

# Aspectos generales de administración y gestión empresarial

Jaume Abat Dinarès

P08/M4105/02364



Universitat Oberta  
de Catalunya

[www.uoc.edu](http://www.uoc.edu)



# Índice

|  |    |
|--|----|
| <b>Introducción</b> .....  | 5  |
| <b>Objetivos</b> .....   | 7  |
| <b>1. Forma jurídica de la empresa</b> .....   | 9  |
| 1.1. Empresario persona física .....   | 10 |
| 1.2. Empresario persona jurídica .....   | 12 |
| 1.2.1. Sociedades mercantiles .....  | 12 |
| 1.2.2. Sociedades de economía social .....   | 17 |
| 1.2.3. Sociedades civiles .....  | 19 |
| 1.2.4. Asociaciones .....  | 19 |
| 1.2.5. Fundaciones .....   | 20 |
| 1.3. Empresarios desprovistos de personalidad jurídica .....                                 | 20 |
| 1.3.1. Sociedades civiles privadas .....   | 20 |
| 1.3.2. Uniones temporales de empresas .....  | 20 |
| 1.3.3. Comunidad de bienes .....   | 21 |
| 1.4. Otros criterios de clasificación de las empresas .....                                  | 22 |
| <b>2. Gestión empresarial</b> .....  | 29 |
| 2.1. Escuela clásica .....   | 30 |
| 2.1.1. Teoría de la organización científica. Frederich<br>Winslow Taylor (1856-1915) .....   | 31 |
| 2.1.2. Teoría de la administración general. Henry Fayol<br>(1841-1925) .....                 | 32 |
| 2.1.3. El modelo burocrático. Max Weber (1864-1920) .....                                    | 33 |
| 2.1.4. El fordismo. Henry Ford (1863-1947) .....   | 35 |
| 2.2. Escuela de las relaciones humanas .....   | 35 |
| 2.2.1. La experiencia denominada de Hawthorne. Elton<br>Mayo (1880-1949) .....               | 36 |
| 2.2.2. Abraham Maslow. Teoría sobre los estadios de las<br>necesidades de las personas ..... | 37 |
| 2.2.3. McGregor. Las teorías X e Y .....   | 37 |
| 2.3. Escuela de las ciencias sociales .....  | 38 |
| 2.4. Comentarios sobre la evolución de las teorías de<br>administración de empresas .....    | 39 |
| 2.5. Estructura del tejido empresarial .....   | 40 |
| <b>Bibliografía</b> .....  | 45 |



## Introducción

"Los tiempos están cambiando". Ésta es una frase que a menudo oímos aplicada a la vida diaria, pero perfectamente aplicable –y cada vez más– al mundo laboral y a las empresas en concreto.

Es una realidad que la tecnología, los equipos y productos, el mercado de trabajo e incluso las necesidades del usuario final –el cliente– han variado en los últimos años y han obligado a las empresas a adaptarse a esta nueva situación para seguir en el mercado. Esta evolución no es un proceso nuevo aparecido ahora de repente, ya que ha estado presente siempre, de forma continua, a lo largo de toda la historia de la humanidad; sin embargo, los periodos entre un cambio y el siguiente cada vez se acortan más, lo que ocasiona que las sucesivas adaptaciones se conviertan en un proceso continuo.

Este hecho obliga a que las empresas dispongan de un buen sistema de gestión de sus recursos y de unos buenos administradores o gestores que hagan que día a día la empresa se adapte y se anticipe a dichos cambios, de modo que es cada vez más productiva y, en consecuencia, más competitiva. Atrás van quedando los tiempos en que las empresas tenían un mercado cautivo y podían permitirse hacer productos o prestar servicios defectuosos. Hoy día un error en la gestión de alguna de las áreas de la empresa puede costarle a ésta su supervivencia o, cuando menos, un castigo importante.

Desde siempre el aumento de la productividad de la empresa ha sido motivo de estudio, lo que ha dado origen a diversas teorías de la administración de empresas, de las que se han hecho varias clasificaciones (algunos autores utilizan la palabra *organización* para referirse a la función de administrar o gestionar los recursos de las empresas).

En las empresas que se crearon antes de la Revolución Industrial y durante la misma, la propiedad y administración de la empresa eran dos conceptos absolutamente ligados e indisolubles, ya que el propietario de la empresa era casi siempre quien la dirigía personalmente. Con la evolución que han experimentado las empresas, sobre todo a partir de la llamada Segunda Revolución Industrial, provocada por la aparición del motor de combustión y la electricidad, propiedad y administración dejaron de ser un todo a causa de la necesaria profesionalización de la figura directiva y de la diversificación de la propiedad de la empresa como necesidad de importantes aportaciones de capital para atender el crecimiento de las empresas.

Hoy en día dicha evolución ha dado lugar a una gran variedad de tipologías de empresa por lo que respecta a su constitución legal, siendo tal evolución uno de los factores que tendrá una incidencia clara en la manera de gestionar la prevención.

Con independencia de la tipología jurídica adoptada, existe una serie de requisitos legales que hay que cumplimentar ante organismos públicos (ayuntamientos, administraciones laborales, de industria, medio ambiente, hacienda, etc.) que cualquier empresa debe cumplir para su constitución. Entre éstos, hay algunos que pueden tener una incidencia positiva importante en la seguridad y salud de los trabajadores si se tienen en cuenta desde el primer momento en el que se está ideando una empresa, desde el diseño del proyecto empresarial tal como nos dice la misma LPRL en la exposición de motivos.

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigida a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

La mayoría de las actividades económicas, por no decir todas, necesitan un lugar, un local, unas instalaciones en las que desarrollar parte de su actividad o toda, lo que obliga a obtener una licencia municipal de apertura de actividad, así como una licencia de obras si se da el caso. En caso de que la actividad económica que se quiera desarrollar esté afectada por el Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas (en Cataluña este reglamento se ha sustituido por la Ley 3/1998 de 27 de febrero de Intervención Integral de la Administración Ambiental, DOGC núm. 2598 de 13/3/98), es necesaria la presentación de un proyecto de actividades en el que se contemple el proceso productivo y los equipos e instalaciones desde la posible afectación a terceros y al medio ambiente. Es un buen momento para que el empresario se plantee también la repercusión de estas condiciones en el seno de su empresa, en sus trabajadores.

## **Objetivos**

- 1.** Identificar las diferentes tipologías de empresa con respecto a su forma jurídica.
- 2.** Conocer los rasgos más significativos de las diferentes formas de gestionar empresas.





## 1. Forma jurídica de la empresa

En primer lugar hay que mencionar dos conceptos que están directamente relacionados, ya que el uno no puede existir o tener sentido sin el otro. Se trata de **empresa** y **empresario**.

Si buscamos sus significados en los diccionarios y diferentes textos, podemos encontrar los siguientes:

| Empresa  | Empresario  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lo que se emprende.</li> <li>• Conjunto de actividades, bienes patrimoniales y relaciones de hecho.</li> <li>• Unidad económica de producción de bienes y servicios.</li> <li>• Sistema o conjunto de elementos interrelacionados que persiguen un plan común o unos mismos objetivos.</li> <li>• Unidad económico-jurídica que lleva a cabo la síntesis de los elementos de la producción para la obtención de bienes o servicios destinados al cambio.</li> <li>• Sistema social compuesto por un conjunto de personas que actúan con papeles, intereses y objetivos diferentes, pero con unas relaciones de interdependencia, vinculados por una determinada estructura y con una dirección que persigue un plan común.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Propietario de una empresa que asume su dirección.</li> <li>• Individuo o persona jurídica propietaria o contratista de una obra, explotación o industria que concierta los servicios de otras personas a cambio de una remuneración.</li> <li>• Director de una empresa que reúne los factores de producción y los dispone de acuerdo con un plan para obtener el mejor rendimiento.</li> <li>• Es la persona que ejercita y organiza la actividad desarrollada en la empresa.</li> </ul> |

Podríamos aportar otras definiciones de una palabra y otra y seguramente diferirían en algunos aspectos, pero también seguramente coincidirían en lo fundamental de los dos conceptos: **empresa** como organización orientada a la producción de bienes y servicios, **empresario** como persona física o jurídica que hace posible la existencia de la empresa.

Cuando hablamos de prevención de riesgos laborales y especialmente en la normativa legal, siempre estamos haciendo referencia al **empresario**, persona física, jurídica o comunidad de bienes, que hace realidad la empresa.

Una de las primeras decisiones a tomar por la persona o personas que deseen crear una empresa es la elección de la forma jurídica que cabe adoptar. Para ello, tendrán en cuenta los aspectos siguientes:

- Tipo de actividad a ejercer. Hay algunas actividades que por ley requieren una forma jurídica determinada.
- Número de promotores. El número de personas que van a intervenir en la actividad condicionará la elección.
- Responsabilidad de los promotores. La responsabilidad puede ser limitada o ilimitada, y por tanto, la elección de la forma de la empresa es muy importante.
- Necesidades económicas del proyecto. La creación de una empresa puede tener distintos gastos a los cuales los promotores tendrán que hacer frente.
- Aspectos fiscales. La tributación a Hacienda por impuestos es diferente en función de la forma de la sociedad.
- Imagen ante los clientes. Es muy importante en las grandes empresas. Los clientes y proveedores en ocasiones tiene en cuenta este aspecto antes de relacionarse con la empresa, ya que en ocasiones se asigna una mayor o menor fiabilidad en función de la forma jurídica de la empresa.

Jurídicamente y dentro del ámbito de la empresa privada nos encontramos con una primera clasificación por lo que respecta a las posibles modalidades de empresario:

- Empresario individual o persona física.
- Empresario social (sociedad) o persona jurídica.
- Empresario sin personalidad jurídica.

