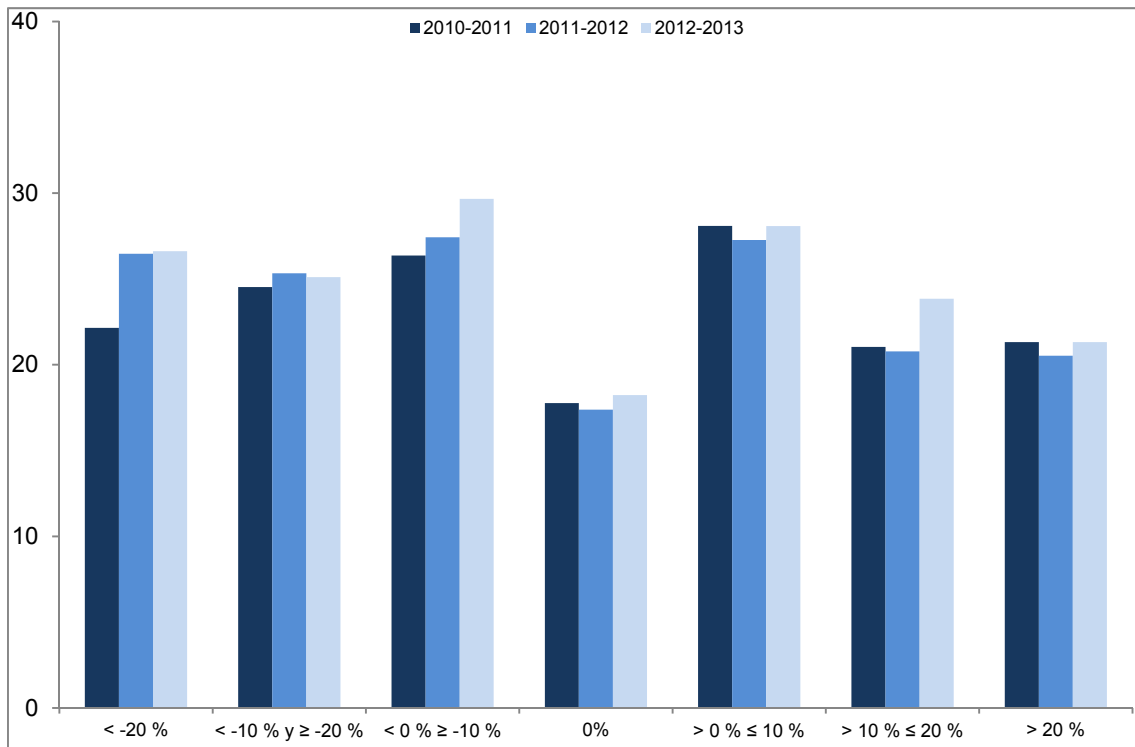
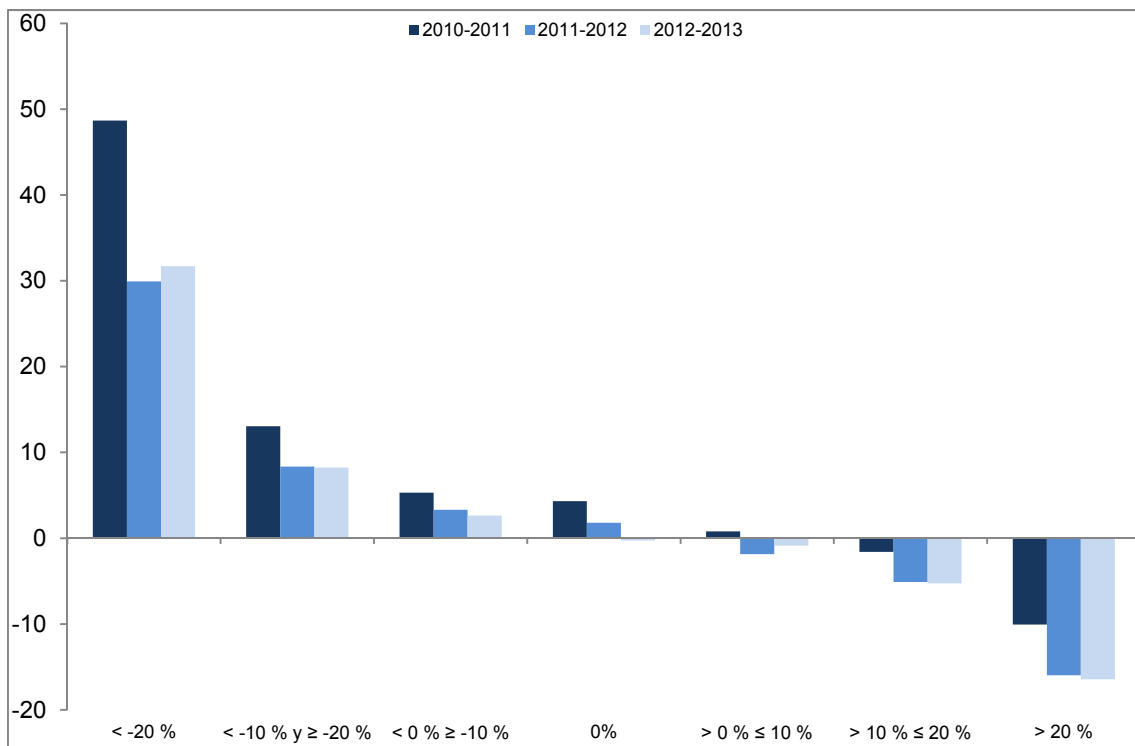


