
Administració d'empreses en el marc de la prevenció de riscos laborals

PID_00241508

Xavier Baraza Sánchez

Temps mínim de dedicació recomanat: 2 hores



Índex

Introducció	5
Objectius	6
1. Empresa i empresari	7
1.1. Classificació de les empreses	7
1.1.1. Segons la forma jurídica	8
1.1.2. Altres criteris de classificació d'empreses	11
2. Evolució de les teories d'administració d'empreses	14
2.1. Escola clàssica	15
2.2. Escola de les relacions humanes	15
2.3. Escola de les ciències socials	16
2.4. Més teories d'administració d'empreses	16
Activitats	19
Exercicis d'autoavaluació	19
Solucionari	21
Bibliografia	22

Introducció

La tecnologia, els equips i productes, el mercat de treball i fins i tot les necessitats del client han variat en els últims anys i han obligat les empreses a adaptar-se a aquesta nova situació per a mantenir-se en el mercat. Aquesta evolució no és un procés nou aparegut de sobte, ja que ha estat present sempre, de manera contínua, al llarg de tota la història; no obstant això, els períodes entre un canvi i el següent cada vegada s'escurcen més, la qual cosa fa que les successives adaptacions esdevinguin un procés continu.

Aquest fet obliga que les empreses disposin d'un bon sistema de gestió dels seus recursos i d'uns bons administradors o gestors que facin que cada dia l'empresa s'adapti i s'anticipi a aquests canvis, de manera que cada vegada sigui més productiva i, en conseqüència, més competitiva.

Des de sempre l'augment de la productivitat de l'empresa ha estat motiu d'estudi, la qual cosa ha donat origen a diverses teories de l'administració d'empreses, de les quals s'han fet diverses classificacions. Avui dia aquesta evolució, que ha donat lloc a una gran varietat de tipologies d'empresa pel que fa a la seva constitució legal, és un dels factors que tindrà una incidència clara en la gestió de la prevenció.

Amb independència de la tipologia jurídica adoptada, hi ha una sèrie de requisits legals exigits pels organismes públics que qualsevol empresa ha de complir per a la seva constitució. Entre aquests, n'hi ha alguns que poden tenir una incidència positiva important en la seguretat i la salut dels treballadors si es tenen en compte des del primer moment, quan s'està ideant una empresa i es dissenya el projecte empresarial, tal com indica la mateixa Llei de prevenció de riscos laborals en la seva exposició de motius.

Objectius

Els objectius que es persegueixen són els següents:

- 1.** Identificar les diferents tipologies d'empresa pel que fa a la seva forma jurídica.
- 2.** Conèixer els trets més significatius de les diferents maneres de gestionar empreses.

1. Empresa i empresari

En l'article 14 de la Llei de prevenció de riscos laborals es pot llegir:

«Apartat 2

L'empresari desenvoluparà una acció permanent de seguiment de l'activitat preventiva amb la finalitat de perfeccionar de manera contínua les activitats d'identificació, avaluació i control dels riscos que no s'hagin pogut evitar i els nivells de protecció existents i disposarà el necessari per a l'adaptació de les mesures de prevenció assenyalades en el paràgraf anterior a les modificacions que puguin experimentar les circumstàncies que incideixin en la realització del treball.

Apartat 3

L'empresari haurà de complir les obligacions establertes en la normativa sobre prevenció de riscos laborals.»

Quan parlem de prevenció de riscos laborals i especialment en l'àmbit de la normativa legal, sempre fem referència a l'**empresari**, persona física, jurídica o comunitat de béns, que fa realitat l'**empresa**.

Per això, en primer lloc cal definir aquests dos conceptes, empresari i empresa, que estan directament relacionats, ja que l'un no pot existir o tenir sentit sense l'altre. Així doncs:

Una **empresa** és una organització o institució dedicada a activitats o persecució de finalitats econòmiques o comercials per a satisfer les necessitats de béns o serveis dels sol·licitants i alhora assegurar la continuïtat de l'estructura productiva i comercial i també les seves necessàries inversions.

Un **empresari** és aquella persona que, individualment o col·lectivament, fixa els objectius i pren les decisions estratègiques sobre les metes, els mitjans, l'administració i el control de les empreses i assumeix la responsabilitat tant comercial com legal davant de tercers.