### **1.1. Empresario persona física**

Ésta es de hecho la forma jurídica más extendida en nuestro país a causa de la simplicidad de las formalidades burocráticas de constitución y del menor coste que implica.

El titular es una persona física, que actúa en nombre propio y aporta a la empresa tanto el capital como su trabajo.

El empresario individual, persona física, es el comúnmente denominado *autónomo* y puede realizar una actividad comercial, industrial o profesional.

Es propietario y administrador, al mismo tiempo que dispone del control total de la empresa (puede tomar las decisiones que crea adecuadas sin depender de ninguna junta, consejo, etc. que lo limite) y responde, frente a las deudas contraídas por la empresa, de forma ilimitada, es decir, con los bienes y patrimonio, tanto de la empresa como con los suyos propios.

Es necesario ser mayor de edad, tener libre disposición de sus bienes y ejercer, por cuenta propia y de forma habitual, una actividad empresarial. Se presume que lo es el titular de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo. También incluye al cónyuge y parientes, hasta el segundo grado inclusive, que trabajen con él, salvo prueba en contrario que demuestre su condición de asalariados.

La elección de esta forma jurídica puede estar justificada por motivos fiscales y de simplicidad en la constitución y obligaciones formales, si bien hay que tener presente el alto riesgo que conlleva si se va a hacer una fuerte inversión.

Tributan a través del IRPF, debiendo hacer las declaraciones trimestrales del IRPF e IVA. Si su volumen de beneficio es importante, puede estar sometido a tipos impositivos muy elevados.

Además, deberá pagar mensualmente las cuotas a la Seguridad Social que se abonarán presentando los "boletines de cotización" ante las oficinas recaudatorias o bien domiciliando el pago en cualquiera de ellas. El pago se hará por mensualidades coincidiendo con los meses naturales del año.

En materia de prestaciones de la Seguridad Social, hay que indicar que:

- El autónomo no tiene derecho a la prestación por desempleo.
- En lo referente a protección por enfermedad común o accidente no laboral (motivos de baja laboral no relacionados directamente con el trabajo), los autónomos tienen derecho a cobrar la baja de la Seguridad Social a partir del cuarto día, igual que una persona asalariada.
- En el caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional (que tienen relación directa con el desempeño del trabajo) el derecho del autónomo a cobrar la baja empieza, como en el caso de los asalariados, al día siguiente. El acceso a esta prestación es voluntario y es condición indispensable

que la persona se haya acogido a la cobertura, también voluntaria, de la prestación por incapacidad temporal.

- No cabe la jubilación anticipada antes de los 65 años (salvo que haya cotizaciones a otros regímenes o en situaciones especiales).

En resumen, podemos destacar como ventajas la total autonomía del empresario en la toma de decisiones y que es la forma jurídica más sencilla y económica en su constitución y gestión. Por el contrario, podemos citar como inconvenientes que el autónomo responde con todo su patrimonio de las posibles pérdidas, que su responsabilidad es ilimitada y que puede estar sometido a tipos impositivos muy elevados.

No existen ni mínimos ni máximos con respecto a la aportación de capital.

## 1.2. Empresario persona jurídica

### 1.2.1. Sociedades mercantiles

En esta tipología de empresa dos o más personas, llamadas *socios*, aportan capital y/o trabajo, con lo que crean una nueva entidad con personalidad jurídica diferente de la que puedan tener cada uno de los socios.

Según las aportaciones que hagan los socios y desde un punto de vista estrictamente económico, las sociedades pueden clasificarse también en **personalistas** o en **capitalistas**.

En las primeras son los socios los que por derecho pueden ejercer la gestión de la sociedad y, salvo acuerdo de todos los socios, ninguno de ellos puede transmitir a un tercero su participación en la sociedad.

Son sociedades personalistas las colectivas y las comanditarias. Las sociedades de carácter capitalista son la anónima y la de responsabilidad limitada.

#### a) Sociedades colectivas (SC o SRC)

Todos los socios están facultados para concurrir en la dirección y administración de los asuntos sociales, facultad que puede limitarse de forma estatutaria, sin desvincularlos de toda intervención en la marcha de la sociedad.

La responsabilidad frente a terceros de todos los socios es subsidiaria, personal e ilimitada, es decir, si los bienes de la empresa no son suficientes para hacer frente a las deudas, los socios responden subsidiariamente con su patrimonio particular de forma proporcional a su aportación. Como se ha dicho anteriormente, la gestión de la empresa le corresponde a todos los socios, a menos que en la escritura pública de constitución se nombren explícitamente a algunos de ellos como administradores.

Si existen socios que sólo aportan industria o trabajo, la doctrina las denomina *sociedades colectivas irregulares*. Estos socios participan de las ganancias en la misma proporción que el socio capitalista de menor aportación y no participan en las pérdidas, salvo pacto en este sentido.

## b) Sociedades comanditarias

Se puede considerar una variante de la colectiva en la que puede haber socios colectivos que llevan la dirección y gestión de la sociedad y socios comanditarios que están separados de la gestión social.

La responsabilidad continúa siendo ilimitada, solidaria y subsidiaria para los socios colectivos, pero se transforma en limitada a su aportación de capital por los socios comanditarios.

Una variante de la sociedad comanditaria simple es la sociedad comanditaria por acciones, en la que los socios comanditarios participan en el capital por acciones. Su régimen jurídico es más el de una sociedad capitalista que el de una personalista, al aplicarse a éstas la Ley de Sociedades Anónimas, salvo aquello que sea incompatible con los artículos 155, 156 y 157 del Código de Comercio<sup>1</sup>.

### <sup>(1)</sup>Artículo 155.

1) La administración de la sociedad debe correr necesariamente a cargo de los socios colectivos, que tienen las facultades, los derechos y los deberes de los administradores en la sociedad anónima. El nuevo administrador debe asumir la condición de socio colectivo desde que acepta el nombramiento.

2) La separación del cargo de administrador requiere la modificación de los estatutos sociales conforme a lo que prevé el artículo siguiente. Si la separación tiene lugar sin una causa justa, el socio tiene derecho a la indemnización por daños y perjuicios.

3) El cese del socio colectivo como administrador pone fin a su responsabilidad ilimitada con relación a las deudas sociales que se contraigan con posterioridad a la publicación de la inscripción en el Registro Mercantil.

### Artículo 156.

1) La modificación de los estatutos se debe efectuar mediante un acuerdo de la Junta General, que debe tomarse según lo que prevé la Ley de Sociedades Anónimas.

2) Si la modificación de estatutos tiene por objeto el nombramiento de administradores, la modificación del régimen de administración, el cambio del objeto social o la continuación de la sociedad más allá del término previsto en los estatutos, el acuerdo requiere,

además, el consentimiento expreso de todos los socios colectivos. En los acuerdos que tienen por objeto la separación de un administrador, el socio afectado se debe abstener de participar en la votación.

#### Artículo 157.

Con independencia de las causas de disolución previstas en la Ley de Sociedades Anónimas, la sociedad puede disolverse por la muerte, el cese, la incapacidad o la bancarrota de todos los socios colectivos, exceptuando que en el plazo de seis meses y mediante una modificación de los estatutos se incorpore algún socio colectivo o se acuerde la transformación de la sociedad en otro tipo social.

### c) Sociedad anónima (S.A.)

Son las sociedades capitalistas más extendidas.

Son siempre de carácter mercantil, con independencia de cuál sea su objeto o actividad. Los socios aportan capital, hasta un total mínimo de 60.101,21 euros, que se divide en partes llamadas *acciones*, que son de libre transmisión, salvo que sus socios determinen lo contrario.

Si se constituye una sociedad anónima con un único socio (sociedad anónima unipersonal, S. A. U.), debe hacerse constar en toda la documentación, correspondencia, facturas y en los anuncios legales. El cambio de socio único y la pérdida de la condición de unipersonal deben hacerse constar en escritura e inscribirse en el Registro Mercantil.

La responsabilidad de los socios ante las deudas de la sociedad se limita al capital aportado. La administración de la sociedad no está relacionada necesariamente con la calidad de socio, y puede ser ejercida por un administrador único o por más de uno de forma solidaria o conjunta o por un consejo de administración con un mínimo de tres administradores.

El nombre de la sociedad habrá de incorporar las siglas "S. A.", y su regulación aparece en la Ley de las Sociedades Anónimas, Real Decreto 1564/1989, de 22 de diciembre, que aprueba su texto refundido y en la Disposición adicional segunda de la Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

La sociedad anónima tiene una serie de ventajas, de las cuales podemos destacar las siguientes:

- Es una sociedad abierta, los socios pueden vender libremente sus acciones y la sociedad puede cotizar en bolsa.
- La responsabilidad de los socios es limitada a las acciones que tengan en la compañía.

Pero como es lógico también tiene inconvenientes, de entre los cuales podemos señalar los siguientes:

- Se necesita un capital inicial elevado, totalmente suscrito y desembolsado en un 25%.
- Trámites de constitución complejos.

#### **d) Sociedad de responsabilidad limitada (SRL o S.L.)**

En este tipo de sociedad los socios, llamados *partícipes*, aportan capital, que se divide en participaciones iguales, acumulables, indivisibles y transmisibles, no negociables (no son acciones). La responsabilidad de los socios se limita al capital aportado. El capital mínimo de la sociedad es de 3.005,06 euros.

Como en las sociedades anónimas, la administración es ejercida por terceras personas que no tienen que ser necesariamente socios en las formas de administrador único, por más de un socio de forma solidaria o conjunta o por un consejo de administración.

Si se constituye una sociedad limitada con un único socio (sociedad limitada unipersonal, S. L. U.), debe hacerse constar en toda la documentación, correspondencia, facturas y en los anuncios legales. El cambio de socio único y la pérdida de la condición de unipersonal deben hacerse constar en escritura e inscribirse en el Registro Mercantil.