GRÁFICO 17. PROMEDIO DEL INDICADOR DE COSTE MEDIO POR EMPLEADO PARA LOS TRAMOS DE VARIACIÓN DE EMPLEADOS.



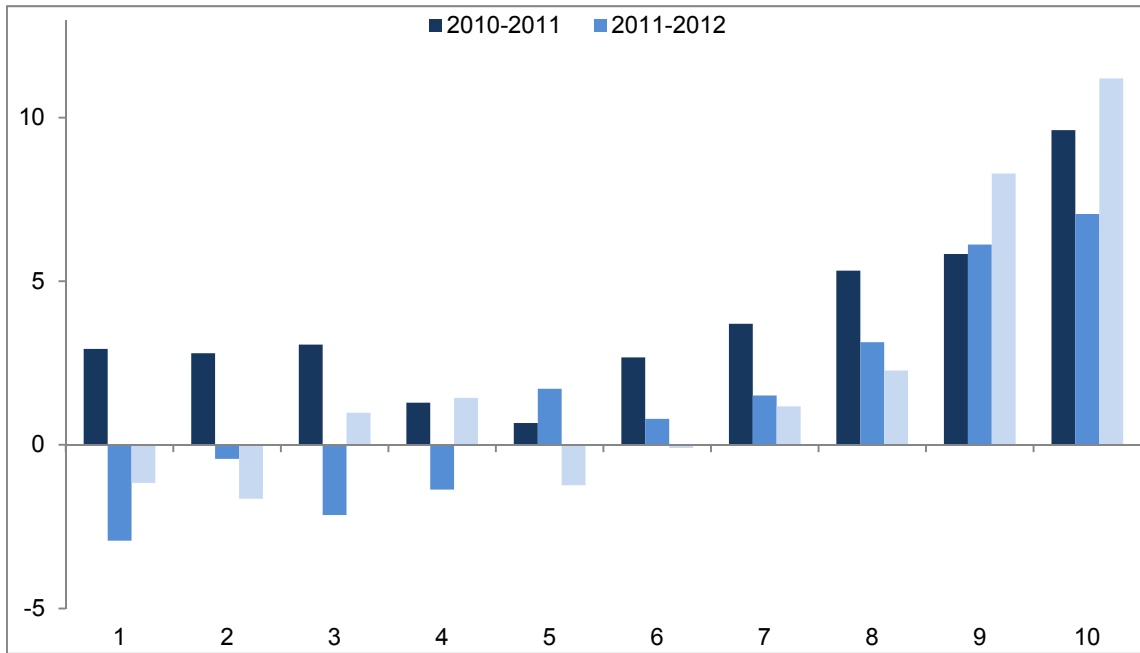
El ratio ingresos de explotación por empleado es una medida de productividad o rendimiento y está indicando las ventas por empleado. Para su análisis se han ordenado de menor a mayor los valores obtenidos para este indicador y se han dividido en diez agrupaciones con el mismo número de firmas, es decir, 391 en cada grupo. De tal forma que, en el primero estarían las 391 empresas que menos ingresos de explotación por empleado tienen y así sucesivamente hasta el último grupo el 10 que estaría formado por las 391 entidades que logran los mayores ingresos de explotación por empleado. Posteriormente, se calcula el promedio de la variación de trabajadores de las empresas incluidas en cada agrupación y se representa gráficamente (tabla 12 y gráfico 18). Como se puede observar las agrupaciones que menos ingresos de explotación por empleado tienen son aquellas en las que se produce una menor variación de personal. Concretamente en el periodo 2010-2011 las empresas incluidas en los grupos 4 y 5 son las que menos personal han contratado. En los periodo 2011-2012 y 2012-2013 las entidades que están en los grupos que engloban las empresas con menos ingresos de explotación por empleado son las que han reducido la plantilla de trabajadores y las que están alcanzando las mayores productividades por empleado son las que han incrementado más su plantilla, es decir, sus trabajadores son más productivos.