1.1. Classificació de les empreses

Hi ha nombroses diferències entre unes empreses i unes altres. No obstant això, segons quin aspecte es vulgui destacar, es poden classificar de diverses maneres:

- Segons la **forma jurídica**.
- Segons el **sector d'activitat**.
- Segons la **grandària**.

- Segons la **propietat del capital**.
- Segons l'**àmbit de l'activitat**.
- Segons la **destinació dels beneficis**.

1.1.1. Segons la forma jurídica

Una de les primeres decisions que ha de prendre l'empresari que desitja crear una empresa és sobre la forma jurídica que ha d'adoptar l'empresa. Per a fer aquesta elecció, haurà de tenir en compte els aspectes següents:

- Tipus d'activitat que exercirà. Hi ha algunes activitats que per llei requereixen una forma jurídica determinada.
- Nombre de promotors. El nombre de persones que intervindran en l'activitat condicionarà l'elecció.
- Responsabilitat dels promotors. La responsabilitat pot ser limitada o il·limitada, i, per tant, l'elecció de la forma de l'empresa és molt important.
- Necessitats econòmiques del projecte. La creació d'una empresa pot tenir diferents despeses a les quals els promotors hauran de fer front.
- Aspectes fiscals. La tributació a Hisenda per impostos és diferent depenent de la forma de la societat.
- Imatge dels clients. És molt important a les grans empreses. Els clients i els proveïdors en ocasions tenen en compte aquest aspecte abans de relacionar-se amb una empresa, ja que poden considerar-la més o menys fiable segons la forma jurídica de l'empresa.

Jurídicament i dins de l'àmbit de l'empresa privada una primera classificació depenent de la forma jurídica seria la següent:

1) Empreses individuals: el titular és una persona física, que actua en nom propi i aporta a l'empresa tant el capital com el seu treball.

Aquesta és de fet la forma jurídica més estesa a Espanya per la simplicitat de les formalitats burocràtiques de constitució i el menor cost que implica.

L'empresari individual, persona física, és el comunament denominat **autònom** i pot fer una activitat comercial, industrial o professional. És important destacar que l'autònom respon amb tot el seu patrimoni de les possibles pèrdues, que la seva responsabilitat és il·limitada i que pot estar sotmès a tipus impositius elevats.

2) Empreses societàries o societats: en aquesta tipologia d'empresa dues o més persones, denominades socis, aporten capital i treball, i amb això creen una nova entitat amb personalitat jurídica diferent de la que puguin tenir cadascun dels socis com a persones individuals.

Segons les aportacions que facin els socis i des d'un punt de vista econòmic, les societats es poden classificar en **personalistes** i **capitalistes**. En les primeres són els socis els que per dret poden exercir la gestió de la societat i, excepte acord de tots els socis, cap d'ells pot transmetre la seva participació en la societat.

Són societats **personalistes** les **col·lectives** i les **comanditàries**.

- **Societats col·lectives:** tots els socis estan facultats per a concórrer en la direcció i administració dels assumptes socials, facultat que pot limitar-se estatutàriament, sense desvincular-los de tota intervenció en la marxa de la societat.
- **Societats comanditàries:** es pot considerar una variant de la col·lectiva, en la qual pugui haver-hi socis col·lectius que porten la direcció i la gestió de la societat i socis comanditaris que estan separats de la gestió social.

Societat col·lectiva irregular

En el cas que hi hagi socis que només aporten indústria o treball, la doctrina les denomina societats col·lectives irregulars.

Les **societats de caràcter capitalista** són la **societat anònima**, la més estesa, i la **societat limitada**.

La **societat anònima** (SA) és sempre de caràcter mercantil, amb independència de quin sigui el seu objecte o activitat. Els socis aporten capital, fins a un total mínim de 60.101,21 €, que es divideix en parts denominades **accions**, que són de lliure transmissió, tret que els seus socis hagin determinat el contrari.

Societat anònima unipersonal

Si es constitueix una societat anònima amb un únic soci, aquesta es denomina societat anònima unipersonal (SAO) i aquesta circumstància s'ha de fer constar en tota la documentació, correspondència, factures i anuncis legals.

