

Concepto de empresa y criterios de clasificación

La empresa como realidad económica

La empresa tiene una gran importancia como unidad económica de producción de bienes y servicios, es importante por su dimensión social, es impulsora de las grandes innovaciones y es también compleja, cambiante y diversa.

Concepto de empresa

La empresa es un sistema en el que se coordinan factores de producción, financiación y comerciales para obtener sus fines.

Características:

- Es un conjunto de factores de producción: Factores comerciales y factores financieros.
- Toda empresa tiene sus objetivos.
- Los factores están coordinados.
- Esta coordinación da pie a un factor de administración o dirección.

Áreas funcionales de la empresa

El conjunto de actividades realizadas por el empresario para la producción y distribución de bienes y servicios para obtener un cierto beneficio.

Factores:

- Financieros
- Productivos
- Humanos

Áreas funcionales:

- Producción: Funciones de aprovisionamiento y transformación.
- Márketing: Función comercial o de distribución.
- Recursos Humanos: Organización y gestión del personal.
- Investigación y desarrollo: Creación y evaluación de la tecnología.
- Financiación: Captación de fondos e inversión.
 - ◆ Recursos propios.
 - ◆ Recursos ajenos.

Elementos de la empresa

Capital instrumental:

Es el conjunto de bienes y derechos que constituyen parte del patrimonio de la empresa; son los factores estáticos de la producción. Se incluyen todos los elementos que integran el activo del balance.

- Capital técnico.
- Capital financiero: El líquido.

El elemento humano:

Está formado por las personas que aportan su trabajo a la empresa. Es el elemento dinámico de la producción.

- Los trabajadores o empleados.
- El empresario.
- Los propietarios.

La organización:

Los diferentes factores o funciones de la empresa necesitan ser coordinados a través de una estructura organizativa, en la que se establezcan las diferentes áreas o niveles jerárquicos de la organización.

- Se organizan las funciones a realizar.
- Se establecen las relaciones entre los diversos elementos de la organización.
- Se forman los flujos de autoridad, determinando los distintos niveles de decisiones.

Clasificación de las empresas

- Por su función básica:
 - ◆ Industriales: Transforman
 - ◆ Comerciales: Compra / Venta
 - ◆ Servicios.
- Por su actividad u objeto:
 - ◆ Sector Primario: Agropecuarias y extractivas.
 - ◆ Sector Secundario: Industriales y construcción.
 - ◆ Sector Terciario: Servicios, transporte, educación, seguros, etc.
- Por su naturaleza jurídica:
 - ◆ Individuales.
 - ◆ Sociales:
 - ◇ Colectiva:
 - Irregular
 - Regular
 - ◇ Comanditaria
 - ◇ Limitada: SL
 - ◇ Anónima: SA.
 - ◇ Laboral: Socios aportan capital y trabajo.
 - ◇ Cooperativas.
- Por la titularidad del capital:
 - ◆ Pública: Produce bienes y presta servicios de interés social.
 - ◆ Privada: Objetivo principal obtener beneficios.
- Por su dimensión:
 - ◆ Grande
 - ◆ PYME
- Por el origen del capital:
 - ◆ Nacionales
 - ◆ Extranjeras
 - ◆ Multinacionales

El funcionamiento económico de la empresa

Concepto de patrimonio

Económico: Es el conjunto de bienes, derechos y obligaciones cuantificables pertenecientes a una persona física o jurídica.

Bienes: Conjunto de cosas, mercancías,... que sirven para satisfacer una necesidad o desarrollar una actividad.

Derechos: Cantidades de dinero que la empresa tiene que cobrar.

Obligaciones: Conjunto de deudas que el titular de la empresa ha contraído con terceras personas.

Cuantificables: Todos los elementos que forma el patrimonio (bienes, derechos y obligaciones) han de ser debidamente valorados en términos monetarios.

Neto patrimonial: Bienes y derechos – obligaciones.

Organización del patrimonio

- ACTIVO:
 - ◆ Bienes:
 - ◇ Materiales:
 - Construcciones
 - Mobiliario
 - Mercaderías, etc.
 - ◇ Inmateriales:
 - Marcas comerciales
 - Patente
 - Aplicaciones informáticas
 - ◆ Derechos:
 - ◇ Cliente
 - ◇ Letras: Efectos comerciales a cobrar
 - ◇ Deudores
 - ◇ Créditos: Cp / Lp
- PASIVO:
 - ◆ Obligaciones:
 - ◇ Proveedores
 - ◇ Letras: Efectos comerciales a pagar
 - ◇ Acreedores
 - ◇ Proveedores de inmovilizado: Cp / Lp

Elementos patrimoniales

Los diferentes bienes y derechos que pertenecen a una empresa y el conjunto de obligaciones a que ha de hacer frente la sociedad.