Su regulación aparece en la Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada, aunque contiene remisiones al Código de Comercio y a la Ley de las Sociedades Anónimas (R/D 1564/1989, de 22 de diciembre).

Entre las ventajas que representa esta forma de constitución, nos encontramos:

- Es una buena solución para pequeñas y medianas empresas con pocos socios y capital inicial reducido.
- La responsabilidad de los socios es limitada.
- El impuesto de sociedades permite realizar múltiples deducciones.
- Un solo socio puede constituirla.

Entre los inconvenientes de esta forma jurídica, nos encontramos:

- Trámites complejos en su constitución. Debe elaborarse escritura ante notario e inscribirse en el Registro Mercantil.
- La participación en la sociedad dependerá del número de participaciones de las que se disponga. Si el número de participaciones es bajo, tendrán que aceptar las decisiones de la mayoría.
- La futura transmisión de las participaciones está limitada en favor de ciertas personas y siguiendo ciertas reglas.

El 1 de junio del 2003 entró en vigor la Ley 7/2003, de Sociedad Limitada Nueva Empresa, que es una especialidad de la Sociedad de Responsabilidad Limitada regulada por la ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

Mediante esta ley se abre la posibilidad de crear sociedades en unos pocos días, mediante un documento electrónico único y con una sola comparecencia ante el notario, quien inscribirá la escritura de constitución en el Registro Mercantil correspondiente al domicilio social, mediante el uso de su firma electrónica.

Por lo tanto, la gran ventaja de este tipo de sociedad reside en la reducción de plazos para su constitución, ya que, pese a presentarse como una especialidad de la sociedad de responsabilidad limitada, presenta frente a éstas importantes diferencias:

- Sólo pueden ser socios de la sociedad nueva empresa las personas físicas.
- En su constitución no puede superarse el número de cinco socios.
- No puede constituir ni adquirir la condición de socio único de una sociedad nueva empresa quienes ya ostentan la condición de socios únicos en otra sociedad de este tipo.
- No será preciso llevar el libro de registro de socios, acreditándose dicha condición mediante el documento público en el que se hubiere constituido la misma.
- La denominación social estará formada por los dos apellidos y el nombre de uno de los socios fundadores, seguidos de un código alfanumérico. Deberá figurar además la indicación "Sociedad Limitada Nueva Empresa" o su abreviatura "SLNE".
- Si con posterioridad, el socio cuyo nombre y apellidos figuran en la denominación social pierde dicha condición, deberá modificarse la denominación.



- Tras los cambios introducidos por la Ley 24/2005, de 18 de noviembre, de Reformas para el Impulso de la Productividad, se permite a los socios cambiar la denominación social por una objetiva o de fantasía, sin tener que seguir la regla hasta ahora establecida de los dos apellidos y el nombre de uno de los socios más un código alfanumérico. Por lo tanto, el formato especial sólo será obligatorio en el momento de la constitución, continuando de esta manera con las ventajas que supone una denominación social única de cara a conseguir una rápida constitución. Una vez constituida la sociedad, se podrá llevar a cabo el cambio de denominación, ahora ya sin tener que seguir este formato especial.
- El capital mínimo será de 3.012 € y el máximo de 120.202 €.
- No cabe consejo de administración y para ser nombrado administrador, se requiere la condición de socio.

### 1.2.2. Sociedades de economía social

Aparte de este tipo de sociedades, todas ellas consideradas sociedades mercantiles, existen otras llamadas *de economía social*, como por ejemplo las cooperativas y las sociedades anónimas laborales.

#### a) Sociedades cooperativas (S. coop.)

Son sociedades con capital variable y estructura y gestión democrática, que asocian, con libre adhesión y baja voluntaria, a personas que tienen intereses o necesidades comunes.

No se dan objetivos de lucro o de obtención de la máxima rentabilidad como en las sociedades capitalistas. El número mínimo de socios es de cinco, excepto en el caso de las cooperativas de trabajo asociado, que es de tres. Los socios aportan capital y trabajo y, a no ser que los estatutos lo dispongan de otro modo, sólo responden con el capital aportado, no con su patrimonio personal.

Debemos recordar que la LPRL incluye expresamente, en su ámbito de aplicación, a las sociedades cooperativas en las que haya socios de trabajo.

Artículo 3.1 de la LPRL (31/1995)

"[...] También son de aplicación en las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea aplicable, en las que haya socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal, con las particularidades que puedan derivar de su normativa específica.

Cuando en esta Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, tienen que entenderse también comprendidos [...] los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las cooperativas a las cuales prestan sus servicios."

La administración le corresponde al consejo rector, formado por socios en un número no inferior a tres. Por acuerdo de la asamblea general de socios se puede acordar la existencia de un director de la cooperativa.

En el ámbito nacional, las cooperativas se rigen por la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

## b) Sociedades anónimas laborales (SAL)

Las sociedades anónimas laborales son aquellas en las que la mayoría del capital aportado (al menos el 51%) pertenece a trabajadores que prestan en ellas sus servicios con contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Puede haber dos clases de socios: los **socios trabajadores** (que son los que le dan a esta sociedad su peculiaridad) y los **socios no trabajadores** (sólo aportan el capital).

El número mínimo de socios es de tres, que pueden ser de dos tipos: trabajadores y capitalistas.

El número de horas trabajadas por trabajadores que no sean socios, no podrá superar el 15% del total horas/año trabajada por los trabajadores que sí que lo son, salvo que la sociedad tenga menos de 25 socios, en cuyo caso el porcentaje será del 25%.

La responsabilidad frente a terceros está limitada a las aportaciones de los socios.

En la denominación deberán aparecer las siglas "S. A. L.". También se pueden crear sociedades limitadas laborales, que se identifican por las siglas "S. L. L.".

Quienes piensen crear una sociedad laboral o una cooperativa y tengan derecho a cobrar la prestación por desempleo, pueden cobrar esta prestación en un "pago único del desempleo" para aplicarlo a la creación de la empresa o cooperativa.

Su regulación aparece en la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales.

La administración de la sociedad le corresponde a un administrador único o a un consejo de administración cuando hay más de dos administradores que actúan conjuntamente; en estos casos será la junta general la que tome tal decisión.

Su creación responde a la necesidad de creación de puestos de trabajo en actividades productivas o zonas en las que la sociedad mercantil casi no está presente y se basan en el principio de solidaridad de los socios, que a menudo son trabajadores.

### 1.2.3. Sociedades civiles

Son aquellas sociedades constituidas mediante pacto público por dos o más personas que se obligan a poner en común dinero, bienes o industria, con ánimo de repartirse entre sí las ganancias.

La gestión corresponde a todos los socios, a menos que se haya nombrado a uno o a varios administradores.

La sociedad queda obligada con terceros por los actos de los socios que hayan hecho en su calidad, por cuenta de la sociedad, con poder en virtud de mandato expreso o tácito y dentro de los límites de su poder o mandato.

La responsabilidad de los socios es subsidiaria, ilimitada y mancomunada.

Tanto las sociedades civiles, como las comunidades de bienes, exigen un número mínimo de dos personas para crearlas, no requiriéndose formalidad especial, salvo el contrato privado.

Por lo tanto, las sociedades civiles son mucho más baratas en su constitución que las sociedades mercantiles, ya que no hay que inscribirlas en el Registro Mercantil ni hay que aportar un capital inicial mínimo. Además, tributan por el IRPF, debiendo declarar cada uno de los socios sus ganancias por separado (régimen de imputación de rentas), de tal manera que no es necesario declarar el impuesto de sociedades (impuesto este último que a veces es más beneficioso).

Esta forma jurídica es una buena solución de comienzo para pequeñas empresas que no disponen de capital, y es sencilla y económica en su constitución, pero los socios responden con todo su patrimonio personal y empresarial de las posibles pérdidas.

### 1.2.4. Asociaciones

Se trata de personas jurídicas integradas por personas naturales que, sin ánimo de lucro, se agrupan con carácter permanente con una finalidad lícita y determinada (recreativa, cultural, cívica, etc.).

El régimen de gobierno es democrático, con una asamblea general y una junta directiva, que es el órgano ejecutor de los acuerdos.

### **1.2.5. Fundaciones**

Son personas jurídicas creadas por la voluntad de una o más personas naturales o jurídicas que aportan bienes de su propiedad con finalidades benéficas, culturales o científicas. El órgano de gobierno es el patronato.

## **1.3. Empresarios desprovistos de personalidad jurídica**

### **1.3.1. Sociedades civiles privadas**

Su constitución mediante pacto privado hace que no tengan personalidad jurídica.

Se caracteriza por el hecho de que los pactos entre los socios se mantienen secretos y son los socios quienes actúan en el tráfico mercantil contratando en su propio nombre (y no en el de la sociedad) con terceros. Dicha sociedad carece de personalidad jurídica y le son de aplicación las normas de la comunidad de bienes (art. 1669 Código civil).

### **1.3.2. Uniones temporales de empresas**

Las uniones temporales de empresas son entes para la colaboración entre empresarios por un período de tiempo cierto, determinado o indeterminado, al objeto del desarrollo o ejecución de una obra, servicio o suministro.

Los motivos por los cuales las empresas deciden unirse y formar esta figura jurídica son muy variados, pero podríamos decir que fundamentalmente los motivos técnicos o económicos son los que predominan.

Los motivos técnicos se fundamentan en que la unión conlleva la puesta en común de recursos, conocimientos y experiencias de las distintas empresas asociadas. Las empresas por sí solas tendrían que realizar fuertes inversiones en maquinaria, infraestructura..., para alcanzar el mismo objetivo que persigue la unión.

