



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

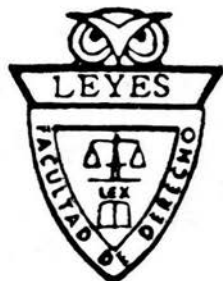
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LAS RELACIONES LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS (MIPES)

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MIGUEL ANGEL SUAREZ MUÑOZ

ASESOR: DR. ALFREDO SANCHEZ-CASTAÑEDA





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **MIGUEL ANGEL SUAREZ MUÑOZ**, con número de cuenta 86045489, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"LAS RELACIONES LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS (MIPES)"**, bajo la dirección del LIC. ALFREDO SANCHEZ CASTAÑEDA, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **DINORAH RAMÍREZ DE JESUS**, en el oficio con fecha 13 de octubre de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Ate: 
"POR MI RAZA Y POR EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, CDMX, 19 de octubre 2004.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. **GUILLERMO HORI ROBAINA**
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL. El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

A todas las personas
que colaboraron en la
realización de este trabajo

LAS RELACIONES LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

INDICE

	Pág
Introducción	1
Capítulo Primero. La Empresa y el Derecho del Trabajo	1
I. La historicidad del derecho del trabajo	1
1. La era de la prohibición	2
2. La era de la tolerancia	2
3. La era de la reglamentación	3
4. La era de la flexibilidad laboral: ¿una nueva era en la historia del derecho del trabajo?	4
II. Los sujetos individuales del derecho del trabajo	7
1. Trabajador	8
A. Trabajador	9
B. Trabajador de confianza	9
C. Empleado	10
D. Empleado de confianza	10
2. Patrón	11
A. Patrón	11
B. Representante del patrón	11
C. Intermediario	11
D. Empresario	12
III. Instituciones de la relación de trabajo	12
1. Relación de trabajo	12
2. Contrato de trabajo	13
A. Contrato por obra determinada	16
B. Contrato por tiempo determinado	16
C. Contrato por tiempo indeterminado	17
D. Contrato a prueba	17
E. Contrato de prestación de servicios profesionales	17
F. Contrato Colectivo	18
G. Contrato Ley	18
IV. Noción de Empresa y Empresario	18
1. Empresa	18
A. La empresa como noción ideológica	20
a. La empresa como máquina	20
b. La empresa como organismo	21
c. La empresa como organización	21
B. La empresa como noción económica	22
C. La empresa como noción jurídica	23
a. Asociación	24
b. Sociedad	24
c. Sociedad Mercantil	24
2. Empresario	24
A. Poder de dirección	25

B. Poder disciplinario	26
C. Poder reglamentario	28
D. <i>Jus variandi</i>	29
3. Empresario de obra	29
4. Empresariado	30
V. Clasificación de las Empresas	31
1. Tipología de la empresa según su dimensión	31
A. Diferenciación entre micro, pequeña y mediana empresa	33
B. Diferenciación entre pequeña, mediana y macro empresa	36
2. Agrupamiento de las empresas	40
A. Autónomas	40
B. Dependientes	40
C. Tradicionales	42
D. Modernas	42
3. Operatividad jurídica de la tipología micro y pequeña empresa	43
Capítulo Segundo. Teorías de la Empresa	45
I. La teoría clásica de la empresa	45
1. Importancia	45
2. Orígenes	46
3. Conceptos principales: propiedad y contrato	47
II. Fundamentos de la teoría clásica	48
1. Intereses en el seno de la empresa	49
2. Predominio de la propiedad o del capital	50
3. Asunción de los riesgos de la explotación por el empleador	52
4. Intercambiabilidad del personal	52
III. Concepción institucional de la empresa	54
IV. Otras teorías	56
1. Concepción comunitaria	56
2. Concepción de la persona jurídica naciente	60
V. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las micro y pequeñas empresas	61
VI. Hacia una nueva concepción de la empresa	61
Capítulo Tercero. Empleo y Trabajo en las Micro y Pequeñas Empresas	64
I. Las micro y pequeñas empresas como creadoras de empleo	64
II. La contribución de las micro y pequeñas empresas en la producción	70
III. Ventajas y desventajas de la micro y pequeñas empresas frente a otros tipos de empresas	74
IV. Los diferentes regímenes fiscales	78
1. Persona física	78
A. Pequeños contribuyentes	78
B. Intermediario	79
C. Actividades empresariales	79
D. Actividades profesionales	79
E. Arrendamiento de bienes inmuebles	80

2. Persona moral	80
A. Personas morales con fines no lucrativos	80
B. Personas morales del régimen simplificado	80
C. Personas morales del régimen general	81
3. Trámite administrativo	81
A. Persona física	81
B. Persona moral	81
V. Costos del cumplimiento de las leyes	82
1. Costos laborales	82
A. Algunos aspectos a modificar para reducir los costos laborales	83
2. Costos tributarios	86
3. Costos administrativos	88
A. Fiscales	88
VI. Los efectos de la legislación laboral vigente en las micro y pequeñas empresas	89
Capítulo Cuarto. Fundamentos para una Regulación Laboral Propia para las Micro y Pequeñas Empresas	93
I. Justificación	93
1. Elemento cuantitativo	95
2. Equilibrio interno	96
II. Técnicas de regulación laboral diferente	96
1. La no aplicación de la legislación laboral en las micro y pequeñas empresas	96
2. La aplicación modulada de algunas instituciones laborales	97
3. La no aplicación de determinadas instituciones laborales	98
III. Un nuevo régimen de contratación	99
IV. Aplicación de una política regulatoria promocional	102
V. Algunas consideraciones acerca de las contrataciones en las micro y pequeñas empresas	103
VI. Condiciones de trabajo en las micro y pequeñas empresas	104
VII. Factores detonantes del desarrollo	111
Conclusiones o Consideraciones Generales	114
Anexo 1. Estadísticas	121
Anexo 2. Instituciones de Fomento a las Micro y Pequeñas Empresas	133
Glosario	135
Bibliografía	137
Hemerografía	140
Legislación	143
Diccionarios	143
Otras Fuentes	143

INTRODUCCIÓN

La condición de país en desarrollo está relacionada con dos variables fundamentales: el ingreso *per capita* promedio y la distribución del ingreso en la población¹. En México, la diferencia entre los quintiles de mayor y menor ingreso es de 30.6, cuando en América Latina es de 27.5, en Estados Unidos de 16.9 y en la Unión Europea de 7.5².

La única manera para reducir estas diferencias es incluir a la población en la cadena productiva y la mejor forma de hacerlo es al través del trabajo, que se genera en las empresas sin importar su tamaño, ya que las empresas pueden ser el instrumento idóneo para producir y distribuir la riqueza³.

Evidentemente para que las empresas puedan cumplir con esta función deben ser competitivas, es decir, capaces de captar una porción del mercado y permanecer en ella, en condiciones de competencia que, dado el fenómeno de la globalización, cada vez es más fuerte, tanto a nivel regional como nacional e internacional.

Cuando se habla de empresas y se agrupan en los diferentes estratos productivos, se hace referencia a las empresas micro, pequeñas, medianas y grandes, aunque para clasificarlas en grupos más generales y según se requiera, se reagrupan en bloques como Micro y Pequeñas Empresas (MIPES), Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) o Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES).

En México, se creó el término *empresa media* para reunir en un mismo grupo, empresas pequeñas y medianas con las microempresas *con opción de desarrollo*⁴. Con esta clasificación se puede separar a las microempresas de subsistencia de las que tienen la opción de insertarse en el mercado, desarrollarse y permanecer.

En el Censo Económico de 1999, se contabilizaron 2.6 millones de microempresas, de la cuales, según datos obtenidos en el análisis de Emilio Zevallos⁵, únicamente el 25.3% de ellas tienen opción de desarrollo, por lo que el restante 74.7%, son microempresas de subsistencia.

Este porcentaje es muy similar al obtenido en estudios realizados por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE, 1997), donde

¹ Ardavin Migoni, Bernardo, "El Incremento de la Competitividad de la Empresa Media", *El Mercado de Valores*, México, año LXII, no. 12, diciembre de 2002, p. 30.

² Cfr. *Idem*.

³ *Ibidem*, p. 31.

⁴ *Ibidem*, p. 33. Las microempresas con opción de desarrollo son "aquellas que tienen más de dos años de funcionamiento estable, dan empleo remunerado a terceros, más allá de la familia y tienen una división de funciones para la operación interna, cuando menos incipiente".

⁵ Cfr. Zevallos V., Emilio, "Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en América Latina", *Revista de la CEPAL*, Santiago de Chile, no. 79, abril de 2003, p. 57.

alrededor del 25% de microempresas están dirigidas al crecimiento y tienen una participación muy importante en el desarrollo económico⁶.

La importancia de la empresa media en México es definitiva pues genera el 60% de los empleos remunerados, 43% de la inversión privada y participa con el 49% del PIB⁷.

Antes de proponer leyes y políticas nuevas de apoyo y fomento para las MIPES, es necesario reconocer las características de los diferentes estratos, es decir, el grado de desarrollo que tenga cada empresa respecto de su entorno, determinará el tipo de apoyo que deberá ofrecerse. En el caso de la microempresa, las políticas generadas a lo largo del tiempo han tenido un claro sesgo asistencialista que sólo ha reproducido la situación de este estrato y no ha logrado mejorarla cualitativamente⁸.

En América Latina, las condiciones de operación de las MIPYMES no son muy favorables para su desarrollo pues las condiciones de la economía regional no han permitido que las instituciones observen una rápida adaptación a las nuevas tendencias y desafíos de la globalización. Dentro de estas instituciones están las normas con las que los ciudadanos y las empresas deben actuar.

A mediados de los años ochenta y hasta los noventa, América Latina sufrió los procesos de apertura comercial al intentar sustituir el antiguo esquema económico donde se privilegiaban las ventajas comparativas y competitivas, por la economía de mercado. Al principio se crearon muchas expectativas pero como los cambios fueron muy lentos y no se apreciaban los beneficios a la sociedad, se generó escepticismo que derivó en apatía y desconfianza a las políticas públicas. "En nuestra región, las expectativas desfavorables sobre las instituciones generalmente son la antesala de resultados adversos en el desempeño económico."⁹

Aunado a lo anterior, la desconfianza que muestran los ciudadanos de la sociedad latinoamericana ante las instituciones públicas y sus esfuerzos por desarrollar la economía se debe a que la clase política está dividida en grupos que luchan por sus propios intereses, mismos que generalmente son opuestos, por lo que los objetivos son distintos cada vez que alguno de estos grupos accede al poder, es decir, no existe continuidad en un proyecto de país orientado a la productividad y la competitividad en el mercado interno y externo.

Por otra parte, los responsables en turno de la creación de programas de fomento conocen muy poco de la realidad de las empresas y generalmente, los empresarios tienen una escasa participación en la generación de las soluciones, lo que provoca que dichos programas sean deficientes y poco operativos.

⁶ Cfr. *Idem*.

⁷ Cfr. Ardavin Migoni, Bernardo, *op. cit.*, nota 1, p. 33.

⁸ Zevallos V., Emilio, *op. cit.*, nota 5, p. 57.

⁹ *Ibidem*, p. 59.

A pesar de todo, puede apreciarse que en varios países de la región se están diseñando programas y leyes de fomento empresarial y aunque no existen aún resultados visibles, los gobiernos están considerando dentro de sus políticas públicas el desarrollo de las MIPES y están otorgando un poder importante a la norma jurídica como respuesta a la problemática empresarial.

Aunque esto manifiesta el interés por el desarrollo de las empresas, no existen referencias en América Latina donde se observe que la creación de nuevas leyes implique una solución de los problemas que se pretendían resolver. "En realidad, muchas veces la nueva norma se incorpora a un cúmulo de otras anteriores vigentes, generando mayores costos de transacción (asociados al conocimiento y comprensión de la nueva norma) para empresas e individuos."¹⁰

En todos los casos, es necesario que las nuevas normas dirigidas a las MIPES estén sujetas a las normas que se aplican para mantener la estabilidad macroeconómica.

Entre las normas referidas, existen tres opciones¹¹ que generalmente se consideran:

- a. Creación de un marco legal específico para las MIPES. Esto conlleva, por lo general, la integración de alguna organización que coordine su aplicación.
- b. Elaboración de un marco normativo general donde se considere algún trato preferencial a las MIPES en cuestiones fiscales, laborales y otras.
- c. Generación de programas de fomento específicos que se relacionen entre sí.

Al respecto Emilio Zevallos apunta "Una acción integral de fomento empresarial supone abarcar desde la definición de la orientación económica de mediano y largo plazo hasta el fomento de valores empresariales y de colaboración. Obviamente ésta es una labor de largo plazo."¹²

Los anteriores comentarios en torno a la empresa, como un instrumento de desarrollo nacional así como de generación de empleos, hace necesario pensar en el modelo de relaciones laborales que se aplica. Así como saber si existe una legislación diferenciada en función del tamaño de la empresa.

La presente tesis tiene como objetivo hacer un estudio acerca de la relación que existe entre el tamaño de una empresa y el cumplimiento de la legislación laboral. Para dilucidar sobre dicha relación se pretende hacer referencia a la historicidad del derecho del trabajo, así como a los conceptos fundamentales del

¹⁰ *Ibidem*, p. 62.

¹¹ *Ibidem*, p. 63.

¹² *Ibidem*, p. 66.

derecho del trabajo y al tipo de empresas que existen en el país, enfocándolo particularmente a las micro y pequeñas empresas. Al respecto también se hace una clasificación de las empresas en función de su tamaño.

Otro cuestionamiento es si en el derecho del trabajo mexicano existe una legislación diferenciada para las micro y pequeñas empresas, con el fin de valorar si la aplicación del derecho del trabajo debe tomar en cuenta el tamaño de la empresa, así como las condiciones económicas de la misma y de su entorno.

Las anteriores interrogantes permiten plantear la tesis del presente estudio: ¿Es necesaria la existencia de un derecho del trabajo que tome en cuenta el tamaño de las empresas?

CAPÍTULO PRIMERO LA EMPRESA Y EL DERECHO DEL TRABAJO

I. La historicidad del Derecho del Trabajo

Hablar del Derecho del Trabajo implica hablar de su historia. Este ejercicio permite tener un panorama de las diferentes aristas de esta disciplina jurídica en un tiempo y espacio determinados.

Al ser parte del orden social, se originan interacciones del orden social sobre lo jurídico y de lo jurídico. La historia del derecho en general y la historia del derecho del trabajo en particular, es importante porque el derecho se constituye de los sistemas jurídicos del pasado y al mismo tiempo es un asiento para la construcción de los nuevos sistemas jurídicos¹³.

La historia del Derecho del Trabajo es un elemento de gran importancia. Su evolución permite efectuar una interpretación general de la historia del mismo.

Entonces es importante hacer una breve interpretación crítica de la historia contemporánea del derecho del trabajo, pues el acontecer mundial del siglo XX transformó la concepción que se tenía, circunstancia que está dándole inéditas y a veces inimaginables dimensiones al derecho del trabajo.

Por lo anterior y siguiendo al Dr. Alfredo Sánchez Castañeda, es necesario hablar de una nueva era del derecho del trabajo, la "flexibilidad laboral"¹⁴.

Para constatar esta aseveración, se abordarán someramente las tres etapas clásicas del derecho del trabajo. Después, se hará referencia a algunos acontecimientos sociales ocurridos en la segunda mitad del siglo XX y su influencia en las relaciones de trabajo, junto con sus alcances en el ámbito jurídico-laboral, situación acaso que ha dado origen a la era de la flexibilidad laboral¹⁵, misma que se expondrá brevemente.