TABLA. 12. PROMEDIO DE LA VARIACIÓN DEL NÚMERO DE EMPLEADOS PARA LOS DISTINTOS TRAMOS.

Tramos de IEE	2010-2011	2011-2012	2012-2013
1	2,93	-2,93	-1,16
2	2,80	-0,43	-1,65
3	3,07	-2,14	0,98
4	1,29	-1,37	1,43
5	0,67	1,71	-1,24
6	2,67	0,80	-0,09
7	3,70	1,51	1,18
8	5,33	3,14	2,27
9	5,83	6,12	8,29
10	9,62	7,06	11,20
Total	3,79	1,35	2,12

Nota: IEE: Ingresos explotación por empleado.

GRAFICO 18. PROMEDIO DE LA VARIACIÓN DEL NÚMERO DE EMPLEADOS PARA LOS DISTINTOS TRAMOS DE INGRESOS DE EXPLOTACIÓN DIVIDIDO ENTRE EL N° DE EMPLEADOS.



5. CONCLUSIONES.

Las reformas laborales que se han realizado en los últimos años, con el objetivo de introducir una mayor flexibilidad, han modificado las causas económicas de despido, estableciendo que existen estas causas cuando una empresa pasa por una situación económica negativa, que se concreta por la existencia de pérdidas actuales o previstas o disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. La normativa laboral remite al término contable “pérdidas previsibles” que no viene recogido expresamente en la normativa reguladora de formulación y elaboración de la información contable, al determinarse a partir de una serie de hipótesis previas subjetivas que establece la empresa, cuya definición puede provocar grandes oscilaciones en los resultados. Por lo tanto, se trata de una acepción de cierta subjetividad y de elástica interpretación, lo que indudablemente dificultará su aplicación en la práctica, al enfrentarse a un riesgo de sesgos.

En el actual entorno competitivo en el que están desarrollando su actividad las empresas en los países desarrollados se hace necesario potenciar la inversión en intangibles, entre ellos el capital humano, puesto que en la actual era del conocimiento son recursos con carácter estratégico que en muchas ocasiones proporciona una ventaja competitiva a las entidades y, por lo tanto, una de las principales fuentes generadoras de valor. En situaciones de crisis empresarial, algunas entidades optan por la reducción de plantilla lo que puede dar lugar a que se estén desprendiendo de personal que realmente está aportando valor y su marcha está generando una pérdida organizativa. Puesto que los trabajadores cuando abandonan la empresa se llevan consigo el conocimiento, las capacidades, la experiencia, habilidades, etc., que pueden ser, si no imprescindibles, en muchos casos necesarios para que la entidad pueda sobrevivir la difícil situación económica. A pesar de la importancia que hoy en día alcanzan los intangibles en las empresas no aparecen reflejados en la información financiera que elaboran al no cumplir los requisitos establecidos en la normativa contable para ser incluidos en el activo del Balance. Por lo que se hace preciso acudir a otros modelos o sistemas que proporcionen información de los activos intangibles con el fin de que los gestores y directivos conozcan su valor a la hora de tomar sus decisiones.

El estudio empírico que se ha realizado tiene como finalidad analizar si ante una situación económica negativa las empresas de Castilla y León están prescindiendo de personal acogiéndose a la legislación de las últimas reformas laborales u optan por seguir manteniendo a los trabajadores al considerándolos un activo fundamental para salir de la situación de crisis. Para lo cual se ha estudiado si las variaciones de plantilla que se han producido en estas entidades en el período 2010-2013 se pueden vincular con la situación económico-financiera de las empresas, los resultados principales obtenidos se exponen a continuación.