La societat anònima té una sèrie d'avantatges, de les quals es poden destacar les següents:

- És una societat oberta, els socis poden vendre lliurement les seves accions i la societat pot cotitzar en borsa.
- La responsabilitat dels socis és limitada a les accions que tinguin a la companyia.

Però, com és lògic, també presenta inconvenients, entre els quals es poden assenyalar els següents:

- Es necessita un capital inicial elevat, totalment subscrit i desemborsat en un 25%.
- Els tràmits de constitució són complexos.

En una **societat limitada** (SL), els socis, anomenats partícpis, aporten capital, que es divideix en participacions iguals, acumulables, indivisibles i transmissibles, no negociables (no són accions). La responsabilitat dels socis es limita al capital aportat. El capital mínim de la societat és de 3.005, 06 €.

Alguns dels avantatges que representa aquesta forma de constitució són aquests:

- És una bona solució per a petites i mitjanes empreses amb pocs socis i capital inicial reduït.
- La responsabilitat dels socis és limitada.
- L'impost de societats permet fer múltiples deduccions.
- Un únic soci pot constituir-la.

Entre els inconvenients d'aquesta forma jurídica es poden assenyalar:

- El tràmits complexos en la seva continuació. Ha de fer-se escriptura davant de notari i inscriure's en el registre mercantil.
- La participació en la societat dependrà del nombre de participacions de les quals es disposi. Si el nombre de participacions és baix, s'hauran d'acceptar les decisions de la majoria.
- La futura transmissió de les participacions està limitada a favor de certes persones i seguint certes regles.

A part de les societats vistes fins ara, totes considerades societats mercantils, n'hi ha altres denominades d'**economia social**, com les **cooperatives** i les **societats anònimes laborals**.

Societat limitada unipersonal

Si es constitueix una societat anònima amb un únic soci, aquesta es denomina societat limitada unipersonal (SLO) i aquesta circumstància s'ha de fer constar en tota la documentació, correspondència, factures i anuncis legals.

Les **societats cooperatives** són aquelles de capital variable i estructura i gestió democràtica, que associen, amb lliure adhesió i baixa voluntària, persones que tenen interessos o necessitats comunes.

No tenen objectius de lucre o d'obtenció de la màxima rendibilitat com en les societats capitalistes. El nombre mínim de socis és de cinc, excepte en el cas de les cooperatives de treball associat, que és de tres. Els socis aporten capital i treball i, tret que els estatuts ho disposin d'una altra manera, només responen amb el capital aportat, no amb el seu patrimoni personal.

Les **societats anònimes laborals (SAL)** són aquelles en les quals la majoria del capital aportat (almenys el 51%) pertany a treballadors que hi presten els seus serveis amb contracte de treball per a temps indefinit.

La seva creació respon a la necessitat de creació de llocs de treball en activitats productives o zones en les quals la societat mercantil gairebé no està present, i es basen en el principi de solidaritat dels socis, que sovint són treballadors.

Hi ha altres formes jurídiques possibles com les fundacions, les societats civils, les unions temporals d'empreses o la comunitat de béns, entre altres, però que aquí no detallarem.

1.1.2. Altres criteris de classificació d'empreses

La forma jurídica és un dels criteris utilitzats per a classificar les empreses, encara que no l'únic. A continuació s'indiquen altres criteris que se solen utilitzar.

Segons el **sector d'activitat**:

Les empreses poden classificar-se, d'acord amb l'activitat que desenvolupin, en:

- **Empreses del sector primari.** Està format per les activitats econòmiques relacionades amb la recol·lecció o extracció i transformació dels recursos naturals amb poca o cap manipulació. Les principals activitats són l'agricultura, la ramaderia, la silvicultura, l'apicultura, l'aqüicultura, la caça, la pesca, l'explotació forestal i la mineria. Usualment, els productes primaris són utilitzats com a matèria primera en les produccions industrials.
- **Empreses del sector secundari** (de vegades anomenat simplificadament sector industrial). És el sector de l'economia que transforma la matèria primera, que és extreta o produïda pel sector primari, en productes de consum o en béns d'equip. El sector secundari comprèn l'artesania, la indústria, la construcció i l'obtenció d'energia.
- **Empreses del sector terciari.** És el sector econòmic que engloba les activitats relacionades amb els serveis materials no productors de béns. No compren béns materials de forma directa, sinó serveis que s'ofereixen per a satisfer les necessitats de la població. Inclou activitats com el comerç,

Nota

S'ha de recordar que la Llei de prevenció de riscos laborals inclou expressament, en el seu àmbit d'aplicació, les societats cooperatives en les quals hi hagi socis de treball.