Esta incursión en la historia del derecho del trabajo, se iniciará a partir de la consolidación del Estado moderno liberal. Las relaciones de trabajo se dan con el surgimiento de éste y los abusos del periodo anterior. Así, el derecho del trabajo, surge como reacción ante tales abusos.

¹³ Cfr. Soberanes Fernández; José Luis, "Reflexiones sobre la vinculación entre historia del derecho y el derecho comparado", en Estudios en homenaje al Dr. Héctor Fix Zamudio en sus treinta años como investigador de las Ciencias Jurídicas, t. II, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, p. 1281.

¹⁴ Sánchez Castañeda, Alfredo, "La era de la flexibilidad laboral", en Estudios jurídicos en homenaje a Don Santiago Barajas Montes de Oca, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, p. 52.

¹⁵ Cfr. Soberanes Fernández; José Luis, *Historia del sistema jurídico mexicano*, México, UNAM, 1990, p. 10.

Las tres etapas clásicas del derecho del trabajo son:

1. la era de la prohibición
2. la era de la tolerancia
3. la era de la reglamentación

1. La era de la prohibición

Al referirse a la era de la prohibición, se suele citar el Código Penal francés de 1810 y la Ley Chapelier en cuyo Artículo cuarto, se tipificó como contrario a dicha Ley la coalición que tuviera como fin la fijación de las condiciones de trabajo. Además, en su Artículo segundo, prohibía la asociación profesional. También el Código prohibía la coalición y la huelga así como las asociaciones de más de veinte personas, salvo que fueran previamente autorizadas y se realizaran bajo vigilancia¹⁶.

Por lo que respecta a América Latina, la situación era muy parecida a la que ocurría en Europa por la misma época, aunque primero los pueblos originarios debieron liberarse de sus colonizadores. En el siglo XIX y principios del XX, la situación era similar¹⁷.

En el caso particular de México, existen antecedentes en el Código Penal de 1872 que, acorde con el Código francés, impuso una multa y confinamiento de ocho días a quienes cerraran una negociación. Esta etapa en México dura muy poco pues quizás se arribo muy rápido a la era de la tolerancia. Instituciones como la huelga y la asociación profesional no estaban prohibidas. También es cierto que en esta época la industria mexicana era incipiente¹⁸.

2. La era de la tolerancia

Durante esta era, se toleraron las actividades sindicales mediante la coalición, la asociación profesional o la huelga. En 1824 el parlamento de Inglaterra reconoció la libertad de asociación. En 1864 en Francia, se derogaron las normas que prohibían la creación de asociaciones profesionales y las huelgas¹⁹.

México pasó vertiginosamente de la era de la prohibición a la era de la tolerancia. En esta época, los Códigos Civiles de 1870 y de 1884, toleraban la asociación profesional y la huelga, sin llegar a constituirse, todavía, como derechos de los trabajadores. En esta era, la actividad sindical no estaba

¹⁶ Cfr. De La Cueva, Mario, *El derecho mexicano del trabajo*, t. II, 4ª. ed., México, Ed. Porrúa, 1961, pp. 241 y 242.

¹⁷ Cfr. Barbagelata, Héctor Hugo, *Introduction aux institutions du droit du travail en Amérique Latine*, Louvain, Belgique, 1980, Presses Universitaires de Louvain, pp. 50 y 51.

¹⁸ Cfr. De La Cueva, Mario, *op. cit.*, nota 16, p. 254.

¹⁹ Cfr. De La Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. I, 5ª. ed., México, Ed. Porrúa, 1989, pp. 17 y 18.

prohibida, pero tampoco estaba reglamentada, por eso, a los sindicatos no les eran reconocidos sus derechos laborales. En esta era, la libertad de coalición acarreó la libertad de asociación profesional, la licitud de la huelga y la posibilidad de celebrar contratos colectivos de trabajo. No obstante, los avances en esta era se nutrieron de los principios individualistas y liberales, por ello no se consolidó como un derecho colectivo del trabajo. La asociación profesional era una asociación de hecho, no era una persona legal que pudiera gozar de derechos y obligaciones²⁰.

3. La era de la reglamentación

En esta etapa los gobiernos de los países comienzan a expedir normas tendientes a regular las relaciones individuales y colectivas en beneficio de los trabajadores. Se les reconoce personalidad jurídica a los sindicatos como titulares de los contratos colectivos de trabajo. Los europeos fueron pioneros en esta era. Inglaterra, el 29 de junio de 1871, otorgó personalidad jurídica al reglamentar las asociaciones profesionales. Francia, por su parte, lo hizo incluso antes, en 1864, con una reforma de Napoleón III, luego con una ley de asociaciones profesionales en 1884, para dotar de total personalidad jurídica en la ley General de Asociaciones de 1901. En Alemania, la Constitución de Weimar, del 11 de agosto de 1919, consagra todo un capítulo al derecho del trabajo convirtiéndose en la primera constitución europea en hacerlo.

Es importante resaltar la influencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la reglamentación del derecho del trabajo en el mundo al través de recomendaciones y convenios internacionales²¹.

En el caso de México, la era de la reglamentación se da con la Constitución de 1917 en su Artículo 123. En este numeral se consagran los derechos de los trabajadores como garantías sociales. Se reconocen los derechos individual y colectivo del trabajo. En la Constitución y posteriormente en su Ley Reglamentaria de 1931, reformada en 1970, se regulan aspectos como salario remunerador, estabilidad laboral, libertad sindical, negociación colectiva, derecho de huelga, jornada máxima de trabajo, condiciones de seguridad e higiene, entre otras. Así, la Constitución mexicana se convirtió en un ejemplo a seguir para la comunidad internacional.

En Latinoamérica, la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948, aprobó la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales donde se reconocieron los derechos de los trabajadores de entre los que sobresale, la negociación colectiva.

²⁰ Cfr. De La Cueva, Mario, *op. cit.*, nota 16, p. 247.

²¹ Ver Artículo 10, capítulo I de la Constitución de la OIT.

Al llegar a la era de la reglamentación, se pensó que el derecho del trabajo evolucionaría progresivamente enmarcado en una legislación social pero, como se verá a continuación, la realidad ha sido otra.

4. La era de la flexibilidad laboral: ¿una nueva era en la historia del derecho del trabajo?

A partir de la segunda mitad del siglo XX, los países se vieron influenciados por políticas económicas, que principalmente beneficiaron a los trabajadores. Al entrar en crisis económica, las políticas estatales se transformaron diametralmente, pues de un Estado interventor o de bienestar, pasaron a un proceso de liberalización económica con la llamada globalización en donde conceptos como la soberanía nacional y la libre autodeterminación de los pueblos, antes baluartes de los estados nacionales, tuvieron que ser replanteados ante una comunidad internacional más integrada.

El Estado a finales del siglo XX y principios del XXI, permite la libre competencia del mercado en un proceso de mundialización del comercio. La desregulación y la transnacionalización de las economías es la tendencia global que se manifiesta al través del nacimiento y expansión de empresas multinacionales, movimientos migratorios y procesos de integración económica regional.

Con el Estado neoliberal vinieron también las crisis económicas mundiales, cada diez años aproximadamente. La globalización ha dejado inflación, desempleo, reducidas tasas de crecimiento. Como respuesta a estas recurrentes crisis, el Estado puso énfasis en la desregulación y se abocó a la venta de sus industrias y empresas de servicios que en otros tiempos se consideraban estratégicas.

Como consecuencia de estas políticas económicas, la organización de la producción y la del trabajo también cambiaron. Las crisis económicas mundiales y la globalización de las economías afectaron las relaciones laborales. Ahora éstas se distinguen:

“...por la precarización y por la inestabilidad en el empleo, por las altas tasas de desempleo abierto, por el aumento del trabajo no asalariado, por la desindexación²² del salario con relación al costo de la vida, por la inestabilidad de los mercados; todo lo anterior en conjunto, ha propiciado la flexibilidad laboral-salarial. Por la existencia de un sector no estructurado que escapa a cualquier reglamentación; por la existencia de un trabajo temporal que parece más regla que excepción; por una aparente desregulación de las relaciones de trabajo; por la posibilidad del empleador de modificar el volumen de su personal (flexibilidad numérica o externa); por las actitudes y calificaciones polivalentes o múltiples de los trabajadores (flexibilidad interna); por la posibilidad de la organización interna del personal por la empresa (flexibilidad funcional); por la posibilidad de modificar

²² Indexación. Procedimiento de ajuste estadístico mediante el cual una variable, como una deuda o préstamo, se modifica automáticamente en función de un índice determinado.

el tiempo de trabajo a fin de adaptarlo a las condiciones producción o a las necesidades de cierto tipo de trabajadores, tales como las mujeres (flexibilidad del tiempo de trabajo)."²³

Estas condiciones flexibles de trabajo han generado opiniones divergentes, pues mientras unos afirman que representan el deterioro del derecho social, otros sostienen que la pretendida protección social perjudica a los trabajadores pues provoca la pérdida de competitividad de las empresas, por ende, la pérdida de fuentes de empleo.

"... Esta serie de fenómenos es lo que a nivel internacional se conoce como la flexibilización de las relaciones laborales, constituyéndose, a nuestro parecer, en una nueva era del derecho del trabajo, en cuanto que ha venido a revolucionar el modelo tradicional de relaciones laborales producto de la denominada 'era de la reglamentación'."²⁴

Si en la era de la reglamentación se pensaba que los derechos de los trabajadores irían en aumento con la finalidad de lograr una sociedad más justa, la nueva era de la flexibilidad laboral dio al traste con esta idea. En nuestros días la situación es la contraria. Actualmente todo el trabajo teórico de insignes laboristas como Mario de la Cueva y Américo Plá Rodríguez es justificadamente cuestionable, pues los principios fundamentales en los que se sustentaba el derecho del trabajo, no sólo han entrado en desuso sino que se han revertido en contra de los trabajadores. Por ejemplo, el principio que explicaba que el derecho del trabajo estaba constituido por normas mínimas a partir de las cuales se tendía a aumentar la protección a los trabajadores. Ahora priva una desregulación del mismo. Bajo esta misma tendencia se puede analizar el principio que sostiene que el derecho del trabajo es un derecho inconcluso tendiente a aumentar la protección a los trabajadores.

En el caso particular de México, las relaciones de trabajo no son ajenas a las tendencias internacionales de globalización de las relaciones económicas y de la liberalización del comercio; a esto hay que sumar la crisis que existe en el país del modelo tradicional corporativista de las relaciones laborales.

A partir de las crisis económicas de los años ochenta, se replanteó el modelo económico al pasar de un Estado interventor a un Estado con escasa participación en las actividades económicas del libre mercado de corte neoliberal.

"La crisis económicas y el cambio de políticas macroeconómicas desembocaron en una reconfiguración de las relaciones laborales. El resultado principal de dicho replanteamiento se manifestó también en la flexibilización del trabajo. Dicha flexibilización laboral ha sido demostrada por algunos autores al través del estudio de los contratos colectivos de trabajo en donde la flexibilidad ha abarcado los procesos de producción (métodos de trabajo, movilidad en los puestos de trabajo) y las condiciones de empleo y de salario."²⁵

²³ Sánchez Castañeda, Alfredo, *op. cit.*, nota 14, pp. 54 y 55.

²⁴ *Idem.*

²⁵ *Idem.*

Actualmente el impacto de la flexibilidad laboral ha sido tal, que no sólo debe considerársele como un elemento más de la relación de trabajo, sino como una figura que viene a modificar totalmente la concepción tradicional del derecho del trabajo y, en consecuencia, de la historia del mismo. Los efectos de la flexibilidad en las relaciones de trabajo han sido tan grandes, que se hace necesario hablar dentro del derecho del trabajo de una nueva era: la era de la flexibilidad laboral, la cual, de hoy en adelante se debe tener en cuenta para cualquier estudio y análisis de derecho del trabajo.

Por otro lado, la apreciación que se tiene de la nueva era del derecho del trabajo encuentra posiciones discrepantes. Algunos consideran que dentro de la nueva era existe una total negación de las conquistas laborales, presentándose un retroceso en materia social, y hay otros que ven las implicaciones de la nueva era de la flexibilización laboral como una forma de afrontar las nuevas tecnologías, así como todos los desafíos que presenta el mundo moderno e *hiperindustrializado*.

Por ende, las dos conclusiones no son excluyentes, puesto que es cierto que las nuevas relaciones laborales han ocasionado una disminución de los derechos de los trabajadores; sin embargo, es necesario afrontar los retos que impone el nuevo modelo de relaciones laborales. No se puede negar que las recientes crisis económicas y los virajes ideológicos que ha dado el mundo, así como la implantación de las nuevas tecnologías han demandado encontrar mecanismos que permitan ajustar las antiguas condiciones en las que estaban pactadas las relaciones de trabajo.

Asimismo, es importante señalar que la flexibilidad laboral tiene diferentes grados, en función de las realidades socioeconómicas de los países y de la industrialización de éstos. La noción de flexibilidad que puedan tener los trabajadores de los países europeos difícilmente llegará a igualarse con la noción que tengan los trabajadores de los países del llamado tercer mundo, pues en estos últimos, los planes de flexibilización de las relaciones laborales suelen ser más agudos; situación que ha originado una serie de conflictos sociales graves, además de que los modelos de relaciones laborales de dichos países no pueden compararse con los europeos, los cuales sin lugar a dudas tienen un estándar más avanzado. Aunque, como ya se señaló, la era de la flexibilidad laboral es una realidad, independientemente de que los países formen parte del tercer mundo o de los países industrializados.

El reto actual hace necesario pensar en ideas originales y originarias que permitan afrontar la actual realidad, con objeto de adaptar las relaciones de trabajo al dinámico y cambiante mundo. Cualquier intento de reformar las normas que regulan las relaciones de trabajo debe tener en cuenta el medio en que actualmente se desarrolla el trabajo, sin que esto signifique o pueda implicar una merma para la dignidad del ser humano, pues debe recordarse que el trabajo no debe dejar de ser visto como un medio digno por el cual el hombre asegura su superación y desarrollo personales.

Es menester anticipar que a partir de esta nueva era de la flexibilidad laboral, se armará la propuesta principal del presente trabajo pues resulta nodal ya que sin su análisis no se entendería lo que se pretende.

II. Los sujetos individuales del derecho del trabajo

Para poder analizar los sujetos individuales del derecho del trabajo es indispensable dar una definición de éste.

El derecho del trabajo se encuadra dentro del derecho social y se puede definir como el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de dos elementos básicos de la economía, donde el Estado, como poder natural y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.

De acuerdo con Pérez Botija, el derecho del trabajo es "el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo."²⁶

De lo anterior se desprende que en esta disciplina hay dos elementos fundamentales: el trabajador y el patrón.

Entonces es importante mencionar lo que la Ley Federal del Trabajo (LFT) dice acerca del trabajo, en el párrafo segundo de su Artículo octavo "... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

A este respecto, el Dr. José Dávalos Morales señala que

"El trabajo es el valor supremo de todos los atributos de la especie humana, el trabajo es cristalización del talento y de la capacidad física del hombre; enaltece a quien lo realiza y envilece física y espiritualmente a quien lo desprecia. El trabajo contribuye a la evolución incesante del desarrollo del hombre en su grandeza individual y finca los recios cimientos que sostienen el edificio de la patria."²⁷

Asimismo, el Artículo tercero de dicho ordenamiento en su primer párrafo dice "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio,

²⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo, *Diccionario de Derecho Laboral*, Buenos Aires, Ed. Heliasta, 2001, p. 180.

