



Joaquína Laffarga

Catedrática de la Universidad de Sevilla

Información Contable y Relaciones Laborales: una Reflexión

Las relaciones laborales en la empresa se encuentran marcadas por un determinado número de factores entre los que destaca la negociación colectiva, aunque este factor no sea el único. La existencia de unas buenas relaciones laborales en el entorno empresarial marcará sin duda la actividad de la empresa, la cual será mejor si se desarrolla en un clima en el que existan unas buenas relaciones laborales.

Aunque las empresas no divulguen información específica para ser utilizada en las relaciones laborales, una prueba de la importancia que para la información contable tiene las mismas se encuentra en que en todos los documentos en los que se hace referencia a los usuarios de la información contable aparecen en un lugar bastante importante los trabajadores y sus representantes. Con ello se pone de manifiesto que aunque la información financiera se prepare fundamentalmente para satisfacer las necesidades de los inversores, la misma debe servir también para que sea utilizada por los trabajadores y sus representantes, pero ¿cuáles son las necesidades informativas de los trabajadores? **Tua y Gonzalo (1987)** señalan que "Los empleados, por sí mismos o a través de las instituciones sindicales que los representan, encuentran en la información contable auditada la base para el conocimiento exacto de la posición financiera y la evolución de la empresa. En algunos países los empleados tienen

derecho a una información económica o financiera periódica tanto o más detallada que los propietarios. Además puede ser frecuente la intervención del contador público en ocasiones especiales, como negociaciones colectivas, despidos masivos, reestructuración laboral, etc. Buena parte de la información de base social (balance social) se ha desarrollado para cumplir demandas procedentes del colectivo de empleados, y al mismo se dirige".

Por otra parte, el documento elaborado por AECA en 1999 y titulado *El Marco Conceptual para la Información Financiera* dedica el apartado 33 a las necesidades informativas de los trabajadores y sus representantes señalando que los mismos utilizan la información contable para medir:

- La estabilidad de su empleo.
- La capacidad de la entidad para satisfacer sus remuneraciones y otros compromisos actuales o futuros, tales como las jubilaciones o prestaciones complementarias.
- La capacidad futura de la entidad para generar y mantener niveles adecuados de empleos, apoyando así sus decisiones en relación con la entidad.

En definitiva, los trabajadores y sus representantes tendrán interés fundamentalmente en la posición financiera de la empresa y en su evolución.

El Capítulo 7 del *Libro Blanco para la Reforma de la Contabilidad en España* y concretamente el apartado 4 ha dado un paso adelante en cuanto a la información que la empresa debe revelar a los trabajadores y señala que debe suministrarse para la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y las condiciones sociales de su entorno.

En concreto, la Comisión de Expertos señala que hasta estos momentos la única información que publican las em-

presas con carácter obligatorio es la composición de su plantilla de personal, reconociendo que esta información no satisface las necesidades actuales. Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión de Expertos propone una serie de recomendaciones sobre la publicación de contenido social de carácter voluntario; la cual podría ser considerada y regulada por el emisor de las normas, "para normalizar la publicación de cifras y, de paso, para lanzar un mensaje inequívoco a las empresas sobre la conveniencia de publicar cifras relacionadas con su actuación a favor de los trabajadores y de la sociedad circundante a la misma".

La Comisión de Expertos propone que esta información debería incluirse en un documento aparte y que la misma debería versar sobre los siguientes temas:

- "Empleo y salarios, incluyendo en este apartado tanto la evolución de las plantillas de personal como las remuneraciones medias de cada una de las categorías, y también la percepción de incentivos y beneficios complementarios por parte de los trabajadores.
- Formación y promoción profesional, con los logros del ejercicio.
- Seguridad y salud en el trabajo, incluyendo tanto en el coste corriente como en las inversiones efectuadas, y destacando los logros sobre los principales indicadores de los años anteriores.
- Actuaciones a favor de la comunidad local, tanto en el plano cultural como formativo o recreativo, indicando el alcance de los gastos e inversiones, así como el número de personas beneficiadas".