Los datos que proporciona el indicador de variación de empleados revelan diferencias entre el primer periodo considerado (2010-2011) y los dos periodos posteriores (2011-2012 y 2012-2013). En el primer periodo es menor el porcentaje de empresas que disminuyen el número de empleados y mayor el porcentaje de las que aumentan la plantilla, que el porcentaje de empresas que disminuyen el número medio de empleados aumente en 2012 y 2013 puede ser debido a la reforma laboral que se realiza en octubre de 2010 que modifica las causas económicas de despido. Un análisis más pormenorizado de la variación de plantilla pone de relieve que:

- La crisis económica ha tenido más repercusión en algunos sectores de actividad como el de la construcción que presenta un alto porcentaje de empresas que disminuyen el número de trabajadores, debido a la caída de este sector en estos años por la existencia de una gran burbuja inmobiliaria y a la crisis hipotecaria que se tradujo en una contracción del crédito. Las actividades inmobiliarias y las de suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado destacan por ser en las que más entidades mantienen el número de empleados. Otros sectores tienen una evolución de plantilla diferente al total de la muestra son: el de actividades profesionales, científicas y técnicas; educación e industrias extractivas.
- El tamaño empresarial también influye en la variación de empleados, puesto que las pequeñas y las microempresas destacan por el porcentaje de entidades que mantienen constante el número de trabajadores. Mientras que en las grandes y medianas empresas es mucho mayor la proporción de firmas que aumentan o disminuyen su personal. Estos resultados reflejan que las entidades de mayores dimensiones, al tener un mayor número de trabajadores, presentan lógicamente una rotación de personal superior que en las más pequeñas.

- La antigüedad de la firma también influye puesto que son las entidades que se han constituido más recientemente las que en mayor proporción aumentan sus plantillas, a medida que aumenta la antigüedad de la firma va aumentando el porcentaje de empresas que mantienen constante el número de empleados, y es en las más antiguas donde mayor es el número de empresas que reducen personal. Se puede indicar que coyunturalmente la reforma laboral ha permitido a las empresas con mayor tiempo de actividad, utilizar el mecanismo del ERE extintivo para disminuir el alto pasivo laboral de trabajadores con derechos adquiridos por antigüedad; rotándolos con nuevos trabajadores sustitutos con contratos precarios y a un menor coste.

El estudio realizado para analizar si se puede establecer una relación entre las variaciones de plantilla que se producen en las empresas y la situación económica-financiera que presentan ha arrojado los siguientes resultados:

- Los resultados que se han obtenido para los diferentes indicadores de rendimiento indican que las entidades que obtienen menores rendimientos son las que han realizado disminuciones de plantilla, y a medida que aumenta la rentabilidad se va manteniendo e incrementando el número de trabajadores. En concreto, el indicador de la variación producida en los ingresos de explotación (magnitud a la que se hace referencia en la normativa laboral que puede estar indicando una situación económica negativa), las empresas que disminuyen sus ingresos respecto al ejercicio anterior se están desprendiendo de sus empleados mientras que las que incrementan sus ingresos están contratando a trabajadores. Por lo tanto, se puede indicar que las entidades se han acogido a la flexibilidad legislativa de las reformas laborales disminuyendo su plantilla cuando han reducido su nivel de ingresos, su rentabilidad o el margen de beneficio.
- Los resultados obtenidos para los ratios de liquidez y autonomía financiera indican que las empresas que mantienen constante la plantilla de trabajadores son las que alcanzan mayores niveles de liquidez y las que están menos endeudada. Por lo tanto, las entidades que varían su personal, bien aumentándolo o disminuyéndolo, son las más endeudadas y las que presentan menor liquidez.

- Respecto a los indicadores de personal destacar que las entidades que tienen menos gastos de personal respecto a los ingresos relacionados con la actividad, es decir las menos intensivas en recursos humanos, mantienen constante el personal. Por otro lado, en las empresas que se está incrementando la plantilla la variación del coste medio por empleado disminuye respecto al ejercicio anterior, lo que está indicando que los salarios que se están pagando a los trabajadores que se incorporan son inferiores, puede ser debido a contratos a tiempo parcial, en prácticas, temporales, etc. que están realizando. Y por último, el ratio ingresos de explotación por empleado, indicativo de la productividad del personal, muestra que las entidades que tienen menos ingresos de explotación por empleado son en las que menos varían su personal y en las que los trabajadores obtienen una mayor productividad se ha incrementado la plantilla.