²⁷ Dávalos Morales, José, "El Derecho Colectivo", en *Ciclo de conferencias de actualización en Derecho Burocrático*, organizado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 13 de noviembre de 1995.

exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

Resulta necesario señalar que aún cuando se podría estar de acuerdo con el contenido de este Artículo por su abierta connotación social, en el fondo, el trabajo, a decir de Karl Marx, es una forma especial de mercancía pues su valor "... queda totalmente destruido si no se vende a cada momento. El trabajo no es susceptible ni de acumularse ni de ahorrarse, a diferencia de lo que ocurre con las verdaderas mercancías"²⁸, aseveración que resultaría más adecuada en la realidad actual.

A este respecto, el Dr. Óscar Correas publicó un artículo en el que, basándose en Karl Marx, sostuvo lo que anticipó en el título: "El contrato de compraventa de fuerza de trabajo"; donde cuestionaba toda la doctrina latinoamericana sobre los criterios que postulaban los juslaboralistas sobre la distinción entre el contrato de trabajo y el contrato civil, criterios que llamó *mentirosos y apologeticos*. En la parte final de este trabajo resume perfectamente lo que sobre el particular piensa: "La controversia se funda exclusivamente en el hecho de que esta doctrina oculta el carácter mercantil de la fuerza de trabajo. Su crítica, por tanto, sólo ha tenido por objeto mostrar cómo la ideología jurídica puede arribar a conclusiones justas, pero de tal manera mistificados los argumentos, que ocultan la realidad social."²⁹

Sin embargo, él mismo se cuestiona al aceptar la debilidad del argumento al decir que "... el objetivo no era el estudio de las funciones del derecho en un sentido sociológico, sino más bien la crítica de la ideología que oculta las relaciones sociales. Pero allí estaba también la debilidad: ¿cómo se prueba que el derecho del trabajo se refiere al carácter mercantil de la fuerza de trabajo si precisamente eso es lo que oculta?"³⁰

Los sujetos individuales del derecho del trabajo son dos: el trabajador y el patrón. Sin embargo, la LFT reconoce también al trabajador de confianza y al intermediario, por ello, se analizan someramente estas figuras, así como algunas otras que son importantes para el desarrollo y mejor comprensión del presente estudio.

1. Trabajador

Es el primer sujeto individual del derecho del trabajo. A continuación será definido junto con sus modalidades.

²⁸ Marx, Karl, *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*, México, Colección Setenta, Ed. Grijalbo, 1968, p. 29.

²⁹ Correas, Óscar, "El Contrato de Compraventa de Fuerza de Trabajo", *Revista del Poder Judicial de Tlaxcala*, año II, no. 6, abril-junio de 1979, p. 193.

³⁰ Correas, Óscar, *Crítica de la ideología jurídica*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1993, p. 278.

A. Trabajador

Acorde con el Artículo 8° de la LFT, "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Según el maestro Mario de la Cueva³¹, trabajador, como concepto, es el elemento básico del derecho del trabajo. Por otro lado, trabajador como sujeto del derecho del trabajo sólo puede ser una persona física: hombre o mujer.

De acuerdo con las prácticas actuales de contratación, es necesario mencionar que aún cuando el trabajador es una persona física, no se debe ignorar el hecho de que para evadir obligaciones con los trabajadores, las grandes empresas llevan a cabo un proceso de descentralización de sus actividades, creando empresas satélites, "... que se alude con el nombre de tercerización, mediante el cual los empleadores traspasan cargas y riesgos a los trabajadores."³²

En el párrafo segundo del Artículo tercero de la LFT se hace referencia a lo anterior, mencionando que "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Quizá sea importante recordar que en la realidad esto no se verifica completamente pues las grandes fábricas "prefieren comprar el trabajo de las mujeres y los niños, que les cuesta menos que el de los hombres."³³

Sobre el tema, el Dr. Correas afirma: "obrero puede tener el sentido de persona que trabaja para otro a cambio de un salario, lo cual es falso, puesto que la verdad es que obrero es el que vende su fuerza de trabajo por un precio a un capitalista que usa esa fuerza para generar plusvalor del cual se apropia sin entregar equivalente."³⁴

B. Trabajador de confianza

En cuanto al trabajador de confianza, el Artículo noveno de la LFT dice que "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto" y agrega en su párrafo segundo que "Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

³¹ Cfr. De La Cueva, Mario, *op. cit.*, nota 16, p. 415.

³² Plá Rodríguez, Américo, "La transformación del derecho del trabajo" en Buen Lozano, Néstor de (coord.), *Memorias del duo-décimo encuentro iberoamericano de derecho del trabajo y la seguridad social*, Sinaloa, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2001, p. 18.

³³ MARX, Karl, *op. cit.*, nota 28, p. 29.

³⁴ Correas, Óscar, *op. cit.*, nota 30, p. 150.

Además, en el Artículo 182, esta misma Ley dice que "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas (sic) a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento."

C. Empleado

Aunque la LFT no se refiere a *empleado*, a nivel internacional es el término más utilizado para señalar esta condición.

Empleado es la persona que desempeña un trabajo generalmente de naturaleza técnica para alguien o para alguna empresa o institución por un sueldo, normalmente en una oficina o lugar determinado.

Tradicionalmente la palabra empleado se ha opuesto a la de trabajador u obrero por diferentes razones: un empleado suele ser de clase media, mientras que un trabajador pertenece al sector popular o clase baja; la remuneración del empleado suele ser mayor a la de un obrero; la remuneración del empleado recibe el nombre de *sueldo*, mientras que la del obrero, recibe el nombre de *salario*; las tareas del empleado son de naturaleza técnica, intelectual o administrativa, mientras que las del obrero fundamentalmente requieren esfuerzo físico, y entre otras diferencias, las condiciones de trabajo suelen ser mejores para un empleado que para un obrero.

Sin embargo, esta distinción actualmente se está dejando de hacer. Al respecto existen razones como el predominio del sector servicios en las economías nacionales sobre el sector de producción de bienes y los cambios tecnológicos que han originado una disminución del esfuerzo físico necesario para producir un bien. El término empleado, parece una noción neutral que deja de lado las nociones obrero-patrón, explotado-explotador; actualmente existen actividades intermedias que requieren esfuerzos tanto físicos como intelectuales, y entre otras, el término empleado, así como empleador, son utilizadas predominantemente en el lenguaje del derecho internacional del trabajo.

En cualquier caso, independientemente de su denominación, empleado u obrero, no dejan de ser ambos trabajadores que prestan un servicio personal subordinado a una persona física o moral a cambio de un salario.

D. Empleado de confianza

Es aquella persona que tiene que ver directamente en situaciones donde está en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores.

2. Patrón

Es el segundo sujeto individual del derecho del trabajo. A continuación se definirá junto con sus modalidades, sin mencionar a la *empresa* como patrón³⁵, pues ésta no es sujeto individual de la relación de trabajo.

A. Patrón

En el primer párrafo del Artículo 10 de la LFT se define al patrón como "... la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

B. Representante del patrón

De acuerdo con el Dr. Alberto Trueba Urbina, "Estos trabajadores son los auténticos empleados de confianza en virtud de que realmente ejercen funciones de dirección y administración, a diferencia de otros que se llaman directores pero que no realizan actividades inherentes a la denominación del puesto, los cuales no se podrán considerar con tal calidad laboral por no reunir las características de los verdaderos empleados de confianza"³⁶.

El Artículo 11 de la LFT los designa como "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

C. Intermediario

Es el que contrata los servicios del trabajador en nombre y beneficio de otro. La LFT en su Artículo 12 señala que "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicio a un patrón. Intermediario siempre será la persona que no se beneficie con los trabajos que se le prestan a otra por quien contrata"

La pregunta que podría hacerse es, cuál es la justificación lógico-jurídica para que por ministerio de ley, el intermediario sea responsable solidario, si éste al final, no se beneficia con el trabajo prestado a otro. Según lo establece el Artículo 13 LFT.

³⁵ Véase, Capítulo Primero, punto IV. Noción de empresa y empresario.

³⁶ Véase comentario al Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 84ª ed., México, Ed. Porrúa, 2003, p. 28.

Quizás esta disposición sea injusta pues se está considerando al intermediario como mandatario solidario del patrón; se le está aplicando con esta disposición un criterio civilista en una relación laboral o, en el mejor de los casos, se le está considerando como prestador de servicios profesionales, igualmente con criterio civilista omitiendo considerarlo también como posible trabajador de la empresa.

D. Empresario

Persona dueña de una empresa o que tiene un cargo importante en ella. Un empresario puede ser una persona física o moral propietaria o contratista de la obra, explotación, industria o servicio donde se preste el trabajo.

III. Instituciones de la relación de trabajo

Para entender mejor las instituciones de la relación de trabajo, es necesario definir primero al Convenio y al Contrato como figuras jurídicas análogas de la relación de trabajo y del contrato de trabajo. Para ello hay que remitirse al Código Civil para el Distrito Federal en el Artículo 1792 define al convenio como "... acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones"; mientras que en el Artículo 1793 señala que "Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos."

En las relaciones de trabajo se tienen dos instituciones: la relación laboral y el contrato de trabajo; ambas están contenidas en la LFT y se definen como sigue:

1. Relación de trabajo

Según el Artículo 20 de la LFT, "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

El Dr. Carlos Alberto Baccetti, define a la relación de trabajo de la siguiente manera:

"Es la vinculación existente entre el trabajador y su empleador, sea éste persona real o jurídica, con exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo y vinculado a los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica que regula la materia. Es una vinculación de carácter jurídico, porque engendra derechos y obligaciones recíprocas, y de carácter personal, porque eleva a un primer plano el elemento humano como finalidad en sí, abandonando viejos conceptos de *trabajo mercancia*."³⁷

³⁷ Olvera Quintero, Jorge, *Derecho mexicano del trabajo*, México, Ed. Porrúa, 2001. p. 114.

La relación de trabajo es la prestación del servicio en sí mismo, sin importar que exista o no un contrato de trabajo regulado por la ley. La característica principal de ésta es que se da un acuerdo expreso entre trabajador y patrón o empresario, en el que, normalmente, no se determinan las condiciones de la prestación del servicio. Esta situación está contemplada en la LFT porque, aunque no exista contrato por escrito, establece las condiciones para la protección del trabajador.

Al cuestionamiento del por qué de la distinción entre relación de trabajo y contrato de trabajo, Don Santiago Barajas Montes de Oca³⁸ ha dicho que ésta se debe a la evolución que en la legislación social ha tenido el concepto tradicional de contrato y lo explica como resultado de tres fenómenos de la sociedad moderna:

- 1) El no haberse encontrado acomodo en la enumeración de los viejos contratos existentes a lo que representa en sí cualquier clase de actividad que se desempeñe cuando ésta se ofrece a cambio del pago de una remuneración en dinero u otros bienes equivalentes;
- 2) Al hecho de que la prestación de un servicio en tales condiciones por parte de la persona que lo realiza tiene un carácter propio; y
- 3) El carácter que a su vez guarda la persona que recibe en su beneficio tal servicio, a la que se llama patrón o empresa, por considerarse obligaciones mutuas de difícil comparación con cualquier otro tipo de obligaciones legales que contraen las partes interesadas.

2. Contrato de trabajo

De acuerdo con el Artículo 20 de la LFT, el contrato de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra "... un trabajo personal subordinado ... mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado produce los mismos efectos."

Alberto Trueba Urbina dice en torno a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, que existen dos teorías: por una parte, la contractualista que viene de la tradición civilista en donde los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo en el que imperaban los principios de igualdad de las partes y la autonomía de la voluntad. Por otra parte, se sostenía también la teoría relacionista, sugerida por Wolfgang Sieber en 1935 en Alemania, bajo el esquema del nacional-socialismo, donde para diferenciarla del contrato, se dijo que era acontractual.

³⁸ Barajas Montes de Oca, Santiago, *Conceptos básicos del derecho del trabajo*, México, Ed. FCE, 1995, p. 34.

“... gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario. Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, porque si la relación de trabajo es acontractual, tan sólo podrá aplicarse el derecho objetivo a favor del trabajador.”³⁹

Estas dos teorías sobre el contrato de trabajo sostienen posturas totalmente opuestas dado que la contractualista privilegia la igualdad de las partes y la autonomía de la voluntad. Es evidente que esto no se verifica del todo dado que el patrón tiene mayor capacidad económica y puede no contratar al trabajador si éste no acepta sus condiciones, es decir, no existe tal autonomía de la voluntad del trabajador. Al respecto, Karl Marx señala: “El trabajador no ocupa con respecto a quien le emplea la posición de un vendedor libre... el capitalista se haya siempre en libertad de emplear el trabajo, mientras que el obrero se ve siempre obligado a venderlo.”⁴⁰

Por su parte, la teoría acontractualista derivaría en el apoyo y beneficio irrestrictos al trabajador, olvidándose del patrón y la empresa, que también forman parte de la relación laboral y deben estar protegidos por el derecho del trabajo.

En el comentario al Artículo 20 de la LFT, Trueba Urbina dice que a partir de la Constitución de 1917, el concepto de contrato de trabajo se convirtió en un “contrato evolucionado”, citando al constituyente Macías⁴¹ “... no se cambió el nombre, pero en el fondo, ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad...”.

Trueba sostiene que el contrato de trabajo está “... regido por normas laborales de carácter social, distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil.”⁴²

Quizás ese concepto “evolucionado” en su momento fue una respuesta a las circunstancias particulares de sometimiento y sirvió para atemperar la explotación de los trabajadores por parte de los dueños del capital, pero, actualmente, esa pretendida sobreprotección a los trabajadores en la letra de la ley sólo ha servido para frenar, por un lado, el desarrollo de los talleres o empresas familiares, micro y pequeñas empresas, y por otro, para continuar con la explotación de los trabajadores por parte de las grandes empresas que como les favorece, no se quejan del derecho del trabajo en México o de la regulación en cuanto a normas mínimas de protección. Se quejan de los sindicatos.

³⁹ Véase comentario al Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 84ª edición, México, Ed. Porrúa, 2003, pp. 33 y 34.

⁴⁰ Marx, Karl, *op. cit.*, nota 28, p. 29.

⁴¹ Véase comentario al Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ed. Porrúa, 84ª edición, México, 2003, pp. 33 y 34.

⁴² *Idem.*

A partir del comentario de Trueba Urbina al Artículo 20 de la LFT y en referencia al contrato y a la relación de trabajo, se observa que esta relación es un término que antes de oponerse al contrato de trabajo, lo complementa pues generalmente la relación laboral es originada por un contrato de trabajo que genera una prestación de servicios. Así, el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral,

“... así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo.”⁴³

Asimismo apunta que “... entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta al través de la relación laboral.”⁴⁴

Al analizar como se identifican el contrato de trabajo y la relación laboral hasta llegar a confundirse, pues para efectos jurídicos es lo mismo, independientemente de los actos que la originen.

El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio, que a su vez, puede dar vida al contrato. De cualquier modo, con el contrato o sólo con la relación de trabajo, siempre se aplicarán las leyes *protectoras* a los trabajadores.

Es necesario también hablar del principio de continuidad del contrato de trabajo. Este principio le otorga rigidez en cuanto a la duración. Privilegia ésta sobre la autonomía de la voluntad.