Masa patrimonial: Es el conjunto de elementos patrimoniales que son homogéneos, es decir, que tienen la misma significación económica.

!

Magnitudes nacionales e indicadores económicos

Intervención del Estado

- Impuestos:
 - ◆ Indirectos: Gravan el consumo (IVA)
 - ◆ Directos: Gravan la propiedad o la renta (IRPF y IS)
- Transferencias: Pensiones, prestaciones por desempleo y pagos por los intereses de la deuda pública.

El déficit es la diferencia entre los ingresos y los gastos públicos.

El estado de bienes basa su funcionamiento en que el estado ha de garantizar al conjunto de la población un nivel mínimo de bienestar económico.

Alguna magnitud macroeconómica

PIB

El Producto Interior Bruto es igual al valor de mercado de todos los bienes finales producidos por los factores de producción residentes en el país durante un periodo de tiempo determinado.

Componentes:

- El consumo: Gasto de las familias en bienes y servicios.
- La inversión: Incluye el gasto de las empresas en bienes y servicios. Está integrada por la formación bruta del capital fijo.
- El gasto público: Está formado por las compras de bienes y servicios por parte de las administraciones públicas.
- Las exportaciones netas: Es la diferencia entre las exportaciones y las importaciones.

El crecimiento económico se refiere a la tendencia a largo plazo de la producción de un país, recogida por el PIB o PIB per cápita.

Ciclo económico:

- Depresión: Punto mínimo del ciclo. Alto nivel de desempleo y bajo nivel de consumo.
- Recuperación: Resurgir por los niveles de renta, consumo y empleo, generalmente acompañado por un aumento de los precios.
- Auge: Punto máximo del ciclo. Pleno empleo de los factores productivos, con niveles de inversión elevados y escasez de mano de obra.
- Recesión: Declive importante en los niveles de producción y empleo. Es la fase descendente del ciclo.

El paro

- Paro friccional: Está producido por cambios en los puestos de trabajo y el tiempo de búsqueda de un nuevo empleo.
- Paro estacional: Producido cada ciertos períodos de tiempo.
- Paro estructural: Está motivado por cambios significativos y duraderos en los sectores más importantes de la estructura productiva de un país.
- Paro tecnológico: Se deriva de los avances tecnológicos que suelen significar un empleo de menos mano de obra.
- Paro encubierto: Se da en aquellos sectores donde la productividad es muy baja. Se emplean a más personas de las necesarias para realizar un trabajo.

EPA: Muestreo trimestral hecho por el INEM. Hay población activa (trabajan o podrían trabajar) e inactiva.

EPR: Refleja el nivel de paro registrado en las oficinas del INEM. Es un recuento directo.

La inflación

Proceso de elevación continuada de los precios.

- Recalentamiento de la economía: aumento leve.
- Inflación rampante: entre 4 y 6%
- Inflación acelerada: 10% +o-
- Inflación de dos dígitos: + del 10%
- Hiperinflación.

IPC

Recoge la evolución de los precios de la cesta de bienes representativa del consumo en España. La cesta de bienes son una serie de artículos seleccionados representativos del total de bienes y servicios de consumo.

Se toma de base la cesta de bienes del año, y calculando los precios de los mismos productos en dos fechas diferentes, se calcula el cociente y su resultado es el índice de precios.

El IPC español tiene 471 artículos divididos en 8 grupos.

IPCA

Se ha creado con el objetivo de armonizar los IPC de cada país de la Unión Europea. Hay una cesta homogénea representativa de los 15 países. Tiene 12 grupos.

La INFLACIÓN SUBYACENTE: Recoge la tendencia que tienen los precios de los bienes y servicios que integran el IPC excluyendo los productos energéticos (derivados del petróleo y gas) y los productos frescos (agrícolas) ya que son los que más oscilaciones pueden tener en el mercado.

Causas de la inflación:

- Inflación de demanda: Se demanda más que se oferta por lo que se paga más para conseguirlo.
- Inflación de costes: Aumenta el precio del petróleo, por lo que sube el transporte y la gasolina.

Costes de la inflación:

- Reducción de la competitividad de un país.
- Incremento de los impuestos.
- Afecta a la redistribución de la renta: Se pierde poder adquisitivo.