Societat limitada laboral

També es poden crear societats limitades laborals, que s'identifiquen per les sigles SLL.

les comunicacions, les finances, el turisme, l'hostaleria, l'oci, la cultura, els espectacles, l'Administració pública i els denominats serveis públics.

- **Empreses del sector quaternari.** És una part de l'economia la característica de la qual és estar basada en el coneixement i incloure serveis impossibles de mecanitzar, com la generació i intercanvi d'informació, la tecnologia, la consultoria, l'educació, la recerca i el desenvolupament, la planificació financera i altres activitats principalment de tipus intel·lectual.

Segons la **grandària**:

S'utilitzen diferents criteris per a determinar la grandària de les empreses, com el nombre d'empleats, el tipus d'indústria, el sector de l'activitat, el valor anual de les vendes, etc. No obstant això, el més utilitzat sol ser el nombre de treballadors (sempre depenent del tipus d'empresa, construcció, serveis, agropecuari, etc.). Segons el criteri basat en la grandària, es classifiquen en:

- **Empreses grans**, si tenen 250 o més empleats.
- **Empreses mitjanes**, si tenen entre 50 i 249 empleats.
- **Empreses petites**, si tenen entre 10 i 49 empleats.
- **Microempreses**, si tenen menys de 10 empleats

Segons la **propietat del capital**:

Aquesta classificació té en compte si el capital és de particulars, d'organismes públics o de tots dos. En aquest cas poden ser:

- **Empreses privades.** El capital és d'inversors privats, accionistes o propietaris.
- **Empreses públiques.** Són propietat de l'Administració pública, sigui aquesta d'àmbit nacional, municipal o de qualsevol altre estrat administratiu.
- **Empreses mixtes.** Propietat no privada íntegrament, ja que part dels diners que necessita per a finançar-se prové de l'Administració pública.

Segons l'**àmbit de l'activitat**:

Depenent de l'àmbit geogràfic en el qual les empreses fan la seva activitat, es pot distingir entre:

- **Empreses locals.** Són les empreses que venen els seus productes o serveis dins d'una localitat determinada.
- **Empreses nacionals.** Són les empreses que actuen dins d'un sol país.

- **Empreses multinacionals** (o internacionals). Són les que actuen a diversos països.
- **Empreses transnacionals**. Són les que no solament estan establertes al seu país d'origen, sinó que també es constitueixen en altres països per a fer-hi les seves activitats mercantils tant de compra i venda com de producció.

Segons la **destinació dels beneficis**:

Aquesta classificació presenta dues modalitats:

- Empreses **amb ànim de lucre**, quan els excedents passen a poder dels propietaris o accionistes.
- Empreses **sense ànim de lucre**, quan els excedents reverteixen en la mateixa empresa per a permetre'n el desenvolupament.

S'ha fet fins aquí una primera aproximació, no exhaustiva, als tipus d'empreses més habituals en el món laboral, ja que el seu coneixement pot ajudar el responsable de prevenció en l'estratègia a l'hora d'intentar convèncer l'empresari sobre la necessitat i conveniència d'integrar la prevenció de riscos laborals en la gestió de l'empresa.

2. Evolució de les teories d'administració d'empreses

La manera com l'empresari gestiona la seva empresa tindrà una gran influència en l'èxit de la prevenció de riscos laborals. Sembla evident que serà molt difícil integrar la prevenció o aconseguir que aquesta es gestioni adequadament en aquelles empreses mancades de qualsevol tipus de gestió empresarial o en aqueles en què la gestió empresarial es trobi molt orientada a l'obtenció del màxim benefici econòmic de manera immediata i a qualsevol preu.

La normativa de seguretat i salut en el treball té diversos objectius que s'han d'assolir. Alguns a mitjà i llarg termini, com pot ser la implementació en la societat d'una autèntica cultura de la prevenció, i uns altres a curt i mitjà termini, com la millora de les condicions de treball a les empreses.