En cuanto a las limitaciones que se derivan de la metodología y de la muestra utilizada en el presente estudio debe tenerse en consideración que:

- La variable utilizada para reflejar la disminución de trabajadores en las empresas no refleja únicamente los despidos por causas económicas, puesto que no se posee esa información.
- Los recursos humanos son una fuente generadora de valor de las empresas y como se ha comentado su valor no aparece reflejado en las cuentas anuales que proporciona la empresa a terceros, siendo ésta la información que se ha utilizado para la elaboración de los indicadores económico-financieros.
- Se han excluido del estudio muchas empresas que la base de datos ubicaba en Castilla y León porque no se proporcionaba información completa de las variables utilizadas en todos los años.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ARCHEL DOMENCH, P.; CARRASCO FENECH, F.; GARCÍA BENAÚ, M.A. y LARRINAGA GONZÁLEZ, C. (2012): "Las llamadas "pérdidas previstas" y la neutralidad de la información financiera elaborada con fines externos". *Partida Doble*, nº 242, pp. 58-67.
- BARNEY, J. (1991): "Firm resources and sustained competitive advantage", *Journal of Management*, vol. 17, nº 1, pp. 99-120.
- BERNSTEIN, L.A. (1996): *Análisis de estados financieros. Teoría, aplicación e interpretación*. Barcelona: IRWIN.
- CAÑIBANO, L.; GARCIA-AYUSO, M. y SÁNCHEZ, M.P. (1999): "La relevancia de los intangibles para la valoración y la gestión de empresas". *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, nº. 100, pp. 17-88.
- CHAMINADE, C. y CAÑIBANO, L. (2003): "La gestión de los intangibles y el aprendizaje empresarial". En CAÑIBANO, L. Y SÁNCHEZ, M.P. (eds.) (2004): *Lecturas sobre intangibles y capital intelectual*. Madrid: Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA).
- DAVENPORT, T.O. (2000): *Capital Humano. Creando ventajas competitivas a través de las personas*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- EDVINSSON, L. y MALONE, M. (1999): *El capital intelectual. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- ESTEBAN MIGUEL, A. (2012): "Los despidos colectivos: un estudio de las causas económicas". *Revista Jurídica de la UAM*, nº 26, pp. 55-79.
- EUROFORUM (1998): *Proyecto Intellect. Medición del capital intelectual*. Madrid: Euroforum.
- GABÁS, F. y APELLÁNIZ, P. (1994): "Capacidad predictiva de los componentes del beneficio: Flujos de tesorería y ajustes a corto-largo plazo". *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, nº 78, pp. 107-142.
- GABÁS, F.; MONEVA, J.M.; BELLOSTAS, A.J. y JARNE, J.I. (1996): "Análisis de la demanda de información financiera en la coyuntura actual". *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, nº 86, pp. 103-137.

- GONZÁLEZ PASCUAL, J. (2008): *Análisis de la empresa a través de su información económica-financiera. Fundamentos teóricos y aplicaciones*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- GRANT, R.M. (1996): "Toward a knowledge-based theory of the firm". *Strategic Management Journal*, vol. 17, pp. 109-122.
- JIMÉNEZ CARDOSO, S.M.; GARCÍA-AYUSO COVARSI, M. y SIERRA MOLINA, G.J. (2000): *Análisis financiero*. Madrid: Editorial Pirámide.
- LERMUSIAUX, Y. (2009): "Gestionar el capital humano en momentos de incertidumbre". *Harvard Business Review*, febrero, pp. 8-12.
- LEV, B. (2003): *Intangibles. Medición, gestión e información*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE 7 de julio de 2012, núm. 162).
- Ley 35/2010 de 17 de septiembre. Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (BOE 18 septiembre de 2010, núm. 227).
- MALLO RODRÍGUEZ, C. y JIMÉNEZ MONTAÑÉS, M. (1997): *Contabilidad de costes*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- MARRERO SÁNCHEZ, E.M. (2012): "La nueva definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y su control judicial tras el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral". Comunicación *XXIII Jornades Catalanes de Dret Social*. Associació Catalana de Luslaboralistas.
www.iuslabor.org/wp-content/plugins/download.../download.php?id=92
- MARTÍNEZ OCHOA, L. (2002): *Gestión de conocimiento e intangibles: Impacto en contabilidad y mercado de capitales*. Navarra: Eunsa.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MESS) (2013): *Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral*. Madrid.
http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/Informe_de_evaluacion_del_impacto_de_la_reforma_laboral.pdf
- NEVADO, D. y LÓPEZ, V. (2002): *El capital intelectual: Valoración y medición*. Madrid: Prentice-Hall.