La estanflación se refiere a situaciones en las que tasas muy elevadas en el crecimiento de los precios (inflación) van acompañadas de un estancamiento en la producción, medido por el PIB, y elevadas tasa de desempleo.

Variables demográficas

- Tasa de natalidad: Nacidos por cada 1000 habitantes.
- Tasa de mortalidad: Muertos por cada 1000 habitantes.

- Crecimiento vegetativo: Diferencia entre la tasa de natalidad y mortalidad.
- Crecimiento cero de la población: Se igualan las tasas de natalidad y mortalidad.
- Tasa de reemplazo: El número promedio de hijos que tienen las mujeres en edad fértil.
- Tasa de fecundidad: El número de hijos que como promedio tiene una mujer a lo largo de su vida.
- Esperanza de vida al nacer.
- Movimientos migratorios: Tendencia de entrada y salida de habitantes de un determinado lugar. Pueden ser interiores (dentro del país) y exteriores (entre diferentes países).

CRECIMIENTO: Se mide por el aumento del PIB o de la renta per capita.

DESARROLLO: Además de lo anterior engloba una redistribución más equitativa, traducido a un nivel de educación más elevado, un mayor acceso a la sanidad, a la vivienda, mejora en los sistemas de pensiones, etc.

Economía de mercado

DEMANDA RÍGIDA: Se da cuando la cantidad demandada de un producto no se ve influenciada por el precio del mismo (teléfono, gasolina).

DEMANDA ELÁSTICA: Si el precio del bien sube y ese bien puede ser sustituido por otro nos encontramos con demanda elástica (vino Rioja).

BIEN LIBRE: Aquel bien que se obtiene sin que suponga un coste.

PRECIO DE MERCADO: Precio de equilibrio adquirido entre oferentes y demandantes.

La Unión Europea

Organismos comunes a los países de la UE

El Parlamento europeo

- Aprobar el presupuesto comunitario.
- Controlar a la Comisión y votar su presidente.
- Participar en las decisiones y elaboraciones de algunas leyes.

626 diputados elegidos cada 5 años por los ciudadanos de la UE. Cada país elige un número según su peso demográfico. Tiene 20 comisiones y se reúne mensualmente.

El Consejo europeo (Consejo de ministros)

- Establecer directivas y reglamentos.
- Formar el anteproyecto de presupuesto comunitario y aprobarlo con el Parlamento europeo.
- Decidir sobre la entrada de nuevos miembros.
- Coordinar las políticas económicas.

Órgano político. Representantes de los estados miembros (ministros). Los estados tienen distinto peso. Las decisiones se toman por mayoría cualificada (62 de los 87 votos), unanimidad o mayoría simple (8 de los 15 países).

Comisión europea

- Representa los intereses comunitarios por encima de los nacionales.

- Propone leyes comunitarias.
- Poder ejecutivo (aplica las leyes).
- Gestiona y administra los fondos estructurales.
- Vela por el cumplimiento de los tratados.

Es independiente de los estados miembros. 20 comisarios designados de común acuerdo. Se reúnen una vez por semana.

El Tribunal de Justicia de la UE

- Garantiza el respeto, interpretación y aplicación del derecho comunitario y los tratados.
- Instancia jurídica suprema: Sentencias no recurribles.
- Entiende los litigios entre la comunidad y sus agentes.
- Interviene en conflictos de derecho comunitario.

15 jueces y 9 abogados elegidos por los gobiernos.

Comité de regiones

Para respetar las identidades y prerrogativas regionales y locales consulta estas áreas con las regiones:

- Tribunal de cuentas europeo.
- El banco europeo de inversiones.
- Comité económico y social.
- El defensor del pueblo.
- El instituto monetario europeo.

El Tratado de Maastricht (1993)

El contenido principal es el siguiente:

- De Comunidad europea a Unión europea posibilitando la adhesión de los países del este.
- Convertir a los súbditos de los quince en ciudadanos europeos. Libertad de establecimiento y circulación.
- Posibilidad de votar y de ser elegido en el país de acogida.
- Ser el enlace de la futura moneda europea.
- Armonizar las normas de los 14 (GB no) en cuanto a representación sindical, higiene y seguridad, etc.
- Aplicar la necesidad de la mayoría cualificada (holgada) en el Consejo de Ministros.
- Crear un Comité de regiones para integrar las sensibilidades regionales en la toma de decisiones.
- Fondo de cohesión: fondo de desarrollo para las zonas mediterráneas.
- Establecer los criterios de convergencia que deben cumplir los estados miembros para entrar en la moneda única.
- Constituir la política común en defensa, seguridad y asuntos exteriores.