Existen también motivos de índole económica y fiscal, puesto que los recursos de varias empresas en conjunto son superiores a los individuales, lo que supone un abaratamiento de los costes de ejecución y la posibilidad de presentar una oferta más ventajosa al cliente; se diversifica el riesgo entre las asociadas, se puede negociar en mejores condiciones la obtención de avales y financiación de terceros, financiación a la que habrá que acudir de forma notoriamente

te inferior al que tendría que hacerlo una empresa única, puesto que las UTE se financian con aportaciones de los miembros y con los recursos que ellas mismas puedan generar.

Finalmente, cabe hablar de ventajas organizativas derivadas de la unión, ventajas que se pueden traducir en una mejora de los sistemas de control de costes, información, pedidos, marketing, publicidad, recursos humanos y, en general, cualquier aspecto que resulte de encauzar la experiencia de los distintos miembros de la unión.

Las uniones temporales de empresas carecen de personalidad jurídica propia distinta de la de sus miembros, de ello se deriva que las empresas miembros van a responder de forma subsidiaria, solidaria e ilimitadamente de las deudas de la misma. Es decir, los acreedores de la unión deben dirigirse, en primer lugar, contra los posibles saldos y bienes existentes a nombre de la misma. Si el crédito no es satisfecho, se dirigirán contra cualquier empresa asociada, a la que podrán exigir el pago de la totalidad de la deuda, dada la solidaridad existente, y siempre teniendo en cuenta el régimen propio (societario o no) de la empresa asociada.

Las uniones temporales de empresas tienen una duración idéntica a la de la obra, servicio o suministro que constituya su objeto, pero siempre con el límite máximo de diez años (prorrogable en casos excepcionales. Si la duración es superior, ya no le sería aplicable el régimen fiscal especial). Una vez terminada la obra, servicio o suministro, o bien transcurrido el plazo mencionado, se entra en fase de liquidación, satisfaciendo las deudas pendientes y repartiendo los excedentes a los socios en virtud de su aportación. En caso de que con la liquidación todavía quedasen deudas pendientes, de éstas responderán los socios solidaria e ilimitadamente.

Debe existir un gerente único de la UTE, con poderes suficientes de todos y cada uno de sus miembros para ejercitar los derechos y contraer las obligaciones correspondientes. El gerente debe hacerlo constar así en cuantos actos y contratos suscriba en nombre de la unión, y responderá ante ésta de sus operaciones.

### **1.3.3. Comunidad de bienes**

Se producen cuando la propiedad de una cosa o de un derecho pertenece pro indiviso a varias personas. No tienen personalidad jurídica. El concurso de los partícipes, tanto en las ganancias como en las cargas, será proporcional a sus respectivas cuotas.

La comunidad de bienes no tiene personalidad jurídica propia, se rige por el Código de Comercio en materia mercantil y por el Código civil en materia de derechos y obligaciones.

Para ejercer la actividad, se requiere la existencia de un contrato privado en el que se detalle la naturaleza de las aportaciones y el porcentaje de participación que cada comunero tiene en las pérdidas y ganancias de la comunidad de bienes.

No se exige aportación mínima. Pueden aportarse solamente bienes, pero no puede aportarse sólo dinero o trabajo.

La comunidad se constituirá mediante escritura pública cuando se aporten bienes inmuebles o derechos reales.

Se exige un mínimo de dos socios.

La responsabilidad frente a terceros es ilimitada.

#### **1.4. Otros criterios de clasificación de las empresas**

La forma jurídica de la empresa es uno de los criterios utilizados para clasificar a las empresas, veamos a continuación, de forma resumida, los otros criterios utilizados.

##### **Según el sector de la actividad**

- Empresas del sector primario, también denominado extractivo, ya que el elemento básico de la actividad se obtiene de la naturaleza.
- Empresas del sector secundario o industrial. Se refiere a empresas que realizan algún proceso de transformación de la materia prima.
- Empresas del sector terciario o de servicios. Se refiere a las empresas que dan servicios a la comunidad (Administración pública, transportes, bancos, restaurantes, etc.).

##### **Según el tamaño**

Existen diferentes criterios que se utilizan para determinar el tamaño de las empresas, como el número de empleados, el tipo de industria, el sector de la actividad, el valor anual de las ventas, etc. Sin embargo, e independientemente del criterio que se utilice, las empresas reclasifican según su tamaño en:

- Grandes empresas.
- Medianas empresas.
- Pequeñas empresas.

- Microempresas.

### **Según la propiedad del capital**

Esta clasificación toma en cuenta si el capital está en manos de particulares, de organismos públicos o de ambos.

- Empresa privada.
- Empresa pública.
- Empresa mixta.

### **Según el ámbito de la actividad**

Esta clasificación es importante cuando se quieren analizar las posibles relaciones e interacciones entre la empresa y su entorno político, económico o social.

- Empresas locales.
- Empresas provinciales.
- Empresas territoriales, hace referencia a un territorio concreto inferior a la nación (incluye las comunidades autónomas).
- Empresas nacionales.
- Empresas multinacionales.

### **Según el destino de los beneficios**

- Con ánimo de lucro, cuando los excedentes pasan a poder de los propietarios o accionistas.
- Sin ánimo de lucro, cuando los excedentes se revierten en la propia empresa para permitir su desarrollo.

Aunque la clasificación de las empresas por tipos parezca un tema sin importancia, no es así, ya que muchas normas, inversiones, subvenciones, etc. tienen en cuenta algunas de estas clasificaciones. Quizás una de las más utilizadas sea la del tamaño, por esto la Recomendación de la Comisión de la Unión Europea de 6 de mayo del 2003 se refiere a la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas, utilizada en las políticas comunitarias aplicadas dentro de la Comunidad y del Espacio Económico Europeo. Y como podremos ver a continuación, la clasificación no es fácil, ya que tiene que tener en cuenta diferentes aspectos de la empresa.

Conviene precisar que conforme a lo dispuesto en los artículos 48, 81 y 82 del Tratado de la Unión Europea, según la interpretación del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, procede considerar empresa a toda entidad, independientemente de su forma jurídica, que ejerce una actividad económica, incluidas, en particular, las entidades que ejercen una actividad artesanal y otras actividades a título individual o familiar, las sociedades personalistas o las asociaciones que ejercen una actividad económica de forma regular.

Según reconoce la citada recomendación, el criterio del número de personas ocupadas (criterio de los efectivos) sigue siendo indudablemente uno de los más significativos y tiene que imponerse como criterio principal, pero es necesario introducir como criterio complementario uno financiero para poder comprender la importancia real de una empresa, sus resultados y su situación respecto a la competencia. No sería deseable, con todo, elegir como único criterio financiero el del volumen de negocios, ya que en las empresas comerciales y de distribución es por naturaleza más elevado que en el sector manufacturero. El criterio del volumen de negocios debe combinarse, por tanto, con el del balance general, que representa el patrimonio total de la empresa.

Las empresas se clasifican de la forma siguiente:

- La categoría de microempresas, pequeñas y medianas empresas (pymes) está constituida por las empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros.
- En la categoría de las pymes, se define a una pequeña empresa como una empresa que ocupa a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 10 millones de euros.
- En la categoría de las pymes, se define a una microempresa como una empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros.

Los tipos de empresas considerados para el cálculo de los efectivos y los importes financieros son:

1) Es una "empresa autónoma" la que no puede calificarse ni como empresa asociada a efectos del apartado 2, ni como empresa vinculada a efectos del apartado 3.

2) Son "empresas asociadas" todas las empresas a las que no se puede calificar como empresas vinculadas a efectos del apartado 3 y entre las cuales existe la relación siguiente: una empresa (empresa participante) posee, por sí sola o



conjuntamente con una o más empresas vinculadas a efectos de la definición del apartado 3, el 25% o más del capital o de los derechos de voto de otra empresa (empresa participada).

Una empresa puede, no obstante, recibir la calificación de autónoma, sin empresas asociadas, aunque se alcance o se supere el límite máximo del 25%, cuando estén presentes las categorías de inversores siguientes, y a condición de que entre éstos, individual o conjuntamente, y la empresa en cuestión no existan los vínculos descritos en el apartado 3:

- Sociedades públicas de participación, sociedades de capital riesgo, personas físicas o grupos de personas físicas que realicen una actividad regular de inversión en capital riesgo (inversores providenciales o business angels) e inviertan fondos propios en empresas sin cotización bursátil, siempre y cuando la inversión de dichos business angels en la misma empresa no supere 1.250.000 euros.
- Universidades o centros de investigación sin fines lucrativos.
- Inversores institucionales, incluidos los fondos de desarrollo regional.
- Autoridades locales autónomas con un presupuesto anual de menos de 10 millones de euros y una población inferior a 5 000 habitantes.

3) Son "empresas vinculadas" las empresas entre las cuales existe alguna de las relaciones siguientes:

- Una empresa posee la mayoría de los derechos de voto de los accionistas o socios de otra empresa.
- Una empresa tiene derecho a nombrar o revocar a la mayoría de los miembros del órgano de administración, dirección o control de otra empresa.
- Una empresa tiene derecho a ejercer una influencia dominante sobre otra, en virtud de un contrato celebrado con ella o una cláusula estatutaria de la segunda empresa.
- Una empresa, accionista o asociada a otra, controla sola, en virtud de un acuerdo celebrado con otros accionistas o socios de la segunda empresa, la mayoría de los derechos de voto de sus accionistas.

Los datos que hay que tomar en cuenta para calcular los efectivos, los importes financieros y el periodo de referencia son:

- Los datos seleccionados para el cálculo del personal y los importes financieros son los correspondientes al último ejercicio contable cerrado, y se calculan sobre una base anual. Se tienen en cuenta a partir de la fecha en

la que se cierran las cuentas. El total de volumen de negocios se calculará sin el impuesto sobre el valor añadido (IVA) ni tributos indirectos.