Aquests objectius impliquen directament l'estructura empresarial, que ha de dur a terme una sèrie d'activitats preventives que són de la seva absoluta i exclusiva responsabilitat. Aquestes activitats han de formar part de la gestió empresarial i han de rebre el mateix tractament, pel que fa a la seva administració, que qualsevol altra activitat o àrea de l'empresa, i, per tant, s'hauran de definir els objectius que es volen assolir amb aquestes activitats, s'hauran de planificar i dur a terme, i s'hauran d'avaluar els resultats obtinguts per a redefinir els objectius o definir-ne altres de nous si és el cas.

En aquest sentit, la Llei 54/2003 estableix en el primer apartat de l'article 2, referint-se a la gestió de la prevenció de riscos laborals a l'empresa:

«La prevenció de riscos laborals haurà d'integrar-se en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals.»

Per a això, l'empresa necessita disposar d'una sèrie de recursos humans i materials que haurà d'organitzar tenint en compte no només les relacions internes entre aquests, sinó també la seva interacció amb la resta de les àrees de l'empresa i la seva organització.

Les empreses han de disposar d'un sistema organitzatiu o de gestió que reguli les relacions de les diferents parts i persones que les integren per a garantir-ne el funcionament global. En ocasions, aquests sistemes s'aproximen o segueixen postulats d'algun corrent de pensament, dels quals en destaquem tres:

- Escola clàssica.
- Escola de les relacions humanes.
- Escola de les ciències socials.

2.1. Escola clàssica

La denominada escola clàssica té els seus començaments a finals del segle XIX i principis del XX, i s'hi agrupen una sèrie de teories amb elements comuns. Aquest enfocament inclou les aportacions clàssiques de Frederich W. Taylor i d'Henry Fayol, així com el model burocràtic de Max Weber.

Aquestes aportacions tenen com a punt en comú l'esforç per racionalitzar les empreses, i consideren els **treballadors com a elements passius** d'aquestes organitzacions, que **reben ordres i no tenen iniciativa**. La finalitat bàsica és l'augment de la productivitat, que es tradueix en més beneficis per als empresaris i salaris millors per als treballadors.

El model de Frederich W. Taylor, conegut com a taylorisme, va tenir una forta implantació pràcticament a tot el món civilitzat, ja que va obtenir èxits importants al principi. S'ha de tenir en compte, per una banda, que els seus postulats s'aplicaven habitualment en situacions de descontrol, en les quals el fet d'establir una mínima organització i autoritat permetia millorar ràpidament la productivitat, i per una altra que, a principis del segle XX, el que abundava era la mà d'obra sense cap tipus de qualificació.

Frederich W. Taylor

Frederich W. Taylor (1865-1915) va ser un enginyer industrial i economista nord-americà, promotor de l'organització científica del treball, i és considerat el pare de l'administració científica. El 1878 va efectuar les seves primeres observacions sobre la indústria del treball en la indústria de l'acer. Després va seguir una sèrie d'estudis analítics sobre temps d'execució i remuneració del treball. Els seus principals punts van ser determinar científicament el treball estàndard, crear una revolució mental i un treballador funcional emprant diversos conceptes que s'intueixen a partir d'un treball seu publicat el 1903 i titulat *Shop Management*.

2.2. Escola de les relacions humanes

Actualment sembla evident que l'aplicació pràctica d'aquest tipus de model no és el que fa que les empreses creixin de manera contínua, i aquesta ja era una línia de treball a la dècada de 1930, en què es va detectar la necessitat de tenir present el factor humà i **incorporar els treballadors com a persones en el projecte empresarial**.

L'escola de les relacions humanes té present que les estructures informals, fruit de les relacions entre els mateixos treballadors, conviuen juntament amb les estructures formals de l'empresa, i que la productivitat pot dependre també de la manera com es tractin aquestes relacions informals, no només de la percepció d'un salari més o menys elevat.

En aquesta escola destaca Elton Mayo, un dels seus principals exponents, Abraham Maslow, que va elaborar una teoria sobre els diversos estadis de necessitats de les persones, i Douglas McGregor, ideòleg de les teories X i Y.

2.3. Escola de les ciències socials

L'escola de les ciències socials parteix del concepte que el que afecta una part de l'organització acaba afectant tota l'organització. Tota l'empresa és un conjunt de subsistemes interdependents i en tots aquests subsistemes **els elements clau són les persones i el seu comportament**, per la qual cosa les idees de motivació i lideratge prenen força.