Este principio se entiende mejor si se parte de la base que este contrato en particular es de tracto sucesivo, es decir, la relación de trabajo no se agota con la realización instantánea de cierto acto, sino que perdura en el tiempo. La idea central del principio de continuidad alude a lo que se prolonga en el tiempo. “De su grado de vigencia dependerá el resto de las instituciones del Derecho del Trabajo ya que el estado de necesidad del trabajador lo constriñe a someterse a peores condiciones de empleo.”⁴⁵

Lo cierto es que estas *normas sociales protectoras* no protegen a los trabajadores, por lo menos no a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas. Este problema se agudiza para los que ni siquiera se acercan a las autoridades pues incluso a los sindicalizados se les retrasa la justicia. Habría que partir del reconocimiento de esta realidad para hacer un correcto diagnóstico y permitir una regulación especial dirigida a este tipo de relaciones laborales.

⁴³ *Idem.*

⁴⁴ *Idem.*

⁴⁵ Sardegna, Paula Constanza, *PyMES. Relaciones laborales en las pequeñas empresas*, Buenos Aires, Ed. Universidad, 2001, p. 27.

En la relación de trabajo existen diferentes tipos de contratos que vale la pena mencionar:

A. Contrato por obra determinada

Según lo establece el Artículo 36 LFT "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza". Normalmente estos contratos "...van encaminados a la industria de la construcción, puentes y caminos, se entenderá que el contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, más si subsiste la materia de trabajo la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia"⁴⁶. No basta enunciar que es un contrato por obra determinada y acordarlo entre patrón y trabajador, es indispensable que según la naturaleza de trabajo contratado se trate efectivamente de ese tipo de relación laboral.

Es importante no confundir el contrato laboral por obra determinada, con el contrato civil de obra a precio alzado donde interviene un empresario llamado coloquialmente contratista, que en este caso pone los materiales para la construcción.

B. Contrato por tiempo determinado

Este contrato es el que se da entre patrones y trabajadores temporales o promocionales; es el que se utiliza para sustituir temporalmente a otro trabajador por licencia, vacaciones, enfermedades, incapacidades, etc. "Es el contrato por virtud del cual se establece en forma precisa la fecha de su duración ... de la relación de trabajo ... entendiendo que tiene fecha de inicio y de término; solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija."⁴⁷

Al igual que el contrato por obra determinada, éste se entenderá que es por tiempo indefinido cuando transcurra más tiempo del estipulado o bien subsista la materia de trabajo según lo establece el Artículo 37 LFT "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y III. En los demás casos previstos por esta Ley."

Al igual que el anterior, estos contratos constituyen la excepción del contrato por tiempo indeterminado y de acuerdo con la legislación, corresponde al patrón probar dicha circunstancia.

⁴⁶ Lemus Raya, Patricia, *Derecho del trabajo*, México, Ed. Mcgraw-hill, 2001, p. 22.

⁴⁷ *Idem*.

C. Contrato por tiempo indeterminado

Este contrato es el que se conoce como de base o de planta. Siempre tiene fecha de inicio pero no de término.

Al igual que los dos anteriores, este contrato lo prevé el Artículo 35 LFT "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado..."

La duración de la relación de trabajo normalmente la determina el contrato pero en este caso en particular, la Ley suple esta deficiencia en la parte final del mismo Artículo 35 LFT "... a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

Este contrato es el típico de las relaciones laborales que prevalecen en México y en caso de no existir dicho contrato, la ley prevé que la relación laboral subsiste con todos los derechos y obligaciones de las partes.

D. Contrato a prueba

Este tipo de contrato lo permite excepcionalmente la LFT. Es un contrato de trabajo especial por no más de treinta días en donde el patrón puede dar por terminada la relación sin ninguna responsabilidad si lo hace dentro de este plazo, si no, tendrá la obligación de indemnizar al trabajador conforme lo establece la ley.

El fundamento legal de este contrato se encuentra en el Artículo 343 LFT "El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio..."

Sin embargo, este contrato subsistirá después del periodo mencionado, si la materia de trabajo subsiste. Hay que decir que este tipo de contrato sólo se acepta plenamente tratándose de trabajadores domésticos o de empleos para los cuales se necesitan habilidades y conocimientos especiales, que deben ser demostrados en dicho plazo para obtener el contrato por tiempo indeterminado.

E. Contrato de prestación de servicios profesionales

Este contrato es regulado por el Artículo 2606 del Código Civil que dice "El que presta y el que recibe los servicios profesionales pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos."

Es necesario decir que este contrato no debe confundirse con el contrato individual de trabajo previsto en la LFT. Se da cuando el profesionista no establece su domicilio en el centro de trabajo. Se entiende también que el profesionista cuenta con medios propios suficientes para colaborar con la empresa y para el cobro de sus servicios, extiende recibos de honorarios o facturas.

F. Contrato Colectivo

Según lo establece el Artículo 386 LFT "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

G. Contrato Ley

Como lo establece la LFT en su Artículo 404, "Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional."

Tanto este contrato como el anterior, no son relevantes para este estudio, simplemente son una referencia para completar los tipos de contratos previstos en la legislación mexicana.

IV. Noción de Empresa y Empresario

1. Empresa

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Empresa puede significar actividad; actividad humana como acción ardua y dificultosa que valerosamente comienza o, más sencillamente: "intento o designio de hacer una cosa".

Del latín "*in-prehensa*", cogida, tomada. Es una unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. La empresa también puede ser entendida como una unidad económica y social.

También puede definirse a la empresa desde el punto de vista económico jurídico como una organización independiente que distribuye bienes y servicios para un mercado, tratando de obtener con ello un máximo de beneficio.

Otro concepto afirma que la empresa es una unidad de producción y distribución, bajo distintas formas, tiene por objeto proporcionar los bienes y servicios necesarios al hombre para satisfacer sus necesidades, mediante la combinación de tres elementos principales: el capital o patrimonio, el trabajo y la gestión.

Cabe señalar que este concepto de empresa se da por primera vez en la legislación laboral por la siguiente razón: el derecho del trabajo es una disciplina que se encarga del estudio de las relaciones laborales entre trabajadores y patrones, identificando y confundiendo a estos últimos normalmente con la empresa o establecimiento.

La empresa es al desarrollo económico como la familia a la sociedad, es decir, es la célula impulsora del crecimiento económico. "Empresa es la organización de capital y trabajo dedicada a la producción de bienes y prestación de servicios destinados al mercado, con o sin fines de lucro."⁴⁸

La empresa aparece como una comunidad en la que el capital y el trabajo asumen un papel igualmente importante, sin necesidad de hablar de supremacía del uno respecto del otro. Ello determina la existencia de un concepto social sobre la misma. Sin embargo, además del capital, el trabajo y la gestión, la tecnología ocupa un factor importante dentro de las empresas. Siendo justamente los avances e innovaciones tecnológicos los que históricamente han creado tensiones entre el capital y el trabajo.

El concepto de empresa es tan amplio que cualquier definición puede ser insuficiente, por eso, para los fines de este trabajo, la empresa puede ser cualquier esfuerzo mínimamente organizado dirigido a la producción, comercialización y oferta de bienes y/o servicios, en cualquier sector de la economía: industrial, comercial o de servicios.

A pesar de ser un tema de gran importancia para el derecho del trabajo, el concepto de empresa ha sido poco estudiado y varía según el punto de vista desde el cual se aborde. En el presente estudio se considera necesario ofrecer distintas nociones para una mejor comprensión del tema:

- A. La empresa como noción ideológica
- B. La empresa como noción económica
- C. La empresa como noción jurídica

⁴⁸ Bugallo Montaña, Beatriz, *Manual básico de derecho de la empresa*, Montevideo, Ed. Fundación de Cultura Universitaria, Julio 2002, p. 9.

A. La empresa como noción ideológica

La empresa tiene una carga ideológica intrínseca. Desde este punto de vista es un concepto cambiante de acuerdo al momento histórico en que se intenta definir. La noción moderna de empresa es producto de la Revolución Industrial.

“Su naturaleza basada en la propiedad no puede ser vista más que como una noción capitalista (Napoli); otros por el contrario ven en ella una comunidad laboral que reúne a un empresario y trabajadores que buscan un mismo fin.”⁴⁹

De acuerdo con el concepto de empresa de Russell L. Ackoff, éste tiene tres variantes⁵⁰:

- a. La empresa como máquina
- b. La empresa como organismo
- c. La empresa como organización

a. La empresa como máquina

En la revolución industrial las empresas eran organizaciones consideradas como máquinas que debían servir a sus creadores o dueños, dándoles una retribución sobre su inversión en tiempo y dinero. Así, la principal función de éstas era producir utilidades. En estas empresas, los empleados o trabajadores eran considerados máquinas o partes de éstas, totalmente reemplazables. Sus objetivos personales no tenían importancia para sus patrones. El empleo conllevaba una aceptación tácita del derecho del patrón para tratarlos como máquinas, aunado a las tareas sencillas y repetitivas que eran pensadas para ser ejecutadas por máquinas. En esta concepción de empresa, el propietario ejercía un poder virtualmente ilimitado sobre sus empleados: podía contratarlos, despedirlos, castigarlos o recompensarlos a su libre arbitrio. La amenaza de despido era una constante real y continua sobre sus empleados, así como su cesantía. Los trabajadores poseían habilidades escasas y podían ser reemplazados fácilmente; el nivel de educación de los trabajadores ordinarios era bajo y sus aspiraciones muy modestas.

El creciente descontento de los trabajadores aumentó al ritmo de la prosperidad de las empresas. Con esto, los cimientos de la concepción *mecanista* de la empresa se debilitaron.

⁴⁹ De Ferrari, Francisco, *Derecho del trabajo*, De Palma, Buenos Aires, 1968, citado en Bermudez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, México, Colección de Textos Jurídicos Universitarios, Oxford University Press, 2000, p. 302.

⁵⁰ Cfr. Ackoff, Russell L., *Planificación de la empresa del futuro*, 6ª. reimpresión, México, Ed. Limusa, Grupo Noriega Editores, 1992, p. 41 y ss.

Por falta de financiamiento interno, muchas compañías de propiedad privada pasaron al público: se convirtieron en sociedades anónimas dispersando la propiedad en un gran número de accionistas.

El crecimiento del sindicalismo y las instituciones de bienestar y la economía social redujeron la posibilidad de cesantía que amenazaba a la fuerza laboral. También el incremento de la mecanización requería obreros más especializados. Mientras más preparación adquirían, más difícil y costoso resultaba reemplazarlos.

La promulgación de leyes que prohibían la explotación de niños en las fábricas hizo posible el aumento en los niveles de educación y con esto, la clase trabajadora se hizo cada vez más renuente a aceptar un ambiente laboral mecanizante. Con todo lo anterior, el original concepto mecanicista de la empresa no pudo resistir tantos cambios.

b. La empresa como organismo

Este concepto surge gradualmente después de la primera guerra mundial, atribuyéndole vida y propósitos propios los cuales eran la supervivencia y el crecimiento. Las utilidades fueron consideradas como algo necesario pero no como la razón de su existencia. La administración era considerada como cerebro de la empresa y los empleados como sus órganos y ya que los órganos no pueden ser reemplazados tan fácilmente como las partes de una máquina, las empresas se empezaron a preocupar por su salud y seguridad; las condiciones de trabajo se convirtieron en materia de negociación entre el sindicato y las administraciones.

Así, se hizo evidente que el modo en el que los empleados se sienten respecto de su trabajo tiene un efecto directo sobre la cantidad y calidad del mismo, es decir, la producción decrece cuando el trabajo es poco satisfactorio.

c. La empresa como organización

Una organización es un sistema con algún propósito que forma parte de uno o más sistemas con algún propósito, en el cual algunas de sus partes, las personas por ejemplo, tienen sus propios propósitos. La primera de estas propiedades hace inaceptable el concepto de la empresa como una máquina; la segunda niega que esté desligada del medio ambiente, la tercera implica que no puede existir una analogía entre una empresa y un organismo. Estas inferencias negativas de las tres propiedades de una organización abren el camino para hablar de las propiedades positivas y de los tres niveles de propósitos: el social, el organizacional y el individual.

En otras palabras, la administración tiene tres tipos de responsabilidades interdependientes: la primera hacia los propósitos del sistema que administra (control); la segunda hacia los propósitos de las personas que forman parte del sistema administrado (humanización) y la tercera, hacia el propósito del sistema que los abarca y los demás sistemas que contenga (ambientalización).

B. La empresa como noción económica

En un intento por definir a la empresa desde un punto de vista económico, se entiende como "la entidad integrada por el capital y el trabajo como factores de la producción y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad."⁵¹

También se podría entender el concepto de empresa recurriendo a Garriguet, "económicamente, la empresa es la organización de los factores de la producción a fin de obtener una ganancia limitada"⁵². El jurista francés Durand conceptúa la empresa también con un sentido económico y afirma "la empresa es una unidad económica de producción cuyos riesgos de explotación quedan a cargo del empresario."⁵³

De estas nociones económicas de empresa se deduce como una unidad de producción, cuyos elementos constitutivos son tres: personales, materiales y administrativos.

Los primeros son las personas que intervienen con su actividad física o intelectual en la consecución de los fines de la empresa: trabajadores y empresarios. Los segundos son capital, inmuebles laborales, muebles, maquinaria, transportes. El tercero es el elemento que coordina los dos anteriores y que corre a cargo del empresario y/o de sus trabajadores, al través de la planeación, de la producción y del trabajo.

El capital es el medio que utiliza la empresa para pagar insumos, salarios, gastos fijos y de administración y de otras inversiones. Éste es indispensable para que exista y funcione la empresa.

De lo anterior se derivan cuatro categorías del capital:

- a. Capital base: bienes elementales dedicados a la producción.
- b. Instalaciones industriales, comerciales o agrícolas.
- c. Instrumento de producción y maquinaria.
- d. Moneda de cualquier especie.

⁵¹ Despax, Michel, *L'entreprise et le droit*, citado en Ramos Olivera, Julio, *La empresa. Enfoque laboral*, Montevideo, Ed. FCU Fundación de Cultura Universitaria, 1993, p. 15.

⁵² Cfr. Walter Garriguet, *Instituciones de derecho mercantil*, 2ª. ed., Madrid, 1948, p. 85, citado en Bermudez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, México, Colección de Textos Jurídicos Universitarios, Oxford University Press, 2000, p. 299.

⁵³ Cfr. Paul Durand y André Rouast, *Précis de législation industrielle*, Dalloz, Paris, 1943, p. 340, citado en Bermudez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, México, Colección de Textos Jurídicos Universitarios, Oxford University Press, 2000, p. 299.

Todos los bienes anteriores poseen un valor económico pero se manifiestan en su conjunto en el activo de la empresa y pueden ser utilizados también, para evadir responsabilidades laborales, fiscales o de cualquiera otra índole. Son justamente las responsabilidades laborales, el cumplimiento y respeto de las mismas las que interesan.

La empresa es un fenómeno económico. Es una forma de organización que está presente en cualquier actividad económica moderna y que busca realizar seis tipos de intercambios⁵⁴:

- 1º. Intercambio de dinero por trabajo, con sus empleados.
- 2º. Intercambio de dinero por bienes y servicios con los proveedores.
- 3º. Intercambio de bienes y servicios por dinero con los clientes.
- 4º. Intercambio de dinero pagadero posteriormente por dinero recibido ahora, con los inversionistas y financiadores.
- 5º. Intercambio de dinero pagado ahora por dinero recibido más tarde, con los deudores.
- 6º. Intercambio de bienes, servicios y regulaciones con el Gobierno (pago de impuestos y servicios).

C. La empresa como noción jurídica

En el derecho mexicano, empresa y establecimiento están definidos por la LFT en su Artículo 16, "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa."