Con ello, lo que el *Libro Blanco* propone es que las empresas suministren de una forma periódica y pública información "regulada" de carácter social para de esta forma satisfacer las necesidades de los grupos interesados en la empresa.

Investigación de vanguardia en gestión empresarial

AECA es la única institución profesional española emisora de Principios y Normas de Contabilidad generalmente aceptados, que elabora estudios y pronunciamientos sobre buenas prácticas de gestión empresarial y del sector público.

Se funda en 1979 para contribuir al desarrollo de la investigación en ciencias empresariales y para mejorar las técnicas de gestión y la información en la empresa española.

Los socios de AECA representan al amplio conjunto profesional, empresarial, académico e investigador en el ámbito contable y de gestión empresarial en España, así como a la práctica totalidad de instituciones, asociaciones, corporaciones profesionales y un gran número de empresas industriales, comerciales y de servicios, especialmente financieros, de auditoría y consultoría.

Más información e inscripciones en www.aeca.es

Congresos, Jornadas y Reuniones
profesionales y académicas

Revistas
de información

Documentos AECA
emitidos por las Comisiones de Estudio

Premio AECA a la Empresa con Mejor
Información Financiera
en Internet

Premio AECA para
Artículos Cortos

Cátedra Carlos Cubillo
de Contabilidad y Auditoría

Documental
AECA News

Registro de
Equipos Investigadores

Página Web
Información, consultas y enlaces en Internet

Premio
Enrique Fernández Peña
de Historia de la Contabilidad

Ayudas
a la Investigación

Servicios asistenciales
Serviaeca
al Socio

Servicio de
Docuaeca
alerta bibliográfica

Descuentos Especiales
para socios

Informativo electrónico
Lista de Correo

Bases de datos y noticiarios
Infoaeca
en Internet

Galardón
al Mejor Expediente Académico de Equipo

Becas
para Estudiantes Universitarios

Premio para
Entrevistas
a Empresarios y Directivos



INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES:



Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas

DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA

Alberto Aguilera, 31 - 5º
28015 Madrid
Tels: 91 547 44 65 / 37 56
Fax: 91 541 34 84
info@aeca.es



Las recomendaciones del *Libro Blanco* dan un paso importante con respecto a la información de carácter social que deben suministrar las empresas, aunque es necesario reconocer que esta preocupación por la elaboración de información de carácter social no es nueva, ya el *Corporate Report* (1975) puso de manifiesto que las empresas deberían informar sobre todos aquellos recursos y otros factores importantes de la entidad a todos aquellos grupos que tengan derechos y motivos para recibir tal información. Del mismo modo reconoce el derecho a recibir de los diferentes grupos de usuarios entre los que destacan los trabajadores y sus representantes y pone de manifiesto que los informes tradicionales no cubren las necesidades de los distintos grupos de usuarios, recomendando que la información tradicional que complementara con información de carácter social (empleo, objetivos empresariales, etc.).

Si es bien cierto que la información que suministran las empresas en sus informes financieros contiene, al menos en las cotizadas, importante información voluntaria con contenido social, esta carece de regulación si hacemos la salvedad del informe de riesgos medioambientales, por eso es tan relevante la iniciativa propuesta por el Comité de Expertos y recogida en el *Libro Blanco*.

Con todo lo anterior no existe duda alguna de la consideración de los trabajadores y sus representantes como importantes usuarios de la información contable. Ahora la pregunta es ¿cuándo y cómo utilizan los trabajadores y sus representantes la información financiera?