- Cuando una empresa, en la fecha de cierre de las cuentas, constate que se han rebasado en un sentido o en otro, y sobre una base anual, los límites máximos de efectivos o los límites máximos financieros, esta circunstancia sólo le hará adquirir o perder la calidad de mediana o pequeña empresa, o de microempresa, si este exceso se produce en dos ejercicios consecutivos.
- En empresas de nueva creación que no han cerrado aún sus cuentas, se utilizarán datos basados en estimaciones fiables realizadas durante el ejercicio financiero.
- Los efectivos corresponden al número de unidades de trabajo anual (UTA), es decir, al número de personas que trabajan en la empresa en cuestión o por cuenta de dicha empresa a tiempo completo durante todo el año de que se trate. El trabajo de las personas que no trabajan todo el año, o trabajan a tiempo parcial, independientemente de la duración de su trabajo, o el trabajo estacional, se cuentan como fracciones de UTA. En los efectivos se contabilizan las categorías siguientes:
  - Asalariados.
  - Personas que trabajan para la empresa, que tengan con ella un vínculo de subordinación y estén asimiladas a los asalariados con arreglo al derecho nacional.
  - Propietarios que dirigen su empresa.
  - Socios que ejerzan una actividad regular en la empresa y disfruten de ventajas financieras por parte de la misma.
- Los aprendices o alumnos de formación profesional con contrato de aprendizaje o formación profesional no se contabilizarán dentro de los efectivos. Asimismo, no se contabiliza la duración de los permisos de maternidad o de los permisos parentales.

La determinación de los datos de la empresa se efectuará de la manera siguiente:

- En el caso de empresas autónomas, los datos, incluidos los efectivos, se determinarán únicamente sobre la base de las cuentas de dicha empresa.
- Los datos, incluidos los efectivos, de una empresa con empresas asociadas o vinculadas, se determinarán sobre la base de las cuentas y demás datos de la empresa, o bien, si existen, sobre la base de las cuentas consolidadas

de la empresa, o de las cuentas consolidadas en las cuales la empresa esté incluida por consolidación.

A los datos contemplados en el párrafo anterior se han de agregar los datos de las posibles empresas asociadas con la empresa en cuestión, situadas en posición inmediatamente anterior o posterior a ésta. La agregación será proporcional al porcentaje de participación en el capital o en los derechos de voto (al más elevado de estos dos porcentajes). En caso de participaciones cruzadas, se aplicará el porcentaje más elevado.

A los datos tratados en el primer y segundo párrafos se añadirá el 100% de los datos de las empresas que puedan estar directa o indirectamente vinculadas a la empresa en cuestión y que no hayan sido incluidas en las cuentas por consolidación.

Los datos de las empresas asociadas con la empresa en cuestión han de proceder de las cuentas, consolidadas si existen, y de otros datos, a los cuales se habrá de añadir el 100% de los de las empresas vinculadas a estas empresas asociadas, salvo si estos datos ya se hubiesen incluido por consolidación.

Los datos de las empresas vinculadas a la empresa en cuestión han de proceder de sus cuentas, consolidadas si existen, y de los otros datos. A estos se habrá de agregar proporcionalmente los datos de las empresas que puedan estar asociadas a estas empresas vinculadas, situadas en posición inmediatamente anterior o posterior a éstas, salvo si se hubieran incluido ya en las cuentas consolidadas en la proporción pertinente.

Cuando en las cuentas consolidadas no consten los efectivos de una empresa dada, se calculará incorporando de manera proporcional los datos relativos a las empresas con las cuales la empresa esté asociada, y añadiendo los relativos a las empresas con las que esté vinculada.

Por último, la recomendación señala que la Comisión adoptará las medidas necesarias para adaptar las estadísticas que elabora a las clases siguientes:

- a) 0 a 1 persona
- b) 2 a 9 personas
- c) 10 a 49 personas
- d) 50 a 249 personas

### **Conclusión**

Se ha hecho una primera aproximación, no exhaustiva, a los tipos de empresas más habituales que podemos encontrar en el mundo laboral, ya que su conocimiento puede ayudar en la estrategia que debe utilizar el prevencionista a la hora de intentar convencer

al empresario sobre la necesidad y conveniencia de integrar la prevención en la gestión de la empresa.

## 2. Gestión empresarial

La forma en que el empresario gestione su empresa tendrá una influencia fundamental en el éxito de la prevención. Parece evidente que será muy difícil integrar la prevención de riesgos laborales o conseguir que ésta se gestione en aquellas empresas en las que carecen de cualquier tipo de gestión empresarial o en las que ésta se encuentra absolutamente sesgada de cara a la obtención del máximo beneficio económico de forma inmediata y al precio que sea.

La actual normativa de seguridad y salud en el trabajo tiene varios objetivos que hay que conseguir. Unos son a medio-largo plazo, como puede ser la implantación en nuestra sociedad de una **auténtica cultura de la prevención** (objetivo que situamos en el entorno social) y otros son a corto-medio plazo, como **la mejora de las condiciones de trabajo** presente en nuestras empresas.

Este objetivo implica directa y fundamentalmente la estructura empresarial, que debe realizar una serie de actividades preventivas que son de su absoluta y exclusiva responsabilidad. Dichas actividades deben formar parte de la gestión empresarial y tienen que recibir el mismo tratamiento, con respecto a su administración, que cualquier otra actividad o área presente en la empresa y, por lo tanto, se deberán definir los objetivos que se quieren alcanzar con estas actividades, se tendrán que planificar y llevar a cabo, y se deberán evaluar los resultados obtenidos para redefinir los objetivos o definir otros nuevos si se da el caso.

Para llevar a cabo todo esto se necesita disponer de unos recursos humanos y materiales, recursos que habrá que organizar teniendo en cuenta no sólo las relaciones internas de estos recursos, sino también su interacción con el resto de las áreas de la empresa y su organización.

Las empresas deben disponer de un sistema organizativo o de gestión que regule las relaciones de las diferentes partes y personas que las componen para garantizar su funcionamiento global. En ocasiones estos sistemas se aproximan o siguen postulados de alguna teoría, corriente de pensamiento o escuela, de las que destacamos tres:

- la escuela clásica;
- la escuela de las relaciones humanas;
- la escuela de las ciencias sociales.

## 2.1. Escuela clásica

La llamada **escuela clásica** tiene sus inicios a finales del siglo XIX y principios del XX, y en ella se agrupan una serie de teorías con elementos comunes, entre las que encontramos como principales:

- Teoría de la organización científica. Frederick Winslow Taylor (1856-1915)
- Teoría de la administración general. Henry Fayol (1841-1925)
- El modelo burocrático. Max Weber (1864-1920)
- El fordismo. Henry Ford (1863-1947)

Este enfoque (enfoque del proceso administrativo) incluye las aportaciones clásicas de F.W. Taylor y de H. Fayol, así como el modelo burocrático de M. Weber.

Estas aportaciones tienen como punto en común el esfuerzo por racionalizar las empresas, y consideran a los trabajadores como elementos pasivos de estas organizaciones, que reciben órdenes y no tienen iniciativa. La finalidad básica es el aumento de la productividad, que se traduce en mayores beneficios para los empresarios y salarios mejores para los trabajadores.

### 2.1.1. Teoría de la organización científica. Frederick Winslow Taylor (1856-1915)

Mediante el estudio de los equipos utilizados y de los movimientos que efectúan los trabajadores, Taylor procura aplicar métodos científicos que consigan reducir los tiempos que se invierten en desempeñar las diferentes tareas. Partidario de la división del trabajo, lleva este concepto al extremo dividiendo tanto las tareas en un conjunto de operaciones simples que incluso puedan ser realizadas por personal sin casi ninguna cualificación, de modo que se adopta como **principal y casi único estímulo para el trabajador la remuneración económica**.

Se trata de un modelo basado en una separación casi total entre planificación y ejecución que relega al trabajador a que haga estrictamente lo que se le ha mandado y de la manera como se le ha explicado; "al trabajador no se le paga por pensar, sino por hacer". Lleva a cabo una fuerte defensa del concepto de autoridad.

Los contenidos de esta teoría pueden resumirse en los principios siguientes:

- **Principio del estudio de los tiempos.** Cada esfuerzo productivo se debe medir con un estudio de los tiempos, con el que se establecerá un tiempo tipo determinado para cada tarea.
- **Principio estimulante.** Las remuneraciones deben ser proporcionales a la producción, pensando siempre en el trabajo máximo que puede hacer un trabajador medio.
- **Principio de separar el pensamiento de la acción.** La preparación de los procesos y de los programas de trabajo no corresponden al trabajador.
- **Principio de los métodos científicos.** No es quien trabaja quien elige el método, sino que antes de que éste llegue a sus manos, dicho método ha sido estudiado y ensayado científicamente.
- **Principio del control de la dirección.** Aparece la profesionalización de la dirección. Quien dirige no sólo debe instruir, sino que también debe ser objeto de una formación basada en los principios científicos de la dirección y el control.



F.W. Taylor desarrolló durante su vida laboral diversas tareas de peón, contable, jefe de equipo, jefe de taller, etc., hecho que le permitió darse cuenta de la importancia que tenía para la productividad el que las diferentes tareas fuesen realizadas por especialistas. Después de estas experiencias laborales, acaba sus estudios de ingeniería y pasa a dirigir varias industrias, en las que continúa formulando la que después se convertirá en su teoría de los "principios de la organización científica", dirigida básicamente a la actividad productiva, que posteriormente, con el nombre de taylorismo, tendrá una incidencia trascendental en la administración de las empresas, principalmente del mundo occidental, durante los dos primeros tercios de nuestro siglo, siendo todavía hoy una filosofía imperante en muchas empresas de nuestro entorno.