Con relación a la noción jurídica de la empresa no se debe soslayar que la definición en la Ley Federal del Trabajo es sumamente importante.

En primer lugar, porque abarca a toda unidad productora de bienes o prestadora de servicios y, en segundo lugar, porque extiende la noción de dichas unidades económicas a las unidades técnicas de la empresa, es decir, a los establecimientos.

Esta segunda característica de la noción de empresa en el derecho mexicano del trabajo resulta fundamental en la medida en que actualmente es más difícil identificar una empresa, dado que la subcontratación de servicios diluye la producción y la existencia de la empresa misma. En ese sentido, la identificación de las unidades técnicas como parte de una empresa ha sido una elaboración visionaria del legislador.

⁵⁴ Cfr. Ackoff, Russell L., *op. cit.*, nota 50, p. 47.

Por lo anterior es importante mencionar las formas jurídicas que puede adoptar una empresa según la legislación vigente:

- a. **Asociación.** El Código Civil establece en su Artículo 2670 que "Cuando varios individuos convinieren en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituye una asociación".
- b. **Sociedad.** El Artículo 2688 del Código Civil dice "Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial".
- c. **Sociedad mercantil.** A este respecto, el Artículo cuarto de la Ley General de Sociedades Mercantiles señala "Se reputarán mercantiles todas las sociedades que se constituyan en alguna de las formas reconocidas en el Artículo primero de esta Ley." El Artículo primero dice "Esta ley reconoce las siguientes especies de sociedades mercantiles:
 - i. Sociedad en nombre colectivo;
 - ii. Sociedad en comandita simple;
 - iii. Sociedad de responsabilidad limitada;
 - iv. Sociedad anónima;
 - v. Sociedad en comandita por acciones; y
 - vi. Sociedad cooperativa.

Cualquiera de las sociedades a que se refieren las fracciones I a V de este Artículo podrán constituirse como sociedades de capital variable, observándose entonces las disposiciones del capítulo VIII de esta ley".

2. Empresario

Al mismo tiempo que surge la empresa, aparece la figura del empresario como titular y responsable de la misma. "Empresario es la persona física o jurídica que realiza a su nombre una actividad de producción de bienes o servicios para el mercado."⁵⁵

Otra definición similar se plasma en la legislación argentina, "El empresario es quien dirige la empresa por sí mismo o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la empresa."⁵⁶

⁵⁵ Bugallo Montaña, Beatriz, *op. cit.*, nota 48, p. 10.

⁵⁶ Ley del Contrato de Trabajo (LCT) Artículo 5º inciso 2, citado en Dieste, Juan Francisco, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, Buenos Aires, Editorial B de F, ed. Julio César Faira, 1995, p. 23.

Según la definición de Lawrence J. Gitman y Carl McDaniel, los empresarios,

"... son aquellas personas que combinan los insumos recursos naturales, trabajo y capital para producir bienes y servicios con la intención de obtener ganancias. Tales personas deben tomar todas las decisiones que determinan el curso de su compañía; deben generar tanto productos como procesos de producción. Como nada les garantiza que a cambio de su tiempo y esfuerzo recibirán ganancias, deben estar dispuestos a correr riesgos. Por supuesto que si sus compañías tienen éxito, las recompensas que obtienen pueden llegar a ser de consideración."⁵⁷

Este concepto es el que parece más adecuado en el marco del presente trabajo, tomando en cuenta la situación económica actual.

Abreviando, el *empresario* es la persona física que dirige sus esfuerzos y la inversión de su capital, a la producción, comercialización y oferta de bienes y/o servicios, siempre con un ánimo de lucro.

No importa el enfoque que se dé al análisis de la noción de empresa, siempre será necesario para que ésta funcione de manera continua que esté bajo la autoridad de un jefe, con los poderes necesarios para dirigirla. Estos pueden recaer en varias o en una sola persona, el empresario (en el caso de las MIPES siempre será así). Tales poderes tienen que ver con:

- A. La administración de las prestaciones laborales (poder de dirección).
- B. La prevención y sanción de conductas que violen el reglamento interno (poder disciplinario).
- C. La organización general de la empresa (poder reglamentario).

A. Poder de dirección

Dentro de la empresa es un hecho vinculado con la realización del trabajo en equipo. La manera de detentar este poder será diferente⁵⁸ según:

- a. El tipo de empresa (es diferente en una sociedad anónima, una cooperativa o una empresa estatal);
- b. La concepción que se tenga de la empresa (será diferente la aplicación en la concepción contractualista o en concepciones comunitarias);
- c. El tamaño de la empresa (no se aplica igual en una multinacional con miles de trabajadores que en una empresa con 50 empleados o en una microempresa con tres personas).

⁵⁷ Gitman, Lawrence J. y McDaniel, Carl, *El mundo de los negocios*, México, Harla, 1995, p. 23.

⁵⁸ Cfr. Ramos Olivera, Julio, *La empresa. Enfoque laboral*, Montevideo, Ed. FCU Fundación de Cultura Universitaria, 1993, p. 105.

La empresa es el lugar físico donde las prestaciones recíprocas de trabajo ocurren pues allí regularmente se ejecutan. Entonces, es obvia la necesidad de alguien que la organice y la dirija. La organización de la empresa implica la facultad de administrar los medios heterogéneos para la obtención de un fin, objeto último de la empresa.

Esta facultad, cuando se refiere al personal (trabajadores), elemento humano, en el ámbito laboral de la empresa, se llama *poder de dirección*.

Por su contenido, este *poder* puede descomponerse en tres diferentes funciones⁵⁹:

- i. La función de dirección ejecutiva consiste en organizar el trabajo al través de actos puramente constitutivos (fijar turnos, horarios, traslados, etc.). No se ordena inmediatamente ninguna conducta al trabajador, sólo se crean nuevas situaciones jurídicas.
- ii. La función instructiva u ordenadora, organiza el trabajo al través de normas que indican las conductas específicas a cada trabajador.
- iii. La función de control y vigilancia. En ésta, el jefe funge como contralor al verificar la realización del trabajo.

El *poder de dirección* es una potestad del empresario para la organización de la empresa; como potestad, es un atributo que da facultades y crea responsabilidades, a diferencia de un derecho, cuyo titular tiene facultad de ejercerlo o no; el no ejercicio del mismo no trae aparejada responsabilidad o sanción alguna.

La organización técnica del trabajo es principalmente la manera en que se manifiesta el *poder de dirección*.

B. Poder disciplinario

Al analizar el *poder de dirección* adelantamos la idea del *poder disciplinario* como complementario de aquél.

La potestad disciplinaria es inherente a la relación subordinada de trabajo como consecuencia de la organización de la empresa "como complemento del Poder de Dirección del empleador, como derivación de un principio de autoridad atribuido al jefe de la empresa, como comunidad jurídicamente relevante o delegación del '*imperium*' del Estado, se ha justificado el derecho de recurrir al ejercicio de la potestad de sancionar aquellos actos del trabajador que constituyen faltas en la prestación de servicios."⁶⁰

⁵⁹ Cfr. *Ibidem*, p. 107.

⁶⁰ *Ibidem*, p. 125.

Para referirse al tema⁶¹ se ha hablado del *derecho disciplinario laboral* dotado de autonomía propia, como un derecho de entes privados identificados con el derecho punitivo del Estado. Se ha dicho, incluso, que el derecho disciplinario del trabajo es parte de la rama del Derecho Social al constituirse como un derecho penal de las instituciones.

También se ha abordado el tema como *derecho disciplinario del empleador*, negando a la empresa los poderes de dirección, jerarquía o punición, pues éstos, argumentan, le corresponden al empleador ya que aquella cuenta con un propio *derecho de la empresa*.

Sin embargo, la mayoría de los especialistas prefieren hablar de poder disciplinario, excluyendo la idea que se refiere al *derecho disciplinario* pues carece de los elementos jurídicos para darle total autonomía. El término 'poder' posee un significado más amplio que el que se obtiene de un derecho subjetivo. Contiene además de facultades fundadas en normas jurídicas, la posibilidad de ejercer fácticamente los medios instrumentales adecuados para la consecución de un fin. Es el instrumento de aplicación de un derecho que puede ser la preservación del orden y la disciplina dentro de la empresa.

El *poder disciplinario* conlleva una potestad reconocida al empresario. Es una potestad y no un derecho; no es mera discrecionalidad privada, debe ser ejercido en el marco de las responsabilidades propias del empresario; tiene como designio principal custodiar el desarrollo normal y constante del trabajo mediante la preservación del orden en el seno de la empresa cuando, por cualquier razón, este se ve trasgredido. El poder disciplinario debe restaurar dicho orden con la aplicación de sanciones previstas en el reglamento interno. Estas medidas son de carácter aleccionador y preventivo pues procuran enmendar al infractor además de prevenir la indisciplina de otros trabajadores, mediante el castigo ejemplar de quien incurrió en falta.

Se debe señalar que el poder disciplinario del empleador, en el caso de las MIPES, se manifiesta como una expresión unilateral absolutamente discrecional del poder de dirección que emana de la titularidad de los medios de producción. Sin embargo, el poder disciplinario sólo debe ser ejercido con la finalidad de asegurar el buen funcionamiento de la unidad de producción. Las medidas disciplinarias deben ser consecuentes con la falta, tomando en cuenta los antecedentes laborales y la situación personal del trabajador en el momento de la falta obedeciendo siempre al buen criterio y a la prudencia del empleador. "Se puede definir a las sanciones disciplinarias como aquellas penas aplicadas a los miembros de un cuerpo social con el fin de reprimir los actos cometidos por ellos, en perjuicio de los intereses comunes. Son medidas que adopta el empleador con el objeto de mantener el orden y el buen funcionamiento de la empresa y supone una disminución punitiva de algún bien jurídico del trabajador."⁶²

⁶¹ Cfr. *Ibidem*, pp. 123 y 124.

⁶² *Ibidem*, p. 136.

Rosenbaum resume muy bien la importancia del poder disciplinario:

- “1. El Poder Disciplinario, como manifestación del Poder de Dirección del empleador, constituye uno de los pilares sobre los cuales se estructura la empresa contemporánea para la consecución de sus fines productivos. Si no existiera el Poder Disciplinario o el mismo no pudiera ser ejercido por el empleador, estaríamos ante una situación que impediría el buen funcionamiento de la empresa.
2. El reconocimiento jurídico de aquella potestad, en el seno de la empresa, concebida ésta como una comunidad de intereses – generalmente conflictivos –, representa un paso importante en la evolución del derecho del trabajo.
3. Si bien corresponde considerarlo bajo la proyección de los poderes patronales o empresariales, insinúa una tendencia prospectiva hacia la autolimitación y estructuración jurídica, que habrán de transformarlo en un auténtico Derecho Disciplinario.
4. Por otra parte, representa una alternativa válida para el afianzamiento del principio de la continuidad del contrato de trabajo, en virtud de que, a la vez que posibilita el normal funcionamiento de la empresa, suspende tan sólo temporalmente la vigencia del contrato de trabajo.”⁶³

C. Poder reglamentario

Es la facultad que unilateralmente tiene el patrón para dictar normas de carácter interno y permanente, cuyo ámbito de aplicación se construye normalmente al espacio físico del establecimiento o centro de trabajo pero, que deberán ser observadas por los empleados aún fuera de ésta cuando, en horario de trabajo y por cuenta de la empresa, están prestando el servicio personal subordinado. Estas normas pueden o no estar escritas.

El poder reglamentario es también la facultad, en virtud de la cual, una persona, el sujeto activo llamado jefe o superior jerárquico, ejerce un derecho-función sobre la actividad humana ajena profesional, del sujeto pasivo o inferior jerárquico, de acuerdo con el interés social de la empresa, para normar en lo que respecta al orden profesional de la misma.

El poder reglamentario además de ser una potestad del patrón-jefe-empresario, es también una limitante para él, pues no sólo obliga a los trabajadores a observar el reglamento, sino que él mismo, no puede cambiarlo a su capricho y voluntad, y dada la naturaleza del contrato⁶⁴ de trabajo, se vuelve muy difícil para las partes prever todas las situaciones que ocurrirán durante su vigencia.

⁶³ Cfr. Rosenbaum, Jorge, *El poder disciplinario*, p. 255, citado en Ramos Olivera, Julio, *La empresa. Enfoque laboral*, Montevideo, Ed. FCU Fundación de Cultura Universitaria, 1993, p. 141.

⁶⁴ Su naturaleza es de tracto sucesivo, es decir, de ejecución continua en el tiempo.

D. *Jus variandi*

Es importante señalar que el poder reglamentario no debe ser confundido con el *Jus variandi* que también es una facultad del empleador que le permite introducir unilateralmente modificaciones en el contrato de trabajo, siempre que no se alteren en forma sustancial las condiciones preexistentes.

Al respecto Montoya Melgar ha dicho del *Jus variandi* o del derecho de variación sobre el contrato que tiene el empleador "... es la potestad del empresario de alterar unilateralmente los límites de la prestación laboral."⁶⁵

Hay que decir que la característica de unilateralidad es cuestionable, pues, en una empresa que tiene sindicato, hay que consensar con él los reglamentos y cualquier modificación a éstos.

En el caso de las MIPES, normalmente se informa al trabajador de cualquier cambio, y en ese acto, él mismo da su anuencia, normalmente va acompañado de algún incentivo a las condiciones de trabajo e incluso un aumento salarial.

Por otra parte, para los fines de este trabajo es importante mencionar al empresario de obra y al empresariado ya que está relacionados con la forma de trabajo en las MIPES.

3. Empresario de obra

Empresario de obra es quien toma a su cargo o dirige la ejecución de una obra determinada, mediante una retribución que se fija por ajuste o a precio alzado; la circunstancia de existir dirección o encargo, pero realización con evidente autonomía, lo diferencia del trabajador⁶⁶.

El Código Civil para el Distrito Federal, en su Artículo 2616, hace referencia a esta figura y dice: "El contrato de obras a precio alzado, (SIC) cuando el empresario dirige la obra y pone los materiales..."

Se debe señalar que esta disposición es un punto débil en la legislación, pues en cierta forma se contrapone a lo que señala el párrafo segundo del Artículo 10 de la LFT. "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos". Por ejemplo, en la industria de la construcción, los patrones, basándose en ésta, suelen contratar trabajadores señalando normalmente al maestro de obra como empresario, para evadir sus responsabilidades.

⁶⁵ Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, Madrid, undécima ed., 1990, p. 349, citado en Ramos Olivera, Julio, *La empresa. Enfoque laboral*, Montevideo, Ed. FCU Fundación de Cultura Universitaria, 1993, p. 145.

⁶⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo, *op. cit.*, nota 26, p.225.

4. Empresariado

El empresariado es un conjunto de empresarios o patronos en sentido corporativo o laboral, en expresión de la diferenciación o lucha de clases en lo económico y en lo social. Posiblemente el vocablo ha sido sugerido por los de proletariado o asalariado. La academia acepta otra acepción poco usual, la de conjunto de empresas, porque es mucho más frecuente referirse a ellas por la industria o actividad que desarrollan⁶⁷.

De acuerdo con la Ley, los sujetos de la relación de trabajo tienen derecho a agruparse, según lo prevé el Artículo 356 LFT "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

En México, en los últimos 16 años los empresarios se han agrupado en diferentes asociaciones con la intención de hacer frente a los diversos problemas que les genera la competencia interna y externa. Las principales razones⁶⁸ son dos:

- 1º. Unificar intereses para obtener mayores beneficios en las negociaciones con el gobierno.
- 2º. Formar uniones de crédito o empresas integradoras para facilitar la adquisición de bienes y/o servicios (estas uniones se crearon de un decreto presidencial de 1993, reformado en 1995).