Criterios de convergencia para adherirse a la UME

- Inflación: Media aritmética de las 3 tasas más bajas más 1'5%. Ese será el tope.
- Tipos de interés: Se hace media aritmética de los tipos de los 3 estados con menor inflación y se le suma 2%.
- Estabilidad monetaria: La moneda deberá mantenerse dentro de los límites de fluctuación establecidos en los 2 últimos años.
- Déficit público: No superior al 3% del PIB, o se vaya acercando.

- Deuda pública: El estado no puede deber más del 60% del PIB.

Cómo se financia la UE

- Derechos de aduanas para 3os países.
- Los impuestos reguladores o tasas agrarias.
- Una fracción (1'4%) del IVA percibido en toda la UE.
- Aportaciones de los estados miembros: 1'27% del PIB de cada uno.

Fondos de cohesión y estructurales

Son los fondos que gestiona la comisión y a través de los cuales se canaliza la solidaridad de los estados más prósperos con los países menos desarrollados.

Derecho laboral

El derecho del trabajo regula las relaciones laborales, individuales y colectivas que se dan en el trabajo dependiente y por cuenta ajena.

- OIT: La representación de cada estado es tripartita, integrándola representantes del gobierno, de los trabajadores y de los empresarios. Crea normas (Convenios).
- Derecho social europeo: Armoniza las políticas y legislaciones sociales de los países comunitarios y garantiza la libre circulación de trabajadores dentro del espacio comunitario.
- Fondo social europeo: Fomenta la movilidad geográfica y ocupacional de los trabajadores y mejora sus oportunidades de empleo a través de la formación.
- Reglamentos: Leyes comunitarias. Para trabajadores y empresas. Obligatorias.
- Directivas: Leyes comunitarias. Para los estados. Son obligatorias respecto al fin, no a los medios.

Las normas comunitarias obligatorias deben ser aplicadas por los tribunales nacionales con carácter prevalente sobre la normativa interna, incluida la constitución.

Poderes y grupos sociales con capacidad normativa

Poder legislativo: Parlamento

- Leyes orgánicas: Mayoría absoluta del congreso de los diputados.
- Leyes ordinarias: Mayoría simple de los diputados presentes.

Poder ejecutivo

El gobierno puede dictar normas jurídicas, reglamentos.

- Reales decretos: Aprobados por el consejo de ministros.
- Órdenes ministeriales: Aprobadas por un ministro.

En determinados casos el gobierno establece disposiciones legales:

- Decretos legislativos: Por delegación del parlamento.
- Decretos legales: Provisionales, deben ser convalidados por el parlamento.

La negociación colectiva

Los grupos sociales a los que se atribuye este poder son los representantes de los trabajadores y el empresario o sus representantes. Las normas que dictan se llaman Convenio Colectivo.

Principios del derecho del trabajo

- Principio pro operario: Los tribunales en caso de duda sobre cómo aplicar una ley deben hacerlo favoreciendo al trabajador.
- Principio de norma más favorable: Si existen 2 o más normas vigentes y aplicables a 1 caso se aplicará en su totalidad la que más favorezca al trabajador.
- Principio de irrenunciabilidad de derechos: El trabajador no puede renunciar a los derechos en propio perjuicio.

Aplicación de las normas laborales

La jerarquía normativa

- Derecho comunitario europeo
- Constitución
- Tratados y convenios internacionales
- Leyes orgánicas, leyes ordinarias, decretos legislativos y decretos leyes.
- Reales decretos y órdenes ministeriales.
- Los convenios colectivos
- La costumbre laboral

En el derecho laboral se aplica la norma que más favorezca al trabajador

La administración laboral

Los órganos para controlar la aplicación del derecho laboral son judiciales y administrativos (Inspección del trabajo: Investiga las infracciones en materia laboral, de seguridad e higiene y salud laboral, de empleo y prestaciones por desempleo, etc., y propone la sanción correspondiente.

La jurisdicción social

- Sala de lo social del Tribunal Supremo
- Sala de lo social de la Audiencia Nacional
- Sala de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia de las comunidades autónomas.
- Juzgado de lo social

La relación laboral

Derechos básicos del trabajador

- Afiliarse al sindicato que quiera.
- La negociación colectiva
- Reunirse y participar en la empresa a través de sus representantes
- La adopción de medidas de conflicto colectivo, así como el ejercicio del derecho de huelga.
- La promoción y formación profesional en el trabajo.
- Respeto a su intimidad.
- Protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- Ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

La obligación del trabajador se corresponde con la obligación del empresario de pagar puntualmente el salario acordado, así como de proporcionar al trabajador ocupación efectiva.