Como podéis ver, esta teoría, también conocida como *mecanicista* (al trabajador se le encargan aquellas tareas que las máquinas no pueden hacer por sí solas), prescinde bastante del factor humano, de las personas como elemento integrante de la organización; mantiene la creencia de que lo único que puede motivar a los trabajadores a producir más es un aumento final de la compensación económica que reciben por su trabajo.

La aplicación sesgada de estos principios buscando únicamente las máximas ganancias para el empresario redujo la aportación de los obreros a aspectos tan mecánicos que los convierte en piezas prescindibles y fácilmente reemplazables. El aumento de productividad aplicando sólo estos principios tiene un techo, y el mismo Taylor en su última fase pudo comprobar que en muchas empresas unos incrementos consecutivos en los incentivos económicos ya no se traducían en un incremento de la producción.

### 2.1.2. Teoría de la administración general. Henry Fayol (1841-1925)

La teoría de la administración general que preconizó este ingeniero francés se centra más en los **aspectos directivos de gestión** (*management*). Es partidario de una **estructura empresarial por funciones**, por lo que cataloga las actividades presentes en la empresa en: técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas, siendo esta teoría la primera que introduce el concepto de seguridad como actividad presente en la empresa, evidentemente no acotado de forma exclusiva a la seguridad y salud de los trabajadores, sino de tipo global y más referida a la seguridad contra robos, espionaje industrial, etc. (*security*).

Con respecto a la actividad administrativa, Fayol considera que es la que debe encargarse de formular el plan de acción de la empresa.

Este plan de acción debe armonizar los siguientes cinco elementos, definidos como las principales funciones del directivo:

- **Planificación (previsión)**
- **Organización**
- **Mando**
- **Coordinación**
- **Control**



**Henry Fayol.** Ingeniero y economista francés nacido en Constantinopla en 1841 y fallecido en París en 1925. Dedicó su vida a trabajar en la sociedad anónima Commenutry – Fourchambault et Decazeville, importante grupo metalúrgico. En 1883, la empresa entró en crisis. Su dirección general cambió y, a partir de 1888, Fayol fue director general de la sociedad hasta jubilarse, en 1918. Desde que Fayol tomó la dirección general y hasta que la dejó, sin alterar ninguno de los factores importantes, consiguió transformar una empresa en situación de crisis en otra llena de prosperidad. Elaboró un conjunto de reglas que tienen por objeto la dirección de la empresa en su conjunto. Los trabajos de Fayol sobre organización empresarial fueron recogidos en el libro *Administration générale et industrielle* (1916).



En sus trabajos establece que hay una serie de principios (14)<sup>2</sup> que son comunes a todas las empresas que funcionan bien; entre éstos están los de división del trabajo, la autoridad y responsabilidad, la unidad de mando y la unidad de dirección.

### **(2) Principios administrativos**

- 1) Unidad de mando: una sola persona debe mandar a todos los subordinados.
- 2) Autoridad: toda empresa debe tener a una persona que la dirija.
- 3) Unidad de dirección: un programa para cada actividad.
- 4) Centralización: todas las actividades deben ser manejadas por una sola persona.
- 5) Subordinación del interés particular al general: se debe buscar el beneficio de la mayoría.
- 6) Disciplina: se debe lograr la disciplina para el buen funcionamiento de la empresa.
- 7) División del trabajo: se debe indicar a cada quien el trabajo que debe realizar.
- 8) Orden: cada cosa en su sitio y un sitio para cada cosa.
- 9) Jerarquía: se debe respetar la autoridad de cada nivel jerárquico.
- 10) Justa remuneración: pago justo de acuerdo con el trabajo realizado.
- 11) Equidad: los beneficios deben ser compartidos entre empresario-trabajadores.
- 12) Estabilidad: el empleado debe sentir seguridad en su trabajo.
- 13) Iniciativa: se debe permitir al empleado que determine cómo se deben hacer las cosas.
- 14) Espíritu de grupo: todos deben colaborar entre sí.

### **2.1.3. El modelo burocrático. Max Weber (1864-1920)**

Este científico alemán, más conocido por su aportación a la sociología moderna, de la que se considera como uno de los fundadores, desarrolló la teoría de la organización burocrática ideal, más apropiada para grandes actividades colectivas. Este modelo "burocrático" está basado en la concepción de una autoridad racional-legal que elimina procesos arbitrarios. Todo sigue unas reglas y unos procedimientos establecidos para evitar conflictos.

### Max Weber

El concepto burocrático para Weber es la organización eficiente por excelencia. Para lograr tal eficiencia, la burocracia necesita:

- 1) Carácter legal de las normas y reglamentos.
- 2) Carácter formal de las comunicaciones.
- 3) Carácter racional y división del trabajo.
- 4) Impersonalidad en las relaciones.
- 5) Jerarquía de autoridad.
- 6) Rutinas y procedimientos estandarizados.
- 7) Competencia técnica y meritocrática.
- 8) Especialización de la administración, independientemente de los propietarios.
- 9) Profesionalización de los participantes.
- 10) Completa previsión del funcionamiento.



**Max Weber (1864-1920).** Sociólogo alemán, es una de las figuras más influyentes en la ciencia sociológica del siglo xx. Analizó con detalle las organizaciones desde puntos de vista diferentes y publicó una extensa bibliografía sobre las grandes organizaciones de su época. Les dio el nombre de burocracias y pasó a considerarlas como las organizaciones características de una nueva época.

Señala que en las organizaciones modernas, tanto públicas como privadas, está presente el concepto de burocracia con diferentes características, entre ellas las siguientes:

- En toda organización burocrática la actividad necesaria para alcanzar un objetivo se descompone en tareas parciales, lo que implica la asignación de tareas y responsabilidades a cada una de las personas implicadas.
- La organización burocrática se basa en el principio de jerarquía, que implica que todo funcionario inferior está sujeto a la supervisión y control de un superior.
- La regulación de la organización se hace mediante un sistema de reglas y normas que fijan las responsabilidades y deberes de cada actividad individual.
- El dirigente debe actuar con un espíritu de independencia formalista. Tiene que juzgar por lo que dicen los reglamentos, dejando de lado su opinión particular.

### 2.1.4. El fordismo. Henry Ford (1863-1947)

Quedaría incompleta esta aproximación a la escuela clásica si no incluyéramos una referencia a la figura del fabricante de automóviles Henry Ford, otro apóstol de la división del trabajo y la especialización y padre de las cadenas de montaje de automóviles. Como en las otras corrientes, el fordismo se caracterizó por la racionalización del trabajo y la simplificación de tareas y procesos, aunque tiene como valor añadido con respecto a otras corrientes la preocupación por la formación y motivación de su personal.

Con su estudio de las diversas operaciones que se realizaban para construir un coche consiguió que el tiempo que se invertía por coche, que era de doce horas y media, quedara reducido sólo en el primer ensayo a la mitad, y a una hora y media después, eliminando tiempos improductivos y desplazamientos innecesarios.

### 2.2. Escuela de las relaciones humanas

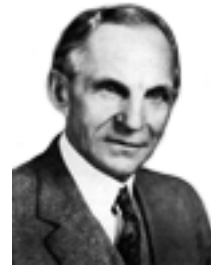
El taylorismo tuvo una fuerte implantación en casi todo el mundo civilizado, ya que en sus principios obtuvo unos éxitos importantes. Debemos tener en cuenta que estos postulados se aplicaban habitualmente sobre situaciones de total descontrol, en las que el hecho de establecer una mínima organización y autoridad conseguía rápidamente buenos resultados y que, por otro lado, a principios de siglo lo que abundaba era la mano de obra sin ningún tipo de cualificación. Esta situación, junto con un mercado poco exigente, hizo que hasta finales de la Segunda Guerra Mundial este modelo fuera válido sin necesidad de cambios importantes

Hoy en día parece bastante evidente que la aplicación práctica que se ha hecho de los modelos anteriores de gestión no es lo que hace que las empresas crezcan de forma continua, y ésta ya era una línea de trabajo en los años treinta, en los que se detectó la **necesidad de tener presente el "factor humano" e incorporar a los trabajadores como personas en el proyecto empresarial.**

Esta escuela tiene presente que las estructuras informales, fruto de las relaciones entre los propios trabajadores, conviven junto con las estructuras formales de la empresa, y que la productividad puede depender también de la manera como se traten estas relaciones informales, no sólo de la percepción de un salario más o menos elevado.

En este apartado destacamos a los autores siguientes:

- Elton Mayo, uno de los principales exponentes de la escuela de las relaciones humanas.



Henry Ford (Dearborn, 1863 – Dearborn, 1947). Industrial estadounidense que funda la Ford Motor Company en 1903. En 1908 lanza al mercado el modelo T, vehículo económico diferente de los primeros automóviles de la época que se consideraban artículos de lujo, gracias a la implantación de técnicas de producción en serie que implicaban piezas y rutinas estandarizadas.

Así pues, el fordismo es una forma de organización del trabajo introducida en las fábricas Ford de Estados Unidos, difundida posteriormente en la economía capitalista, que se basa en la producción en cadena y en serie, que origina la producción masiva, que es la que requiere el consumo de masas.



- Abraham Maslow, que elaboró una teoría sobre los diversos estadios de necesidades de las personas.
- McGregor, otro exponente de esta escuela, ideólogo de las teorías X e Y.

### 2.2.1. La experiencia denominada de Hawthorne. Elton Mayo (1880-1949)

Uno de los principales exponentes de la Escuela de las Relaciones Humanas fue Elton Mayo (1880-1949), que se dedicó de forma especial a estudiar las razones del comportamiento humano en relación con la mejora de la productividad y la implantación de sistemas de incentivos.