- NONAKA, I. (1991): "The knowledge-creating company". *Harvard Business Review*, nº 69, pp. 96-104.
- NOMEN, E. (2005): *Valor razonable de los activos intangibles*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- OCHOA HERNANDEZ, M.L.; PRIETO MORENO, M.B. y SANTIDRIÁN ARROYO, A. (2010): "Análisis exploratorio de la implantación y uso de los sistemas de información sobre el capital intelectual en empresas castellano-leonesas: Evidencia empírica e ideas para la reflexión". *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, nº 145, pp. 109-148.
- ORDOÑEZ DE PABLOS, P. (2004): "Gestión de recursos humanos y gestión del conocimiento: La alineación estratégica como clave para la competitividad empresarial". *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y de Seguridad Social*, nº 260, pp. 115-146.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE) (2011): *Perspectivas OCDE: España Políticas para una Recuperación Sostenible*. OCDE. www.oecd.org/spain/44660757.pdf
- RAMÍREZ CÓRCOLES, Y. (2007): "El capital intelectual en los Estados Financieros: una necesidad". *Partida Doble*, nº184 pp18-29.
- (2010): "Aproximación a una taxonomía del capital intelectual". *Partida Doble*, nº 227, pp. 60-75.
- RAMÍREZ CÓRCOLES, Y. y TEJADA PONCE, A. (2009): "Principales propuestas para el reflejo contable de los intangibles". *Partida Doble*, nº 215, pp.10-18.
- 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. (BOE 29 de Marzo 1995, núm.75).
- Real Decreto-Ley 10/2010 de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.(BOE 17 de junio de 2010, núm. 147).
- Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, (BOE 11 de febrero de 2012, núm.36).
- RECIO RAPÚN, M.L. (2005): *Los recursos intangibles: Gestión y reconocimiento en la empresa*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos.

- RIVERO TORRE, P. (2009): *Análisis de balances y estados complementarios*. 2ª Edición. Madrid: Editorial Pirámide.
- ROOS, J.; ROOS, G.; DRAGONETTI, N.C. y EDVINSSON, L. (2001): *Capital intelectual. El valor intangible de la empresa*. Barcelona: Paidós Empresa.
- RUGGLES, R. (1998): "The state of notion: Knowledge management in practice". *California Management Review*, vol.40, nº 3, pp. 80-89.
- SÁNCHEZ, M.P. (2008): "Papel de los intangibles y el capital intelectual en la creación y difusión del conocimiento en las organizaciones. Situación actual y retos de futuro". *ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura*, nº 732, pp. 575-594.
- SANCHEZ, M.P.; CHAMINADE, C. y ESCOBAR, C.G. (1999): "En busca de una teoría sobre la medición y gestión de los intangibles en la empresa: una aproximación metodológica". En CAÑIBANO, L. Y SÁNCHEZ, M.P. (eds.) (2004): *Lecturas sobre intangibles y capital intelectual*. Madrid: Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA).
- STEWART, T. (1998): *La nueva riqueza de las organizaciones: El capital intelectual*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- TAYLES, M. (2006): "Los activos intangibles: limitaciones en la contabilidad financiera y oportunidades en la contabilidad de gestión". *Revista de Contabilidad y Dirección*, vol.3, pp 85-100.
- ULRICH, D. (1998): "Capital intelectual = capacidad x compromiso", *Harvard Deusto Business Review*, nº 86, pp. 28-40.
- VILLAR, J. (2009): "Gestionar las reacciones de los equipos ante un ERE y generar ilusiones". *Capital Humano*, nº 237, pp. 96-99.