Es considera l'empresa com un sistema obert que, com a tal, influeix en l'entorn, al mateix temps que és influïda per aquest. Les relacions entre els diferents subsistemes creen conflictes i és responsabilitat del gestor resoldre'ls buscant l'equilibri.

Autors rellevants d'aquest corrent són Von Bertalanffy, March, Simon, Kahn i Scott, entre altres.

2.4. Més teories d'administració d'empreses

En els apartats anteriors s'ha fet una aproximació a les diferents classificacions que es fan de les teories d'administració d'empreses perquè ens aporta una visió del paper que cadascuna d'aquestes reserva tant als treballadors com als directius. En la pràctica real és difícil trobar models purs, i el que habitualment trobem és una barreja d'idees preses d'una i altra teoria.

Sense poder encaixar-les totalment en aquesta escola, però amb certa relació pel que fa al valor principal que donen a la persona com el millor dels actius que pot tenir una empresa, en les últimes dècades s'han desenvolupat tècniques concretes per a augmentar la productivitat que convé considerar.

Com s'ha indicat anteriorment, malgrat els avenços fets per les escoles de les relacions humanes i de les ciències socials, van tenir un fort arrelament en el món industrialitzat, especialment a Estats Units; van resultar vàlides mentre hi havia una forta demanda, que es traduïa en un increment constant, situació que va durar aproximadament fins a principis de la dècada de 1970.

En la dècada de 1970, el mercat va començar a canviar i es va passar del consum de productes molt normalitzats a la demanda de més varietat, a la personalització del consum, la qual cosa obligava les empreses a una adaptació cada vegada més ràpida a la demanda del mercat. Les empreses amb estructures molt rígides no van poder fer-ho amb la rapidesa necessària; amb la crisi econòmica d'aquesta dècada, quan el manteniment a ultrança d'aquest model es fa gairebé insostenible, aquestes empreses es veuen obligades a efectuar canvis en la gestió si volen sobreviure.

Ja durant la dècada de 1970, l'empresa Toyota va començar a desenvolupar un nou model de gestió que podia donar resposta a les necessitats del nou mercat que en aquells moments s'estava gestant, molt més dinàmic i canviant. El nou

sistema de gestió, denominat *just in time* ('just a temps') tracta d'adaptar la producció a la demanda, de manera que només es produeix el que vol el client i només quan aquest ho sol·licita. Aquest procés requereix una forta flexibilitat, no només en els equips i instal·lacions, sinó també i principalment en els treballadors, que no poden ser una part més de la màquina, sinó que han de ser absolutament polivalents i participatius, la qual cosa redunda en benefici de les persones.

L'aplicació d'aquesta filosofia en el món empresarial japonès va representar per a aquest un avantatge competitiu en un mercat globalitzat i turbulent, la qual cosa va convertir el Japó en una potència econòmica mundial.

A l'ombra del fenomen japonès, els països occidentals es van trobar en la necessitat d'adoptar sistemes semblants o derivats d'aquell. La motivació del treballador com a element integrador i l'establiment d'objectius pactats van ser els punts de partida del sistema de **direcció per objectius** de Peter Drucker.

D'aquesta manera, Drucker va considerar que l'individu que es mou per objectius, sabent què ha d'aconseguir i com ha de fer-ho, se sent motivat i compromès amb el futur de la seva empresa; sent que els seus propis objectius contribueixen clarament a la consecució dels de la col·lectivitat; se sent igualment alineat amb la cultura (valors, estils d'actuació, etc.) de l'organització; té informació del progrés; se sap partícip de les decisions del seu entorn; veu en la direcció per objectius un mitjà per a la seva realització i el seu desenvolupament professional i personal.

Peter F. Drucker

Peter F. Drucker (1909-2005) va néixer a Àustria, encara que va passar la major part de la seva vida a Califòrnia, Estats Units. És un dels principals pensadors sobre temes executius del segle XX. Entre les seves principals obres cal assenyalar *The Practice of Management* (1954), *The Age of Discontinuity* (1969) i *Management: Tasks, Responsibilities, Practices* (1974).