Las diferentes asociaciones o sindicatos de empresarios en México son⁶⁹:

CONCANACO (1917)	Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio con 500,000 afiliados.
CNA	Consejo Nacional Agropecuario con 250,000 afiliados.
CONCAMIN (1918)	Confederación de Cámaras Industriales con 125,000 afiliados.
COPARMEX	Confederación Patronal de la República Mexicana con 30,000 afiliados.
CANACINTRA (1941)	Cámara Nacional de la Industria de la Transformación. Esta organización se creó originalmente dentro de la CONCAMIN pero adquirió su independencia poco después. Actualmente cuenta con 82,000 afiliados.

La mayoría de las empresas afiliadas a estos organismos son micro y pequeñas.

⁶⁷ *Ibidem*, p. 493.

⁶⁸ Cfr. Martínez García, Francisco *et al.*, "Las MyPEs en el Mundo ¿y las Micro y Pequeñas Empresas Mexicanas?", *Emprendedores*, México, no. 74, marzo-abril de 2002, p. 7.

⁶⁹ Cfr. *Ibidem*, p. 8.

V. Clasificación de las empresas

1. Tipología de la empresa según su dimensión

La empresa es una entidad donde se combinan los recursos humanos y materiales para ofrecer bienes y servicios, pero para el desarrollo de sus actividades, la empresa requiere un espacio físico donde se realice la interacción de la producción y las prestaciones laborales. Este lugar físico incluye centros de trabajo, establecimientos, filiales, sucursales, etcétera, es decir, "Todas las unidades técnicas o reparticiones geográficas que la integran y que contribuyen a la realización de sus fines."⁷⁰

En este sentido, en la LFT está considerado el lugar físico donde las empresas se establecen: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa", señala el Artículo 16.

Para clasificar a las empresas pueden tomarse varios criterios⁷¹, por ejemplo:

- 1) El número de empleados. Este criterio es el más usado por la ley y los convenios colectivos; es un elemento cuantificable en las entidades más heterogéneas como las empresas. Pero, es importante considerar algunos criterios complementarios a éste pues hay empresas con muy poco personal y con una alta producción por su nivel de tecnificación.
- 2) El valor de la producción o de las ventas facturadas que debe ser medido en un periodo, generalmente anual. Este criterio no puede tomarse tan rígido porque el nivel de ventas está directamente relacionado con las condiciones del mercado.
- 3) El capital invertido. Este criterio se utiliza para fomentar la inversión de capital en zonas de menor desarrollo económico relativo y más mano de obra desocupada.
- 4) El consumo de energía. Indicaría el nivel de tecnificación y la carga de trabajo.

⁷⁰ Dieste, Juan Francisco, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, Buenos Aires, Editorial B de F, ed. Julio César Faira, 1995, p. 23.

⁷¹ Cfr. Ramos Olivera, Julio, *op. cit.*, nota 58, p. 37.

Pero, además de estos criterios, también existen los cualitativos⁷² que permiten identificar a las empresas desde otro ángulo. Estos son:

- a) Si el empleador participa directamente en el trabajo y si éste tiene vínculo personal y directo con los empleados.
- b) La administración de la empresa es realizada por el propietario o al través de personal ajeno a la misma.
- c) Si la relación de la empresa con el mercado local es estrecha en cuanto a obtención de materia prima, contratación del personal y comercialización de sus productos.

De acuerdo con Julio Ramos Olivera, para catalogar con mayor precisión a una empresa, deberían tomarse en cuenta tanto los criterios cuantitativos como los cualitativos pues, frecuentemente, existe una relación de dependencia entre ambos. "Por ejemplo, la relación personal y la dirección por el propio empresario sólo son posibles mientras el número de empleados no sea demasiado importante."⁷³

Por su parte, la OIT considera PYMES⁷⁴ a aquellas empresas modernas con una dotación de hasta 50 empleados, negocios familiares en los que trabajan entre 3 y 4 integrantes de la familia, industrias domésticas, cooperativas, empresas individuales y microempresas.

En este trabajo, se clasificará a las empresas de acuerdo con el criterio basado en el número de empleados, considerando que es el utilizado en la legislación vigente.

Según su dimensión, las empresas pueden ser:

- i) Micro
- ii) Pequeñas
- iii) Medianas
- iv) Grandes

⁷² Cfr. *Ibidem*, p. 38.

⁷³ *Idem*.

⁷⁴ Cfr. Von Potobsky, Geraldo, "Pequeñas y Medianas Empresas y Derecho del Trabajo", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 112, no. 1, 1993, citado en Sardegna, Paula Constanza, *PyMES. Relaciones laborales en las pequeñas empresas*, Buenos Aires, Ed. Universidad, 2001, p. 59.

Donde, de acuerdo con el número de trabajadores, en México, la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, las clasifica como sigue⁷⁵:

Sector / Tamaño	Industria	Comercio	Servicios
Micro	0 a 10	0 a 10	0 a 10
Pequeña	11 a 50	11 a 30	11 a 50
Mediana	51 a 250	31 a 100	51 a 100
Grande	251 en adelante	101 en adelante	101 en adelante

Asimismo, con relación al valor de sus ventas netas anuales, en el Diario Oficial de la Federación del 3 de diciembre de 1993, la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial modificó las definiciones de este tipo de empresas, contenidas en el Apartado I denominado Definiciones del Programa para la Modernización y Desarrollo de la Industria Micro, Pequeña y Mediana 1991 – 1994, publicado el 11 de abril de 1991, como sigue⁷⁶:

- i) Micro: no más del equivalente a \$ 900,000 anuales,
- ii) Pequeña: no más del equivalente a \$ 9,000,000 anuales,
- iii) Mediana: no más del equivalente a \$ 20,000,000 anuales.

A. Diferenciación entre micro, pequeña y mediana empresa

En la evolución de la concepción de empresa, la micro empresa se vincula con:

- 1) El crecimiento del sector informal,
- 2) Las nuevas estrategias de supervivencia del núcleo familiar (talleres familiares),
- 3) La descentralización productiva.

Esta última es manejada por las empresas grandes para reducir costos y conflictos sindicales.

Con relación a los puntos uno y dos mencionados arriba, las características de las micro empresas son: "informalidad o semi-informalidad, baja relación capital – trabajo, aplicación de tecnología y métodos tradicionales, baja productividad, marginalidad en cuanto a los espacios del mercado que ocupan (el destinatario de su producción es siempre y en forma exclusiva el mercado interno)."⁷⁷

⁷⁵ Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Artículo 3º fracción III, México, 13 de diciembre de 2002.

⁷⁶ Cfr. INEGI. *Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa, Censos Económicos, 1999*, México, 2001.

⁷⁷ Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 70, p. 24.

La "informalidad" de las micro empresas generalmente implica la operación fuera de la legalidad total o parcialmente. Esto tiene consecuencias negativas porque no son consideradas en los programas financieros del Gobierno, no se protegen los derechos de los trabajadores y representan una competencia desleal para las empresas establecidas bajo el ordenamiento legal vigente.

De manera general, las micro empresas no se constituyen legalmente, son "unipersonales", mientras que las pequeñas y medianas empresas suelen ser sociedades de responsabilidad limitada o sociedades anónimas.

Por otra parte, la Ley de algunos países latinoamericanos como Brasil⁷⁸, tomando en cuenta la vulnerabilidad de las micro empresas, ordena un tratamiento diferente y menos rígido, tanto en el derecho del trabajo y de la seguridad social, como en lo administrativo, tributario y crediticio.

En la Unión Europea también se hace esta diferencia en el Acta Única que modifica al Tratado de Roma en 1986 donde se dice que la aplicación general de normas en materia de salud y seguridad social no deberá "establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y desarrollo de pequeñas y medianas empresas (Artículo 118 A)."⁷⁹

La intención de estas leyes es dar un tratamiento diferente que incentive a las PYMES a insertarse en el sector estructurado de la economía y a abandonar su carácter informal.

Las micro empresas (no talleres familiares), al compararlas con las pequeñas y medianas empresas, no tienen diferencias sustanciales, son más bien de grado, es decir, el tamaño es más reducido, la identificación del empresario con su empresa es mayor, al igual que la concentración de funciones. El microempresario es, "simultáneamente, capitalista y trabajador"⁸⁰ y esto se da no sólo con el afán de ahorrar en salarios sino de observar y dirigir el trabajo de los demás.

Respecto de las relaciones de trabajo, Juan Francisco Dieste apunta que "Si muchas PYMES configuran un ámbito dimensional crítico en lo que respecta a la vigencia del derecho del trabajo, la microempresa constituye de hecho un "sub-mundo laboral" mucho más flexibilizado o, simplemente, desregulado, donde la voluntad unilateral del empleador es la única fuente normativa."⁸¹

⁷⁸ Ley brasileña 7256 del 27/11/84, Artículo 18 y Constitución de 1988, Artículo 179, citado en Dieste, Juan Francisco, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, Argentina, Editorial B de F, ed. Julio César Faira, Buenos Aires, 1995, p. 25.

⁷⁹ Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 70, p. 25.

⁸⁰ Longhi, A., "Sobre la pequeña empresa y los pequeños empresarios de Montevideo", en AA. VV., *El Trabajo Informal en Montevideo*, CIEDUR/EBO, 1986, citado en Dieste, Juan Francisco, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, Buenos Aires, Editorial B de F, ed. Julio César Faira, 1995, p. 26.

⁸¹ Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 70, p. 26.

Por esta razón, es importante reconocer y aceptar la realidad con un adecuado diagnóstico para impulsar reformas legislativas que beneficien tanto a los patrones como a los trabajadores. Parte de esta realidad señala que en las economías subdesarrolladas, este tipo de empresas son concebidas para solucionar la necesidad económica del fundador o dueño, donde, generalmente, deberá desampararse al trabajador para obtener el resultado esperado.

Hasta ahora, se ha supuesto que cuanto más pequeña es la empresa, mayor es su tendencia a informalizarse pero actualmente, y dada la agudización de la crisis económica global, incluso las grandes empresas para reducir costos de operación y permanecer en el mercado, están incurriendo en faltas a la normatividad laboral; por ejemplo, recurren a prácticas cada vez más comunes, como deshacerse de sus áreas de recursos humanos y de la nómina, para contratar los servicios de empresas especializadas en manejo de personal, *outsourcing*⁸², donde no existe ninguna garantía de permanencia en el empleo o seguridad social para los trabajadores, es decir, utilizan una forma de trabajo asalariado pero que en la práctica es totalmente informal⁸³.

Por otra parte, dentro de la descripción de la microempresa, hay un factor que no se relaciona con la dimensión pero que se presenta frecuentemente en ésta y tiene una significación fuerte en la misma: el *trabajo familiar*, de manera que, cuando la microempresa adquiere un carácter familiar, las diferencias con la PYME comienzan a ser mayores, siempre y cuando en ésta no exista componente familiar.

"La participación del cónyuge y de los hijos u otros familiares, la yuxtaposición núcleo familiar – actividad productiva, la confusión entre los objetivos familiares y empresariales (o más bien la subordinación de éstos a los primeros) y la coincidencia en muchos casos del lugar y tiempo de trabajo con el lugar y tiempo destinados a la familia, son características que confieren a la micro empresa una identidad propia e irreductible."⁸⁴

En la legislación de países como Uruguay, Argentina, España, Italia y México, se da un tratamiento especial a este tipo de relaciones laborales ya que puede suponerse que los vínculos familiares entre los trabajadores y el empleador son un *resguardo natural* en donde no se verifican los abusos que pueden observarse en empresas comunes "que los valores familiares deben priorizarse sobre normas esencialmente patrimoniales, y que las relaciones entre marido y mujer, o entre padres e hijos, no son conciliables con las de patrono y empleado."⁸⁵

⁸² *Outsourcing*. Apoyo externo que una compañía requiere para manejar algunas de sus operaciones, las cuales ocupan un tiempo valioso. Este soporte bien puede utilizarse para aumentar la productividad y las ganancias de la empresa.

⁸³ Cfr. Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 70, p. 26.

⁸⁴ *Ibidem*, p. 27.

⁸⁵ *Ibidem*, p. 28.

B. Diferenciación entre pequeña, mediana y macro empresa

Una definición general tomada de muchas otras definiciones, hace la diferencia entre las empresas pequeñas y medianas con las grandes:

"... una PYME es aquella que, cualquiera sea su actividad y la forma jurídica que adopte, está dirigida personalmente por sus propietarios, posee personal reducido, no ocupa una posición dominante en su sector, no dispone de elevados recursos económicos, su cifra de facturación anual y su capital son reducidos en relación con el sector económico donde opera, no está vinculada directa o indirectamente con los grandes grupos financieros y, aunque pueda tener relaciones con otras grandes empresas, no depende jurídicamente de ellas."⁸⁶

A partir de esta relación de las PYMES con las grandes empresas, puede generarse una subordinación del trabajo a un patrón – proveedor⁸⁷.

Generalmente cuando se comparan a las empresas pequeñas o medianas con las grandes empresas, se piensa que las macro empresas tienen una alta productividad, utilizan tecnología de punta, pertenecen a un sector de la economía perfectamente estructurado, cumplen con todas sus obligaciones y pagan altos salarios; todo lo contrario de las PYMES. Lo anterior no es del todo cierto ya que fue en PYMES donde, durante el siglo XX, se desarrollaron grandes innovaciones como los motores de turbina, las computadoras de bolsillo, el diseño y manufactura de los automóviles de lujo, lentes de contacto, fotocopiadoras, etc. Aquí, la especialización de su mano de obra y los salarios son muy elevados⁸⁸.

Juan Francisco Dieste explica que esta situación,

"Hasta no hace muchos años se hipotizaba que la eficiencia técnica de las empresas estaba positivamente correlacionada con su tamaño. Las investigaciones disponibles ... han demostrado que en las economías industrializadas esa suposición ya no se cumple en la mayoría de los sectores y que las PYMES desempeñan, en muchos de ellos, un papel importante en la innovación (tanto en procedimientos como productos) y en el cambio tecnológico."⁸⁹

Esto se explica por las propias características de las PYMES: son lo opuesto a los monopolios, garantizan la competencia y constituyen el motor para el crecimiento del mercado interno de consumo. Al incrementarse la competencia, se obliga a una mayor creatividad por lo que constantemente se está innovando y colocando más productos en el mercado.

⁸⁶ Elementos utilizados por la Small Business Administration (EE.UU.), el Bolton Committee (Inglaterra) y la OIT, entre otros, citado en Dieste, Juan Francisco, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, Argentina, Editorial B de F, 1995, p. 10.

⁸⁷ "Los juristas alemanes han denominado cuasilaboralidad a este tipo de relación. En su ley de convenios colectivos de 1974, se les define como trabajadores jurídicamente independientes pero económicamente dependientes, que tienen necesidad de una protección parecida a la de los subordinados" Plá Rodríguez, Américo, *op. cit.*, nota 32, p. 24.

⁸⁸ Cfr. DIESTE, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 70, p. 29

⁸⁹ *Idem*.