En 1924 la Western Electric Company puso en marcha una experiencia para aumentar la productividad en la que se sometió a un grupo de trabajadores de una fábrica en la que montaban componentes de teléfonos a **diferentes cambios en las condiciones de trabajo**, comenzando por mejorar la iluminación con la idea de que si los trabajadores veían mejor, este hecho repercutiría en un incremento de la producción. El resultado inmediato fue efectivamente un aumento de la productividad, lo que animó a los responsables de la experiencia a hacer diversas variaciones e, incluso, a disminuir los niveles de iluminación. Los resultados que se dan son de un aumento de la productividad en cada cambio que se hacía, fuese cual fuese éste. Este hecho desconcierta a los responsables del estudio, que se ven incapaces de darle una explicación, por lo que deciden consultar a Elton Mayo, entonces profesor en la Universidad de Harvard, quien ya tenía cierta fama en resolver problemas relacionados con el comportamiento de los trabajadores.

Después de estudiar la experiencia, Elton Mayo llega a la conclusión de que la causa del constante incremento de la productividad no estaba tanto en las variaciones de las condiciones físicas del trabajo como en la **satisfacción que les producía a los trabajadores** la atención que la gerencia les estaba dedicando y en sentirse parte de algo importante, todo lo cual los motivaba para mejorar día a día. Mayo (1880-1949) se dedicó especialmente a estudiar las razones del comportamiento humano en relación con la mejora de la productividad y la implantación de sistemas de incentivos.

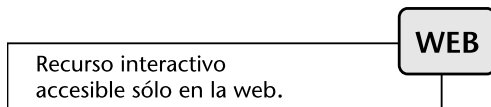
La experiencia llamada de Hawthorne se considera un punto de partida importante en la inclusión de la motivación como elemento necesario en la gestión de la empresa. Pero de hecho, el porqué de Hawthorne no quedó demasiado bien explicado hasta que Abraham Maslow elaboró su teoría sobre los diferentes estadios de necesidades de las personas.

### 2.2.2. Abraham Maslow. Teoría sobre los estadios de las necesidades de las personas

Esta teoría defiende que la motivación de las personas va en función de sus necesidades, las cuales clasifica y jerarquiza en cinco niveles, de manera que hasta que la persona no ha cubierto una de las etapas, no está interesada o motivada para pasar a satisfacer la siguiente. De la misma manera, cuando una etapa ya está cubierta, deja de tener interés.

Los cinco niveles o etapas de necesidades se agrupan en dos grupos, el de necesidades primarias y el de necesidades secundarias:

- Necesidades primarias: fisiológicas (1) y de seguridad (2).
- Necesidades secundarias: sociales (3), estima (4) y autorrealización (5).



A finales de su vida Maslow incorporó un nuevo nivel (6) de necesidades, el llamado de **trascendencia**, que de hecho era una subdivisión del anterior nivel de autorrealización (5).

Esta evolución de su teoría dio lugar a la teoría Z, que más tarde desarrolló W.G. Ouchi incorporando como elementos importantes para los trabajadores no sólo la motivación y los incentivos no económicos, sino la **iniciativa, el espíritu de grupo, la participación y la lealtad**.

La extrapolación de esta jerarquía de necesidades al mundo laboral es lo que puede explicar por qué los trabajadores reaccionan a unos determinados estímulos y a otros no.

### 2.2.3. McGregor. Las teorías X e Y

McGregor, ideólogo de las teorías X e Y, es otro exponente de la escuela de relaciones humanas. Confronta lo que él denomina los dos modelos básicos de comportamiento. Por una parte existe el que puede considerarse como negativo (X), definido por lo siguiente:

- A las personas en general no les gusta trabajar, por lo que intentarán escapar del trabajo.
- Como consecuencia de lo anterior, a la mayoría de las personas se las tiene que dirigir, obligar y controlar, utilizando incluso el castigo para conseguir que trabajen de acuerdo con los objetivos de la empresa.



Abraham Maslow. Nació en 1908 en Brooklyn, Nueva York. Fue el jefe del Departamento de Psicología de la Universidad Brandeis durante diez años. Se considera el padre de la psicología humanista.

Desarrolló la jerarquía de necesidades, que ha tenido una gran influencia sobre los pensadores de la administración y la psicología y ha influido en los diferentes estilos de dirección. Hoy sigue siendo utilizada por muchos directivos por su simplicidad como marco conceptual en la discusión de la motivación de los empleados.

Algunos de sus principales trabajos son *Motivation and Personality* (1954) y *Towards a Psychology of Being* (1962).

- En general las personas prefieren ser dirigidas y evitar responsabilidades, no tienen ambiciones y lo que desean es seguridad.

Por otra parte, en oposición a este modelo (próximo a los de la escuela clásica) desarrolla el Y, basado en los puntos siguientes:

- El esfuerzo físico y mental en el trabajo es algo natural.
- El control, la obligación externa y el castigo no son los únicos medios para conseguir que la tarea se lleve a cabo de forma correcta. Las personas valoran también la autodirección y el autocontrol.
- El nivel de compromiso con los objetivos de la empresa está en proporción con las recompensas asociadas a su consecución.
- Las personas en general aprenden en un buen clima a aceptar y buscar responsabilidades.
- La capacidad de creatividad e imaginación en la solución de los problemas empresariales tiene una presencia significativa en las personas.
- La potencialidad intelectual de las personas en el actual sistema industrial no está lo bastante desarrollada.

Es este modelo el que vincula McGregor con las relaciones humanas.

La escuela de las **relaciones humanas** se considera el paso intermedio en la evolución de los sistemas de administración, que van desde la escuela **clásica** a la llamada escuela de las **ciencias sociales**.

### **2.3. Escuela de las ciencias sociales**

La escuela de las ciencias sociales parte del concepto de que lo que afecta a una parte de la organización acaba afectando a toda la organización. Toda la empresa es un conjunto de subsistemas interdependientes y en todos ellos los elementos clave son **las personas y su comportamiento**, por lo que las ideas de motivación y liderazgo toman fuerza.

Se considera la empresa como un sistema abierto que, como tal, influye en el entorno, al mismo tiempo que es influida por éste. Las relaciones entre los diferentes subsistemas crean conflictos y es responsabilidad del gestor resolverlos buscando el equilibrio.

Figuras relevantes de esta corriente son: Von Bertalanffy, March, Simom, Kahn y Scott, entre otros.

## 2.4. Comentarios sobre la evolución de las teorías de administración de empresas

Se ha hecho esta breve aproximación a una de las distintas clasificaciones que se hacen de las teorías de administración de empresas porque nos aporta una visión del papel que cada una de ellas reserva tanto a los trabajadores como a los directivos. En la práctica real es difícil encontrar modelos puros, y lo que habitualmente podemos encontrar es una mezcla de ideas tomadas de una y otra teoría.

Sin poder encajarlos totalmente en esta escuela pero con una cierta relación por lo que respecta al valor principal que le dan a la persona como el mejor de los activos que puede tener una empresa, en las últimas décadas se han desarrollado técnicas concretas para aumentar la productividad que debemos mencionar aquí.

Como ya se ha dicho anteriormente, a pesar de los avances realizados por las escuelas de las relaciones humanas y de las ciencias sociales, el fayolismo y el fordismo, pero principalmente el taylorismo, tuvieron un fuerte arraigo en el mundo industrializado, sobre todo en Estados Unidos; resultaron válidos mientras había una fuerte demanda, que se traducía en un crecimiento constante, situación que duró aproximadamente hasta principios de los años sesenta.

En la década de los sesenta el mercado (el cliente) empezó a cambiar y se pasó del consumo de productos muy normalizados (todo el mundo el mismo coche, televisor, etc.) a la demanda de una mayor variedad, a la personalización del consumo, lo que obligaba a las empresas a una adaptación cada vez más rápida a la demanda del mercado. Las empresas con estructuras muy rígidas (gestión tradicional o taylorista) no pudieron hacerlo con la rapidez necesaria, y es con la crisis económica de los setenta cuando el mantenimiento a ultranza de este modelo se hace casi insostenible y obliga a efectuar cambios en la gestión de estas empresas si quieren sobrevivir.

Ya en los años sesenta un japonés, Taiichi Ohno, empezó a desarrollar en la empresa Toyota un nuevo modelo de gestión que podía dar respuesta a las necesidades del nuevo mercado que en aquellos momentos se estaba gestando, mucho más dinámico y cambiante. El nuevo sistema de gestión llamado JIT (*Just In Time*) o JAT (justo a tiempo) trata de adaptar la producción a la demanda, de manera que sólo se produce lo que quiere el cliente y sólo cuando éste lo pide. Utiliza el concepto *cliente* tanto para el final (quien compra el producto) como para el paso siguiente en el proceso productivo desde que se empieza a producir el bien o servicio hasta que éste pasa al cliente final. Este proceso requiere una fuerte flexibilidad, no sólo en los equipos e instala-

ciones, sino también y principalmente en los trabajadores, que no pueden ser una parte más de la máquina, sino que deben ser absolutamente polivalentes y participativos, lo que redundará en beneficio de las personas.

La aplicación de esta filosofía en el mundo empresarial japonés representó para éste una ventaja competitiva en un mercado globalizado y turbulento, lo que convirtió a Japón en una potencia económica de primer orden.

A la sombra del "milagro japonés", los países occidentales se vieron en la necesidad de adoptar sistemas parecidos o derivados de aquéllos. La motivación del trabajador como elemento integrador y el establecimiento de objetivos pactados fueron los puntos de partida del sistema de dirección por objetivos de Peter Drucker<sup>3</sup>.

<sup>(3)</sup>**Peter Drucker.** Nació en Austria, aunque ha pasado la mayor parte de su vida en California, EE.UU. Es uno de los principales pensadores sobre temas ejecutivos del siglo XX. Entre sus principales obras cabe señalar: *The Practice of Management* (1954), *Management: Tasks, Responsibilities, Practices* (1974) o *The Age of Discontinuity* (1969).