Activitats

1. Argumenta la següent afirmació:

«L'actual normativa de seguretat i salut en el treball té diferents objectius que cal assolir. Un d'aquests objectius és el de la millora de les condicions de treball presents a les empreses. Aquest objectiu implica directament i fonamentalment l'estructura empresarial, que ha de fer una sèrie d'activitats preventives que són de la seva responsabilitat absoluta i exclusiva. Aquestes activitats han de formar part de la gestió empresarial.»

2. Atès que el mercat de treball actual presenta dificultats per a l'ocupació, heu decidit ser emprenedors i muntar una empresa de serveis que ofereixi serveis assistencials per a la gent gran dins i fora del domicili.

a) A l'hora de crear l'empresa, per quin model de persona jurídica optaries? Per què?

b) Dels models de gestió empresarials estudiats, quin creus que és el millor per a aquest tipus d'empresa? Quins inconvenients tenen els altres.

Exercicis d'autoavaluació

1. Les empreses es poden classificar depenent de...

- a) La seva forma jurídica.
- b) La seva grandària.
- c) La destinació dels seus beneficis.
- d) Totes les respostes anteriors són correctes.

2. El principal avantatge que té la constitució d'una societat anònima...

- a) És una forma de constitució jurídica de constitució senzilla.
- b) El tipus reduït en l'impost de societats del 20% sobre el benefici.
- c) La responsabilitat patrimonial limitada al capital social.
- d) Les respostes a) i c) són correctes.

3. S'entén per empresari individual...

- a) Cadascun dels socis que formen una societat.
- b) La persona física que tenint capacitat legal per a exercir una activitat empresarial no respon amb el seu patrimoni de les obligacions derivades d'aquesta.
- c) La persona física que tenint capacitat legal per a exercir una activitat empresarial respon amb el seu patrimoni de les obligacions derivades d'aquesta.
- d) Les respostes a) i b) són correctes.

4. Els sistemes de gestió de les empreses de vegades s'aproximen o segueixen postulats d'alguna teoria o escola, de les quals se'n poden destacar tres...

- a) L'escola clàssica, l'escola de les relacions humanes i l'escola de les ciències socials.
- b) L'escola clàssica, l'escola de les relacions humanes i l'escola de les ciències naturals.
- c) L'escola moderna, l'escola de les relacions humanes i l'escola de les ciències socials.
- d) Cap de les respostes anteriors és correcta.

5. La teoria de l'organització científica...

- a) Va ser formulada per l'enginyer francès Henry Fayol.
- b) Va ser formulada per Frederick W. Taylor.
- c) Pertany a la denominada escola clàssica
- d) Les respostes b) i c) són correctes.

Indica si les afirmacions següents són veritables o falses:

6. L'empresari persona física és la forma jurídica de l'empresa en què el titular és una persona física, que actua en nom propi i que aporta a l'empresa el capital.

7. En les societats anònimes la responsabilitat dels socis davant dels deutes de la societat és il·limitada.
8. Les activitats preventives a les empreses han de formar part de la gestió empresarial i rebre el mateix tractament, respecte de la seva administració, que qualsevol altra activitat o àrea de l'empresa.
9. El capital mínim necessari per a constituir-se en empresari individual és de 3.005,06 €.
10. L'escola de les ciències socials considera que la principal motivació per al treballador és la remuneració econòmica.

Solucionari

Exercicis d'autoavaluació

1. d

2. c

3. c

4. a

5. d

6.Falsa

7.Falsa

8.Veritable

9.Falsa

10.Falsa

Bibliografia

Baraza, X.; Bestratén, M. (2013). «Cultura de empresa, calidad y condiciones de trabajo». A: Baraza, X.; Bestratén, M.; Corrons, A. *Gestión de la prevención y técnicas afines*. Universitat Oberta de Catalunya.

García, M. C.; Montoro, M. A.; Romero, A. M. (2013). «Conceptos básicos». A: García, M. C.; Montoro, M. A.; Romero, A. M. *Introducción a la empresa*. Universitat Oberta de Catalunya.

Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015). *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*.

Morales, A. (2011). «El desafío de entender la organización empresarial». A: Morales, A; Martínez-Argüelles, M. J.; Rimbau, E. *Organización de empresas*. Universitat Oberta de Catalunya.