El poder de dirección

Es la facultad derivada del contrato de trabajo, que tiene el empresario de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo.

Contrato de trabajo

Escrito u oral. Cuando escrito debe de constar:

- Identidad de las partes
- Fecha de comienzo y duración.
- Domicilio social de la empresa
- La categoría o grupo profesional del puesto de trabajo.
- El salario base inicial y los complementos salariales y la periodicidad de su pago.
- Duración y distribución de la jornada.
- Vacaciones: Duración, cuándo y cómo.
- Los plazos de preaviso en caso de extinción de contrato.
- El convenio colectivo aplicable.

Fondo de garantía salarial

Garantiza a los trabajadores el importe de parte de lo que les deben por insolvencia o suspensión de pagos de empresa también las indemnizaciones por despido o extinción de contrato.

Contrato de trabajo

Formalización y características del contrato de trabajo

Forma del contrato

Escrito o de palabra. Por escrito los de prácticas y para la formación, los de servicio determinado, etc. Los de tiempo determinado superior a 4 semanas.

Período de prueba

Optativo, pero de fijarlo deberá ser por escrito.

Duración máxima según convenio. De no estar establecido será de:

6 meses para los técnicos titulados

2 meses para el resto.

Contrato para la formación

Tiene por objeto la adquisición de la formación técnica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación susceptible de acreditación normal.

Requisitos de los trabajadores

- Mayor de 16 y menor de 21
- No tener la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.
- No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata, en la misma empresa, por un tiempo superior a 12 meses.
- No haber agotado la duración máxima establecida para los contratos de aprendizaje o para la formación en una relación laboral anterior, en la misma o distinta empresa.
- Si el trabajador hubiera tenido una contratación en aprendizaje con anterioridad, inferior a 2 años, se le podrá contratar por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.

Duración del contrato

- No podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años, salvo que por convenio colectivo se establezca otra duración, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años, o a 4 años cuando el contrato se celebre con una persona minusválida.
- Cuando el contrato se hubiera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta 2 prórrogas, cuya duración no será inferior a la duración mínima establecida.
- Se presumirán indefinidos los contratos para la formación celebrados en fraude de ley.

Jornada

La establecida a tiempo completo sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica, que se tiene que hacer fuera de la empresa.

Características del puesto de trabajo

La formación práctica deberá realizarse bajo la tutela del empresario o de un trabajador con la cualificación o experiencia profesional adecuada. Cada tutor no podrá tener asignados más de 3 trabajadores.

Formación teórica

- Estará constituida por los contenidos teóricos de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previstos por el contrato o por los contenidos establecidos por el INEM.
- El tiempo se fijará en el contrato y nunca inferior al 15%. Se trabajará el 85%. También se puede regular por convenio pero respetando esos límites. Si trabajas el 85% de la jornada, el salario será del 85% del salario establecido para el puesto de trabajo.
- La formación teórica puede ser presencial o a distancia.

Contratos en prácticas

Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados para los trabajadores **con título**.

Requisitos de los trabajadores

- Tener alguna de las titulaciones siguientes:
 - ◆ Licenciado universitario, ingeniero, arquitecto.
 - ◆ Diplomado universitario, ingeniero técnico, arquitecto técnico.
 - ◆ Técnico o técnico superior de FP reglada, de la formación profesional específica.
 - ◆ Otras titulaciones equivalentes a las anteriores.
- No haber transcurrido más de 4 años desde la terminación de los correspondientes estudios.

Requisitos del puesto de trabajo

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Duración del contrato

- No inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Hasta 2 prórrogas no inferiores a 6 meses, y hasta alcanzar los 2 años.
- Se presumirán indefinidos los contratos celebrados fuera de la ley.

Período de prueba

Salvo dispuesto en convenio colectivo será:

1 mes para diplomados y titulados de FP1

2 meses para licenciados o titulados FP2

Retribución

Será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, y no puede ser inferior al 60 ó 75% durante el 1º o 2º año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Nunca menos que el salario mínimo interprofesional.

Formalización del contrato

- Por escrito, haciendo constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- El empresario, al finalizar el contrato, está obligado a comunicarlo a la oficina de empleo en 10 días.
- El empresario puede pedir al INEM el tiempo que ha estado el trabajador en prácticas en otras empresas.

Certificación de las prácticas

A la terminación del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas como antigüedad en la empresa.

! Términos contables y documentación mercantil