Ahora bien, en cuanto a la tecnología que se utiliza, la productividad y la adaptabilidad al entorno económico y productivo que tienen las PYMES con relación a las macro empresas, tampoco puede afirmarse que las segundas tengan una mayor eficiencia en todos los casos, por ejemplo⁹⁰:

- 1) Una PYME puede adquirir con mayor frecuencia sistemas modernos y complejos para el desarrollo de sus actividades, mientras que una empresa grande, dado el incremento en sus costos fijos y sus esquemas de presupuestos anuales, se rezaga al no poder sustituir la tecnología con la velocidad necesaria y adapta los sistemas simples con los que ha trabajado, a las necesidades actuales.
- 2) En cuanto a la productividad, normalmente se supone que mientras más pequeña es una empresa, mayor es el costo de crear puestos de trabajo porque el valor generado por cada trabajador es menor pero, a últimas fechas, se observa lo contrario ya que las PYMES son capaces de adaptarse a los mercados y de ajustarse a los procesos productivos. Con el fenómeno de la subcontratación de personal al través de empresas pequeñas o medianas por parte de macro empresas, se verifica que una mayor producción no garantiza una mayor productividad.
- 3) Sobre la adaptabilidad se puede constatar que la forma de trabajo de las PYMES contrasta grandemente con la rigidez en la aplicación de políticas y procedimientos de las grandes empresas, misma que las ha llevado a una burocracia evidente en su administración y los privilegios que les otorga la legislación vigente, les permite ocultar sus ineficiencias. Para un empresario PYME esto no ocurre debido a su "espíritu de iniciativa" y a que no cuenta con las mismas facilidades dentro del marco jurídico.

Por otra parte, es importante tomar en cuenta que existen fuertes diferencias en esta concepción, según la economía de que se trate como señala Clemente Ruiz Duran,

"Mientras en el mundo industrializado estas formaciones empresariales son entidades innovadoras ligadas al sector moderno, que actúan en un marco institucional favorable (apoyo financiero, adecuación del sistema educativo, reducciones tributarias, fomento de desarrollo tecnológico, prevención de quiebras), en los países subdesarrollados las PYMES existen predominantemente como una forma de subsistencia, articuladas con la economía popular, sin un apoyo institucional eficaz, y sólo en casos excepcionales son entes innovadores vinculados con la economía moderna."⁹¹

Un ejemplo claro se tiene dentro de la economía estadounidense donde las pequeñas empresas representan cerca del 40% del PIB y de las ventas al detalle. Son también importantes generadoras de empleos ya que entre 1980 y 1986, crearon dos terceras partes de los nuevos empleos. Las empresas con

⁹⁰ Cfr. *Ibidem*, pp. 30 y 31.

⁹¹ Ruiz Durán, Clemente, "Las Empresas Micro, Pequeñas y Medianas; Crecimiento con Innovación Tecnológica", en *Comercio Exterior*, vol. 42, núm. 2, México, febrero de 1992, citado en Dieste, Juan Francisco, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, Buenos Aires, Editorial B de F, ed. Julio César Faira, 1995, p. 30.

menos de 500 empleados dan trabajo a la mitad de la fuerza laboral norteamericana mientras que las de menos de 100 empleados, tienen cerca de la tercera parte de los trabajos existentes⁹².

En su estructura interna, la PYME es vertical ya que de un lado está el patrón como sujeto activo, quien concentra los poderes y responsabilidades y del otro está el conjunto de trabajadores que son el sujeto pasivo. Institucionalmente es horizontal, porque no existen intermediarios entre el patrón y los trabajadores. "En una estructura como la PYME, la propiedad y el poder se confunden y se refuerzan mutuamente."⁹³

Por el contrario, la macro empresa en el plano institucional es verticalizada porque existen directores, gerentes, jefes de área, entre otros, lo que implica relaciones impersonales entre el dueño y los trabajadores. Mientras más amplia es la escala jerárquica entre los diferentes niveles de la empresa, hay una "movilidad vertical" al incrementarse las posibilidades de carrera profesional del trabajador al través de ascensos o "movilidad horizontal" mediante cambios a distintos puestos del mismo nivel. Esta movilidad no es frecuente en las PYMES. Una desventaja de la estructura de las PYMES es que al no diversificarse ni delegarse la dirección, la permanencia de la empresa después de la muerte o retiro del jefe, se pone en riesgo. Esto no ocurre en las macro empresas donde la propiedad y la administración están generalmente separadas⁹⁴.

Por otra parte, con la globalización de la economía, los mercados financieros y el comercio, han tomado auge las empresas que operan en varios países por tres razones importantes:

- 1º. Oportunidad para que los inversionistas incrementen sus beneficios.
- 2º. Reducción de riesgos al diversificar la cartera internacional.
- 3º. Disminución de sus costos de capital al buscarlo en el mercado internacional.

Estas macro empresas son conocidas como transnacionales o multinacionales. Según comenta David K. Eiteman,

"La empresa multinacional se percibe como una institución única en su género que actúa como catalizador y simplificador del comercio internacional y como productor y distribuidor importante en los países donde se encuentran localizadas sus filiales. El éxito de una empresa multinacional todavía depende de su capacidad de reconocer y aprovechar las imperfecciones de los mercados nacionales de productos, factores de producción y activos financieros."⁹⁵

⁹² U.S., *The State of Small Business: A report of the President transmitted to the Congress* (Washington, D.C., Government Printing Office), 1990, p. 38, citado en Gitman, Lawrence J. y McDaniel, Carl, *El mundo de los negocios*, México, Harla, 1995, p. 191.

⁹³ Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 70, p. 33.

⁹⁴ Cfr. *Idem*.

⁹⁵ Eiteman, David K. y Stonehill, Arthur I., *Las finanzas de las empresas multinacionales*, 5ª. ed., Estados Unidos de América, Addison-Wesley Iberoamericana, 1992, Prefacio, p. iii.

Las empresas multinacionales son uno de los fenómenos económicos y financieros más importantes de la segunda mitad del siglo XX que se contraponen a la teoría de la ventaja comparativa⁹⁶ de los economistas Adam Smith y David Ricardo dado que los factores de producción se mueven a nivel internacional permitiendo el aprovechamiento de las condiciones y características de las economías locales. Por ejemplo, un banco de Hong Kong, desarrollado con administración y capital británicos, compra el control de una red bancaria de Nueva York que a su vez, financia la construcción de barcos en Corea para ser utilizados por la marina mercante griega⁹⁷.

El término de empresa multinacional "... no se refiere a la nacionalidad de las personas que la integran, sino al ámbito geográfico, como límite físico dentro del cual se ejerce la soberanía de un Estado ... su ámbito físico de actuación."⁹⁸

Este tipo de empresas son especialistas en comercio internacional y debido a las ventajas que tienen con relación a otras empresas locales, sus acciones son desfavorables para los países en los que se establecen. Las ventajas⁹⁹ son las siguientes:

- a) Pueden vencer cualquier problema comercial entre países en conflicto,
- b) Pueden eludir problemas regulatorios,
- c) Tienen costos laborales bajos, aún en países con sindicatos muy fuertes,
- d) Pueden trasladar costos de una planta a otra, y
- e) Pueden proveerse de nueva tecnología en todo el mundo.

Finalmente, y a pesar de las grandes diferencias que existen entre cada una de las empresas mencionadas, es necesario considerar que para el óptimo funcionamiento de las economías de los países, se debe buscar el equilibrio y la complementariedad entre ellas. Dependiendo del sector económico de que se trate, hay actividades que únicamente son posibles en empresas de gran tamaño dados los costos financieros o simplemente el posicionamiento de mercado, sin embargo, hay otras que no serían posibles si no se realizaran en las micro, pequeñas o medianas empresas¹⁰⁰.

⁹⁶ La teoría de la Ventaja Comparativa de Adam Smith y David Ricardo en los siglos XVIII y XIX, establece que todos ganan si cada nación se especializa en la producción de aquellos bienes que produce de forma relativamente más eficiente e importa los bienes que otros países producen de forma relativamente más eficiente. Un postulado de esta teoría dice que aunque los productos de una actividad económica se podrían mover internacionalmente, los factores de producción eran relativamente fijos espacialmente, es decir, el suelo, el capital y el trabajo, no tenían movilidad internacional. Cfr Marx, Karl, *Historia crítica de la teoría de la plusvalía*, t. II, versión directa de Wenceslao Roces, México, FCE, 1944, p. 15 y ss.

⁹⁷ Cfr. Eiteman, David K. y Stonehill, Arthur I., *op. cit.*, nota 95, p. 5.

⁹⁸ Ramos Olivera, Julio, *op. cit.*, nota 58, p. 34.

⁹⁹ Cfr. Gilman, Lawrence J. y McDaniel, Carl, *op. cit.*, nota 57, pp. 100 y 101.

¹⁰⁰ Cfr. Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 70, pp. 33 y 34.

En este sentido, incluso la OIT ha señalado: "no se trata de favorecer las reducidas dimensiones *per se*, ni pronunciarse exclusivamente a favor de la pequeña empresa. Lo que importa es contar con una estructura equilibrada de empresas de todo tamaño, adecuadamente interdependientes."¹⁰¹

2. Agrupamiento de las empresas

Desde un punto de vista sociológico¹⁰², las PYMES se clasifican en dos categorías según sus relaciones con las grandes empresas:

- A. Autónoma
- B. Dependiente

y en dos grupos según su método de producción y la forma de acceder al mercado:

- C. Tradicionales
- D. Modernas

La clasificación en cuanto a categorías considera las siguientes características:

A. Autónomas

Las empresas autónomas son empresas con un grado de competitividad muy elevado, con alta productividad e innovación tecnológica, además de ser capaces de crear empleos estables y con salarios muy por encima de la media del país donde se desempeñan. Aunque, por otro lado, también se incluyen en esta categoría, empresas que pueden ser vulnerables y que utilizan el bajo costo y la escasa protección del trabajo para lograr ser competitivas. En esta segunda parte se sitúan las micro empresas.

B. Dependientes

Este tipo de empresas son dependientes de la gran empresa. Su desarrollo no es generado por ellas mismas sino que depende de las estrategias de las grandes en cuanto a inversión, producción y posicionamiento en el mercado. El crecimiento o caída de las macro empresas se refleja de inmediato en las pequeñas. Las PYMES dependientes incrementaron su presencia a partir

¹⁰¹ Conferencia Internacional del Trabajo, Actas Provisionales de la 72ª reunión, Ginebra, 1986, 30/2, párrafo 13, citado en Dieste, Juan Francisco, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, Buenos Aires, Editorial B de F, ed. Julio César Faira, 1995, p. 33.

¹⁰² Cfr. Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 70, pp. 34 a 37.

de que en las grandes empresas se dio la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales e incrementar la productividad; comenzaron a descentralizar el sistema productivo y a subcontratar a las pequeñas empresas, reduciendo significativamente sus costos de operación y eliminando las obligaciones con los trabajadores.

En esta segunda categoría, el punto más importante es que con este esquema de trabajo, no se crean más empleos porque no se trata de otras actividades sino de las mismas que ya se llevaban a cabo, pero ahora, fuera de la empresa; es decir, la gran empresa se desliga de toda responsabilidad hacia sus trabajadores y propicia, mediante la subcontratación, la eliminación de empleos permanentes para generar empleos informales, reduciendo con esto sus costos operativos.

En esta categoría puede ubicarse el fenómeno de la *terciarización* o *tercerización* del proceso productivo que ha adquirido gran importancia a nivel mundial. Este esquema de trabajo consiste en transferir a terceros las actividades accesorias o de apoyo que podrían hacerse dentro de la empresa pero que se descentralizan de toda la organización y de la estructura operativa que la hacía autosuficiente.

"Al fragmentarse la actividad empresarial, se distribuyen o reparten tareas complementarias entre nuevas empresas independientes, eliminándose de ese modo un importante factor de riesgo económico. Por un lado, la empresa principal obtiene una reducción de personal, pero por otro lado se crean nuevas empresas, de conformación estelar, más especializadas y con una enorme potencialidad de creación de empleos."¹⁰³

A diferencia de la subcontratación o la intermediación de mano de obra, la terciarización tiene varios beneficios: reduce la estructura de la empresa y los controles que hay sobre ella, transforma los costos fijos en variables, dirige más recursos al área productiva donde se requiera, ofrece mayor competitividad e incrementa la productividad tanto de la empresa que recibe el servicio como de la que lo presta.

Pero, al igual que con la subcontratación, se nulifican los sindicatos y los empleos creados son inestables y precarios, además, favorece la explotación desmesurada de la mano de obra. Este fenómeno de descentralización de la actividad empresarial o tercerización es aquel "...por medio del cual los propios empleadores tratan de traspasar cargas y riesgos a los trabajadores."¹⁰⁴

La clasificación en cuanto a grupos es la siguiente:

¹⁰³ *Ibidem*, p. 43.

¹⁰⁴ Plá Rodríguez, Américo, *op. cit.*, nota 32, p.18.

C. Tradicionales

Las PYMES tradicionales generalmente están vinculadas a las necesidades de supervivencia dentro de los mercados locales y de defensa de las formas de organización social y productiva; la elaboración de sus productos y servicios se realiza de manera artesanal. Su área de influencia está situada mayormente entre los segmentos medios y bajos del mercado interno. Por sus bajos costos operativos, representan una competencia desleal para las empresas establecidas legalmente.

En cuanto a la aplicación de las normas en materia laboral, en las empresas tradicionales se presentan graves violaciones. No existen los sindicatos o son muy débiles.

La formación profesional y la calificación técnica es insuficiente y muy baja tanto en el jefe como en sus trabajadores. "La ineficiencia está vinculada al hecho de que el jefe de la empresa desempeña solo casi todas las funciones inherentes a la misma"¹⁰⁵. En este grupo se pueden ubicar la mayoría de las micro empresas.

D. Modernas

Las PYMES de este grupo tienen una "estructura empresarial" muy fuerte donde existe la división interna del trabajo, es decir, el dueño de la empresa ya no realiza todas las funciones y tareas que se requieren para el funcionamiento de ella, ya cuenta con niveles de dirección y operativos. Dentro de su proceso productivo se incluye tecnología de punta que permite alcanzar y mantener una productividad elevada. En este grupo, el destino de las mercancías o los servicios son los segmentos altos del mercado interno y/o la exportación. Al contar con niveles de ejecución dentro de la fuerza productora, las empresas modernas cumplen con las normas laborales establecidas en la ley y a diferencia de las empresas tradicionales, la formación profesional y la calificación técnica es alta en todos los estratos de trabajo.

Cabe mencionar que las clasificaciones pueden variar durante el desarrollo de las actividades de las empresas debido, principalmente, a la *movilidad* vertical y horizontal con que operan, es decir, una micro empresa tradicional que comenzó elaborando artesanías dirigidas al consumo interno, ahora produce para el mercado de exportación gracias a un proceso de ajuste y adquisición de tecnología; por el contrario, una empresa autónoma mediana, por una estrategia de ahorro, reduce su personal y su volumen de ventas hasta convertirse en una pequeña empresa y tal vez dependiente de una firma más grande para subsistir.

¹⁰⁵ Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 70, p. 36.

3. Operatividad jurídica de la tipología micro y pequeña empresa

En todas las clasificaciones ya analizadas se encuentra presente el derecho del trabajo. En términos generales, en las empresas modernas se puede observar una aplicación más estricta de las normas laborales que en las tradicionales¹⁰⁶, grupo en donde se sitúan la pequeñas y medianas empresas.

Si se trata de empresas autónomas, los trabajadores deberán dirigirse, en todos los casos, a la persona física o jurídica que es el titular de la empresa para satisfacer sus demandas; pero si son empresas dependientes, el trabajador deberá acercarse a un *conjunto económico* o grupo de empresas donde hay un órgano jurídico-laboral único con la autoridad y la responsabilidad necesaria para hacer frente a sus necesidades. "En caso de existir verdaderamente un conjunto económico, el trabajador de esa PYME que lo integra, podrá - en el supuesto de insolvencia de ésta - accionar contra esa unidad subyacente, que es la real empleadora"¹⁰⁷.