En los años cincuenta formuló los antecedentes de la "dirección por objetivos". Consideró que el individuo que se conduce por objetivos –sabiendo qué debe conseguir y cómo debe hacerlo– se siente motivado y comprometido con el futuro dibujado para su empresa; siente que sus propios objetivos contribuyen claramente a la consecución de los de la colectividad; se siente igualmente alineado con la cultura (valores, estilos de actuación, etc.) de la organización; tiene información del progreso (*feedback*); se sabe partícipe de las decisiones de su entorno; ve en la dirección por objetivos un medio para su realización y su desarrollo profesional y personal.

## 2.5. Estructura del tejido empresarial

En el apartado anterior decíamos que en la administración de las empresas a menudo nos encontramos la aplicación de una mezcla de principios más o menos estructurados directamente proporcional al tamaño de la empresa.

A medida que la empresa va creciendo, las funciones de propietario y de administradores están más diferenciadas. Podemos encontrarnos a profesionales dedicados exclusivamente a esta segunda función, hecho que debe incidir en una mejor gestión de la empresa. Por el contrario, cuanto menor es la empresa, más difícil resulta encontrar a este profesional de la gestión, y a menudo es el mismo propietario quien se hace cargo de aquellas actividades presentes en la empresa que definió H. Fayol<sup>4</sup>.

<sup>(4)</sup>H. Fayol definió las actividades presentes en la empresa en: técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas.

El **tamaño de la empresa** y la **actividad económica** que ésta desarrolle serán factores bastante determinantes en la forma como se podrá gestionar la prevención de riesgos laborales. Nuestro tejido empresarial, al igual que en el resto de España y también en la Unión Europea, está constituido mayoritariamente por pequeñas empresas, es más, por microempresas (de uno a nueve trabajadores).

En relación con el tamaño de las empresas, la cuarta directiva de la CE, relativa a las cuentas anuales (1978), las clasifica en función del número de trabajadores en:



- Pequeña: hasta cincuenta.
- Mediana: de cincuenta y uno a doscientos cincuenta.
- Grande: más de doscientos cincuenta.

### Ejemplo

En la UE el 90% de las empresas son microempresas. En España y en Cataluña representan aproximadamente el 85% según datos del Ministerio de Trabajo, aunque estas microempresas sólo representan el 22% de los trabajadores asalariados.

Este hecho es un problema añadido a la hora de aplicar la prevención, ya que entre los pequeños empresarios, y sobre todo en el sector servicios, existe la convicción, afortunadamente cada vez menor, de que la seguridad y la salud laboral son un problema de las grandes empresas y que a ellos no les corresponde preocuparse por el tema.

Con respecto a la actividad productiva hecha por nuestras empresas, en los últimos años se ha producido una **terciarización** con una disminución importante del sector primario (agricultura), una disminución también en el sector secundario (industria), aunque no tan grande, y un aumento muy importante en los servicios.

Para finalizar, se exponen unos datos del tejido empresarial español, obtenidos de las publicaciones estadísticas del Instituto Nacional de Estadística (INE).

La tabla 1 muestra el número y porcentaje del conjunto total de empresas activas registradas en el Directorio Central de Empresas (unidades activas a 1 de enero del 2007).

Tabla 1

| Sector económico   | Total     | Porcentaje |
|--------------------|-----------|------------|
| TOTAL              | 3.336.657 | 100        |
| Industria          | 244.359   | 7,3        |
| Construcción       | 488.408   | 14,7       |
| Comercio           | 845.229   | 25,3       |
| Resto de servicios | 1.758.661 | 52,7       |

Se ha efectuado una distribución de la población por sectores económicos en base al código de actividad económica principal, presente en todas las unidades.

La estructura de la población de empresas activas está caracterizada por un gran peso del sector denominado resto de servicios representando el 52,7% del total.

Figuran clasificadas en este sector todas las empresas cuya actividad principal se circunscribe a las secciones de la hostelería, transporte y comunicaciones, actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales, actividades educativas, sanitarias y de asistencia social y otro tipo de actividades sociales, incluidos los servicios personales.

El peso de las actividades comerciales es otro dato especialmente significativo, representando el 25,3% del total. Se engloban en este apartado las empresas que desarrollan actividades comerciales al por mayor, al por menor y los intermediarios del comercio.

Finalmente, el resto de la población se reparte entre las actividades industriales (7,3%) y las actividades de construcción (14,7%).

La tabla 2 clasifica las empresas según su situación de actividad en el año 2006.

Tabla 2

| Situación de actividad | Total      | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| TOTAL                  | 3.596.779  | 100,0      |
| Altas                  | 426.321    | 11,8       |
| Altas puras            | 407.247    | 11,3       |
| Reactivaciones         | 19.074     | 0,5        |
| Permanencias           | 2.910.3361 | 80,9       |
| Bajas                  | 260.122    | 7,3        |

Con una perspectiva temporal de un año, se ha podido constatar, a partir de las fuentes de entrada, que un 11,8% de empresas (caracterizadas a través de su número de identificación fiscal) han comenzado el ejercicio de actividades económicas durante el año 2006 y en el directorio no estaban registradas el año anterior o constaban con cese de actividad.

Del mismo modo, un 7,3% de las empresas que figuraban en el DIRCE como activas durante el año 2005 han cesado todas sus actividades durante el año 2006.

Finalmente, un 80,9% de unidades económicamente activas en el año 2006 ya figuraban con esta situación el año anterior.

Otras tablas exponen un análisis detallado de la estructura y distribución de estas poblaciones, clasificando las unidades por sector económico, condición jurídica y estrato de asalariados.

Los datos permiten describir de forma genérica la estructura de los conjuntos de unidades que entran, permanecen y salen del directorio, durante los procesos de actualización.

En este sentido, la población de unidades clasificadas como altas presenta una distribución por sectores económicos sensiblemente sesgada hacia los sectores de la construcción y resto de los servicios, si se comparan estos datos con los obtenidos en la distribución del conjunto de empresas activas. En efecto, el porcentaje de unidades con actividad de construcción representa el 19,8% del total, mientras que la proporción respecto al total de empresas del directorio con actividad de construcción representa, según la tabla 1, el 14,7%. El mismo análisis desde el sector resto de servicios permite detectar un incremento porcentual de más de 3 puntos entre ambas poblaciones. El análisis para el resto de sectores económicos pone de manifiesto disminuciones para la industria y el comercio.

Si analizamos esta categoría demográfica desde la óptica de la forma jurídica, el fenómeno más significativo, ya detectado en años pasados, es el continuo crecimiento de sociedades de responsabilidad limitada. En efecto, estas unidades suponen un 31,5% de la población de altas.

En relación con esta variable de clasificación, un fenómeno que se produce con relativa frecuencia es la denominada transformación de sociedades, es decir, el cambio de su forma jurídica. De entre las opciones posibles, el cambio más ampliamente detectado es el paso de sociedad anónima a sociedad de responsabilidad limitada.

Si analizamos la población tomando como referencia el tamaño de las unidades, podemos deducir un gran predominio de empresas muy pequeñas. En concreto, la proporción de empresas sin asalariados representa el 73,1% del total de altas, mientras que respecto al total, esta proporción supone el 51,1%.

En cuanto a la población de unidades clasificadas como bajas, su distribución por sectores económicos, comparada con la distribución de unidades activas, presenta proporciones superiores para la construcción y el comercio y sensiblemente inferiores para la industria y el resto de los servicios.

El análisis de esta población, desde la óptica de la forma jurídica, pone de manifiesto un predominio de personas físicas, representando casi el 70% de esta categoría poblacional.

Desde el punto de vista del tamaño, un 65,7% de éstas corresponde a empresas sin asalariados, porcentaje superior en 14 puntos a la misma proporción del total.

Respecto a la población de unidades clasificadas como permanencias, obviamente presentan una estructura muy similar a la del conjunto de empresas activas.

Al margen de las clasificaciones presentadas en las tablas, para estas unidades se han obtenido determinados datos relativos a los principales cambios detectados durante el año 2006.

Desde el punto de vista geográfico, un 97% del total no presentan variaciones en el municipio donde se encuentra ubicada la sede social.

Un 1,8% ha variado el municipio dentro de la misma provincia y un 1,2% ha cambiado de provincia.

Si consideramos el código de actividad principal asignado a cada empresa, se obtiene que el 96,2% del total no presenta variaciones a nivel de divisiones (2 dígitos según CNAE-93) y el 3,8% han cambiado de división de actividad.

Desde el punto de vista del tamaño, el 80% de las unidades persisten asignadas al mismo intervalo de asalariados que el año anterior. Este criterio de clasificación es obviamente el que más variabilidad presenta a lo largo del tiempo.

Finalmente, atendiendo al criterio de la forma jurídica y para la población de empresas cuyo soporte legal no es la persona física, se ha obtenido que el 99,8% persiste con la misma condición que el año anterior, mientras que el 0,2% restante han cambiado su forma legal. El 93,7% de estas unidades corresponden a transformaciones de sociedades anónimas que han pasado a constituirse en sociedades de responsabilidad limitada.

## Bibliografía

Recomendación de la Comisión de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresa.

**De Zuani Rafael, Elio** (2003). Introducción a la Administración de Organizaciones (2.<sup>a</sup> ed.). Editorial Maktub.

*Estadísticas del INE* (datos generales relativos al número de empresas del DIRCE, relativas a la población de unidades activas a 1 de enero del 2007).

*Formas jurídicas de empresas* (Proceso de constitución y trámites de constitución de empresas por Internet). Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

**Bueno Campos, Eduardo** (2007). Organización de empresas. Madrid: Ediciones Pirámide, S. A.