Uno de los campos más relevantes en los que los trabajadores y sus representantes utilizan la información financiera es en la negociación colectiva. La negociación colectiva es uno de los factores más importantes de las relaciones laborales y es el mecanismo mejor para la

regulación de los conflictos laborales. La negociación colectiva trata fundamentalmente de temas de empleo, mediante ella se suelen fijar periódicamente: salarios, horas de trabajo, tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo; de este modo un convenio colectivo no es otra cosa que un acuerdo escrito y libremente negociado entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios para regular las mencionadas condiciones. El alcance y el contenido de la negociación son diferentes según los países; en España la negociación colectiva está regulada por la propia Constitución y se encuentra desarrollada en el Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores recoge dos tipos de convenios:

- Los convenios de Empresa, en los que la aplicación del convenio se realiza únicamente en la empresa que lo negocia.
- Los convenios del Sector, cuya aplicación sirve para todo el sector empresarial para el que ha sido negociado.

En España tenemos un modelo de negociación colectiva denominado *open shop system*, este tipo de negociación consagra los beneficios resultantes de la negociación a todos los trabajadores, independientemente de su afiliación sindical, así como la existencia de varios estadios de negociación (empresarial y sectorial) y da a los comités de empresa capacidad para convocar huelga. Frente a este modelo se encuentra el denominado *close shop system*, característico del mercado de trabajo anglosajón y en el que el sindicato representa sólo a sus afiliados.

La decisión sobre el tipo de convenio a negociar está en manos de los sindicatos, y es potestad de los comités de empresas el firmar un convenio de sector o empresarial, siendo múltiples las variables que influyen en esta decisión,

predominando entre ellas los aspectos salariales. En nuestro país los convenios de sector regulan los salarios y las condiciones de empleo de la mayoría de los asalariados, alrededor del 80%, aunque sin duda tanto el tamaño como el sector empresarial tendrán influencia en la elección del tipo de convenio, teniendo más repercusión los convenios de empresas en las de mayor tamaño.

El hecho de que una empresa negocie o no su propio convenio puede tener determinadas consecuencias. Concretamente, en los sectores empresariales en los que los convenios de empresa son más importantes, existen diferencias salariales entre las empresas que negocian convenios de sector y las que negocian convenios individuales, pudiendo ser esta diferencia a favor de los trabajadores de las empresas que negocian el último tipo de convenios.

La evidencia empírica (**Palenzuela y Jimeno** (1996) y **Bárcena e Inurrieta** (1997)) ha puesto de manifiesto que las empresas con convenio propio pagaban una prima salarial de alrededor del 5% frente a empresas de las mismas características pero que habían negociado su convenio en el sector.

Los resultados anteriores evidenciaron la existencia de una prima salarial producida en los convenios colectivos firmados al nivel de empresa, lo cual hace esperar un aumento en los gastos de personal y por tanto una disminución en el beneficio contable, lo que se traducirá en menores beneficios para los accionistas. Todo lo anterior indica que, las relaciones laborales en general y la negociación colectiva en particular son aspectos a ser tenidos en cuenta por los inversores, ya que todo parece indicar que la rentabilidad de los títulos en la fecha en la que el mercado conozca el acuerdo de negociación va a discrepar de la rentabilidad esperada para dicho período.

Con respecto a la información que utilizan los negociadores, la misma varía desde una información muy general pu-

blicada por los propios sindicatos, recogida de los registros mercantiles, el Banco de España, etc.... que es la que se utiliza normalmente en los convenios de sector, hasta la utilización en los convenios de empresa de información contable concreta de la empresa que negocia el convenio. El Estatuto de los Trabajadores en los apartados 1 y 3 del art. 64 señala que los trabajadores y sus representantes recibirán información, en el caso de que sea una sociedad por acciones, de los documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos, y a recibir trimestralmente información sobre la evolución del sector al que pertenezca la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, su programa de producción y la evolución probable del empleo en la empresa. La normativa laboral sitúa a los comités de empresa al mismo nivel que a los accionistas, en cuanto a recibir información se refiere, e incluso esta información se amplía al señalar el apartado 1 del art. 64 que los trabajadores recibirán información contable de carácter intermedio, aunque pueda parecer mucha la información a recibir por los trabajadores para la negociación, en mi opinión el estatuto realiza una relación confusa sobre la información que la empresa debe proporcionar, sin determinar cuándo, cómo y qué requisitos debe reunir esa información.

En definitiva, la información contable no es y no puede ser ajena a las relaciones laborales, pudiendo ser un instrumento de diálogo y comunicación y contribuir a mejorar la negociación entre los grupos sociales y ampliar su participación en la toma de decisiones. Por todo ello es hora que tanto la doctrina como la legislación contable aborde el tema de cual debe ser la información específica a suministrar para la negociación colectiva.

BIBLIOGRAFÍA

Accounting Standards Steering Committee (1975): *The Corporate Report*. Londres

AECA (1999): *El Marco Conceptual para la Información Financiera*. Asociación Española de Contabilidad y Administración. Madrid

Bárcena, J. C. y A. Inurrieta (1998): *La Negociación Colectiva en la Europa Continental: Aproximaciones al caso Español*. FEDEA

BOE (1978): *Constitución Española*. BOE de 29 de Diciembre de 1978

BOE (1995): *Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. BOE de 29 de Marzo de 1995.

ICAC (2002): *Libro Blanco para la Reforma de la Contabilidad en España*. ICAC, Madrid.

Palenzuela, D. R. y J. F. Jimeno (1996): *Wage Drift in Collective Bargaining at the firm level: Evidence from Spain*. *Annales D'economie et de statistique*, 41/42

Tua J. y J. A. Gonzalo (1987): *La responsabilidad social del Auditor*. Técnica Contable, 466 *

Manuel Larrán

Catedrático de la Universidad de Cádiz.
Presidente de la Comisión de Valoración de Empresas de AECA

Algunas Reflexiones sobre el Carácter Científico y el Valor de la Investigación Empírica

INTRODUCCIÓN

El uso del término científico implica un juicio, una clasificación de las disciplinas y del tipo de trabajo que desarrollan y elaboran los que se adscriben a la misma. En definitiva, la clasificación y el juicio intencionadamente conllevan connotaciones deliberadas de calidad, dado que el trabajo científico es más valorable que el no científico, lo cual no implica que el trabajo no científico esté exento de valor, dado que en muchos casos tiene su utilidad para otro tipo de

propósitos, nada desdeñables por cierto, como los educativos, los que se deriven de su posible estímulo provocador, los derivados de convertirse en una referencia o *background* para la investigación, o, quizás de forma más convincente, como vía para cambiar la opinión o las prácticas existentes.

No obstante, el calificar un trabajo, ya sea teórico o empírico, como científico entraña o necesita de definir qué es ciencia o, en definitiva, verificar si aplica o no el método científico. En cualquier caso, pudiéramos decir que la investigación contable que hoy en día se publica en la mayor parte de las revistas de mayor impacto y reconocidas como de mayor prestigio, y tomando una visión positivista al respecto, obedece sin temor a equivocarnos en exceso a la definición de método científico que propuso Keynes (1930): *Es necesario, en primer lugar, determinar cuáles son las fuerzas o agentes que operan en la economía, las leyes que guían su comportamiento. El siguiente paso ha de ser puramente deductivo, en el cual se han de inferir las consecuencias que resulten de determinadas actuaciones de dichos agentes bajo determinadas circunstancias. Por último, la comparación de lo que se infiere con lo realmente observado ofrece la oportunidad para contrastar y verificar la adecuación de los dos pasos precedentes, y la necesidad de cualificar la teoría.*

Lo que hoy por hoy se considera como investigación científica en Contabilidad, si optamos por una visión positivista y asumimos la asociación positiva y significativa entre publicaciones en revistas de calidad e investigación que pudiera calificarse como científica, fundamentalmente se sustenta en trabajos empíricos con la utilización de potentes bases de datos basados y justificados al amparo de teorías que nacen generalmente de ámbitos distintos al contable, o el desarrollo de modelos teóricos suje-