La subcontratación, es un esquema muy utilizado actualmente entre las PYMES dependientes de las grandes empresas, siendo ésta una forma complicada de división del trabajo.

Las PYMES dependientes son contratadas por las macro empresas (en ocasiones también por empresas de su misma dimensión) para realizar sus procesos de producción, ya sea de bienes o de servicios. Un ejemplo muy claro se da en la industria de la construcción donde para levantar y acondicionar un edificio se requiere cubrir algunas tareas específicas como plomería, electricidad o carpintería, que serían muy costosas para el empresario si tuviera a los especialistas dentro de su planta laboral¹⁰⁸.

Otro ejemplo es la subcontratación de empresas dependientes que hacen los bancos para la administración de las tarjetas de crédito o las aseguradoras para la atención de siniestros. Con esto, reducen enormemente sus costos de personal y las obligaciones laborales y de seguridad social.

El profesor Giuseppe Santoro Passarelli, en 1979, publicó su libro *Il lavoro para subordinato*, en donde desarrolló el fenómeno de la parasubordinación, "basándose en una disposición procesal que declaraba aplicable el procedimiento laboral a los conflictos surgidos de relaciones laborales continuadas, coordinadas y predominantemente personales, aunque no sean subordinadas"¹⁰⁹. Estas relaciones de trabajo autónomo pueden tener en común con la relación de trabajo subordinado, la dependencia económica y funcional y la disparidad de fuerza contractual del prestador de trabajo, por lo que pueden

¹⁰⁶ Cfr. *Ibidem*, pp.37 y 38.

¹⁰⁷ *Idem*.

¹⁰⁸ Cfr. *Ibidem*, p. 39.

¹⁰⁹ Plá Rodríguez, Américo, *op. cit.*, nota 32, p. 22.

ser denominadas relaciones parasubordinadas, no en el sentido de que son semi o cuasi subordinadas, sino que ocupan un área más extensa de la subordinación en el sentido técnico.

Las grandes empresas reducen gastos de operación al descentralizar su fuerza productora al recurrir a la subcontratación pero con esto, se corre el riesgo de caer en el *tráfico de mano de obra* donde el contratista "contrata el trabajo de otros para realizar tareas u obras que no entrega directamente a los clientes, sino a otro empresario principal"¹¹⁰. En este caso, el contratista gana con el diferencial de lo que recibe del empresario principal y lo que paga a sus trabajadores. Cabe aclarar que esto no es una característica recurrente en las empresas subcontratistas, puede asegurarse que en muchas de ellas se tiene personal estable, se cumple con las obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social y su objetivo no es comerciar con la fuerza de trabajo.

En las relaciones de subcontratación existen dos tipos de contratos¹¹¹:

- a) entre el contratista principal o intermediario y el cliente (contrato base),
- b) entre el contratista principal y el subcontratista (subcontrato).

Con esto, el contratista principal o intermediario es la liga entre el cliente y el subcontratista y en ambos casos, tiene figura jurídica. Lógicamente, cuando los trabajadores pertenecen a la empresa subcontratista, ésta tendrá obligaciones tanto con el cliente como con sus empleados, sin que con ello se libere al intermediario de su responsabilidad.

Con la intención de proteger a los trabajadores de las prácticas abusivas de algunas empresas que contratan los servicios de subcontratistas insolventes como medio para evadir las obligaciones laborales y de seguridad social, la legislación de algunos países como Argentina, Brasil, Venezuela, España, Francia y México, refieren la solidaridad entre la empresa subcontratista y el contratista principal, es decir, el cliente.

En México, el párrafo segundo del Artículo 10 de la LFT prevé esta situación, "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

Así, cualquiera que sea la responsabilidad que se fije en la Ley de que se trate, los trabajadores de la empresa subcontratista podrán solicitar la resolución de sus demandas de salud o económicas, tanto al propio subcontratista como al empresario principal.

¹¹⁰ Cfr. Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 70, p. 38.

¹¹¹ Cfr. *Ibidem*, p. 39.

CAPÍTULO SEGUNDO TEORÍAS DE LA EMPRESA

Es momento de analizar, con diferentes enfoques, algunas teorías de la empresa. Entre ellas se abordarán, la llamada teoría clásica o tradicional que desde un enfoque laboralista niega la existencia de la Empresa como una comunidad de intereses; se analizará también la teoría institucional que ve a la empresa como una institución con fines propios; asimismo, se estudiará una concepción moderna de la empresa que no se apega a la teoría clásica ni la teoría institucional y menos a una teoría afirmativa de la empresa.

Tal vez cabría preguntarse, por qué se deben estudiar las teorías de la empresa. Porque a partir de ellas se podrán fundamentar los poderes disciplinarios y de dirección del empresario; que dan origen a una visión distinta del rol de los trabajadores en la empresa, del rol que el empresario debe desempeñar e incluso del papel del Estado en la relación entre el trabajador y el empresario.

Desde la óptica del derecho del trabajo, la empresa es el punto donde las normas laborales cobran sentido. Es decir, en el ámbito de la empresa, el derecho del trabajo se actualiza. Por lo anterior es necesario asumir una noción de empresa para inferir qué tipo de relaciones laborales se están promoviendo entre los factores de la producción al interior de la empresa.

I. La teoría clásica de la empresa

Desde el punto de vista laboral, la teoría clásica de la empresa y sus fundamentos son normalmente aceptados, pero rara vez se han expuesto sistemáticamente. Esta teoría sólo se ha enunciado por los doctrinarios pero se han soslayado los aspectos importantes omitiendo una explicación detallada de la misma, como se observará a continuación.

1. Importancia

La teoría clásica sostiene que en el seno de la empresa coexisten un conjunto de personas y cosas (trabajadores, empleados de confianza, empleadores, capital, medios de producción, etc.) pero niega que éstos tengan un fin común. No admite que pueda tener personalidad propia y diferenciada de este conjunto de personas y cosas.

La teoría clásica ha sido caracterizada como individualista, contractual, patrimonial, propietarista y negativista, en la medida en que no considera la existencia de la empresa como una figura jurídica que reúne e integra a los trabajadores, el capital, el empleador y los medios de producción.

2. Orígenes

En esta teoría pueden distinguirse un origen jurídico y otro histórico-jurídico.

Desde una óptica estrictamente jurídica, la teoría clásica tiene su origen en el liberalismo de la Revolución Francesa plasmado en el Código Civil napoleónico; en donde el contrato de arrendamiento de servicios o de trabajo constituía la única fuente de derechos y obligaciones entre trabajadores y empleadores.

Desde este punto de vista, individualista por cierto, la empresa era sólo un conjunto de contratos individuales de trabajo o lo que es lo mismo, la suma de las relaciones individuales de trabajo.

Ahora bien, desde un enfoque histórico jurídico, fue necesario que se dieran ciertas condiciones económicas, jurídicas y sociales para que se originaran las nuevas relaciones de trabajo, que desembocarían en el moderno derecho del trabajo, es decir, una nueva forma de explotación del hombre por el hombre: el régimen capitalista.

Cuando el primer hombre delimita su propiedad, surge el sentimiento de pertenencia, es decir, el derecho de propiedad, en ese mismo momento, se filtra la desigualdad entre los hombres. "El primer individuo al que tras haber cercado un terreno, se le ocurrió decir "esto es mío" y encontró a gentes (sic) lo bastante simples como para hacerle caso, fue el verdadero fundador de la Sociedad Civil."¹¹²

Esto es una realidad. Ese sentimiento de propiedad es el motor del desarrollo moderno. Gracias a él existe la ambición de crecimiento; cuando esto no se verifica puede ocurrir lo que en países con modos de producción socialistas¹¹³ en donde las empresas, sociedades comunitarias, muchas veces no son eficientes, por el contrario, merman la producción y las ganancias a la postre, la estabilidad económica y desde luego, la estabilidad en el empleo, se ponen en riesgo.

¹¹² ROUSSEAU, Jean Jacques, *Discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres*, Barcelona, Nueva Colección Ibérica, Ediciones Península, 1970, p. 71.

¹¹³ Socialismo. Es el sistema económico en el que las industrias básicas son propiedad del gobierno o del sector privado bajo férreo control gubernamental. Los Estados socialistas controlan industrias de gran escala como el transporte, las comunicaciones y los servicios públicos. En grados variables, el Estado determina también los objetivos de los negocios, los precios y la selección de los bienes y los derechos de los trabajadores

Los empleadores, por el hecho de ser dueños, asumen el riesgo pero también el beneficio de los frutos de sus trabajadores. Desde este particular punto de vista, debemos propugnar por mantener vigente el derecho de propiedad en toda su extensión pues éste resulta fundamental para el modo de producción capitalista¹¹⁴, donde pareciera que la propiedad es intrínseca al ser humano. Asimismo, se debe atemperar la explotación de los trabajadores con un salario remunerador, atendiendo al espíritu del constituyente de 1917.

Condiciones como la disociación del trabajo humano respecto de la propiedad de los instrumentos de producción y el hecho de reconocer que el hombre, jurídicamente libre, se viera obligado a enajenar su fuerza de trabajo, a cambio de un salario, a quien la necesitara y pudiera pagar por ella, dio como resultado que, de las condiciones económicas durante la Revolución Industrial del siglo XIX en Inglaterra y de las condiciones jurídicas dadas a partir de la Revolución Francesa en 1789, surgiera el nuevo Derecho del Trabajo, es decir, el contrato de trabajo personal subordinado de un obrero unido a una empresa moderna a cambio de un salario.

3. Conceptos principales: propiedad y contrato

En la concepción clásica de la empresa (persona moral) conviven un empresario (persona física) que es propietario de los bienes necesarios, pero no suficientes, para llevar al cabo su objetivo, por eso es indispensable la contratación de mano de obra (del trabajador como otro sujeto que convive en la empresa), que al ser ajena, convierte al empresario en beneficiario de la plusvalía¹¹⁵ que se genera, pero también, es responsable directo, asumiendo bajo su cuenta y riesgo la explotación de sus trabajadores sobre los que poseen un poder de dirección.

Bajo esta visión existen cuatro conceptos concatenados que son fundamentales, a saber: propiedad, dirección, subordinación y contrato. Dos de estos funcionan como presupuestos y son base de este análisis, la propiedad y el contrato. Con las nociones de propiedad y de contrato, es obvio quien es el propietario de los bienes de producción y cómo la propiedad excluye la posibilidad para que el trabajador pueda ser un socio; este es sólo un servidor. Un trabajador subordinado bajo la dirección del propietario, reforzando así la idea de subordinación al través de contrato, según sostiene la teoría clásica.

¹¹⁴ Capitalismo. Es conocido también como el sistema de la empresa privada, se basa en la competencia en el mercado y en la propiedad privada de los factores de producción. Es un sistema económico competitivo, un gran número de personas y negocios compran y venden libremente toda clase de productos en el mercado. En el capitalismo puro, todos los factores de producción son de propiedad privada y el gobierno no pretende ni establecer precios ni coordinar la actividad económica.

¹¹⁵ Plusvalía. Significa más valor. En este caso, aplicado al trabajo, es el excedente del valor del producto sobre el de sus factores consumidos, es decir, de los medios de producción y de la fuerza de trabajo.

Por eso Rivero y Savatier han dicho que: "... la empresa en cuanto a realidad colectiva de orden sociológico, no le corresponde en el plano jurídico un concepto distinto propio."¹¹⁶

Para reforzar lo anterior, Javillier sostiene que "... el derecho de propiedad y el contrato forman una pareja inseparable, que permite un dominio jurídico sobre los bienes de la empresa y una dominación de las personas que trabajan en ella."¹¹⁷

Asumir una concepción como la antes expuesta tiene ciertas consecuencias: la más importante es la negación rotunda de toda comunidad de fondo entre empleadores y trabajadores. Es el rechazo de la integración de las partes en una relación de trabajo o en un contrato de trabajo con un interés y una finalidad común. Desde este particular punto de vista, esto es lo que realmente ocurre en la empresa moderna: MIPE.

Bajo este enfoque de la economía capitalista, los trabajadores no forman parte de la empresa, sólo están al servicio de ella por un salario, es decir, son importantes pero finalmente accesorios al poder ser sustituidos.

Una segunda consecuencia es que en la óptica de esta teoría, el empleador sería siempre el titular de la empresa y, por supuesto, del derecho de propiedad y de los contratos que ligan a los trabajadores con la misma; en cuanto a ella, la teoría la reduce a la suma de los contratos de trabajo. "No hay intereses comunes sino opuestos; no hay sentido de pertenencia a la empresa, sino ajenidad; no hay igualdad, sino subordinación."¹¹⁸

Una tercera consecuencia es la exclusión de la regulación del Estado en el ámbito de la empresa al ser el empleador el único regulador legitimado.

II. Fundamentos de la teoría clásica

Los liberalistas económicos afirman que corresponde en un orden natural de las cosas que todas las empresas sean privadas y que los propietarios tengan la dirección sobre su personal. Pero este fundamento político no interesa ahora, pues jurídicamente, se esté o no de acuerdo, para estudiar los fundamentos jurídicos de la teoría clásica de la empresa, se debe encontrar la correspondencia entre el modelo teórico y la realidad.

¹¹⁶ Ramos Olivera, Julio, *op. cit.*, nota 58, p. 60.

¹¹⁷ Javillier, Jean Claude, *Derecho del trabajo*, Madrid, Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1982, p. 208.

¹¹⁸ Ramos Olivera, Julio, *op. cit.*, nota 58, p. 61.

De acuerdo con Ermida Uriarte¹¹⁹, los principales fundamentos de la teoría clásica o tradicional son:

1. la existencia en el seno de la empresa de un conflicto entre las partes de la relación de trabajo y no de una comunidad de intereses entre ellas;
2. el predominio de la propiedad o del capital en la empresa;
3. la asunción de los riesgos de la explotación por parte del empleador,
4. la intercambiabilidad del personal de la empresa.

1. Intereses en el seno de la empresa

Acorde con la teoría clásica, en la empresa moderna capitalista, existe una divergencia fundamental entre capital y trabajo. Adolece de una solidaridad verdadera entre los trabajadores y los dirigentes, no existe una conciencia de empresa como comunidad. Esto es, la empresa, no está al margen del conflicto social, el reconocimiento de este obedece en el fondo a dos concepciones de la realidad: una de los trabajadores y otra de los empresarios.

Así, subyace una oposición natural de intereses en la empresa y a lo más que puede aspirarse es a una solidaridad circunstancial y no definitiva ni asumida libremente por todos. No existe un sentimiento comunitario de pertenencia, por ello es natural que la empresa sea el lugar donde se manifieste este conflicto de intereses, no sólo por razones económicas inmediatas, sino también por la contraposición de valores y ambiciones. El conflicto es casi inevitable pues la empresa es el medio para los fines de expansión de los directivos, así como para que los trabajadores satisfagan sus necesidades y se realicen socialmente.

Es importante resaltar que a pesar de existir condiciones económicas aceptables para el trabajador, éste siempre se sentirá explotado y puede ser que con razón, pues piensa que cualquiera que sea su salario, siempre será insuficiente por el tiempo, la libertad y la vida misma que pierde al servicio de la empresa que le impone las condiciones de trabajo. Para agudizar este conflicto, también intervienen otras circunstancias como la jerarquía en la empresa, el poder de dirección del empleador que por un lado le pide a aquél iniciativa propia y por otro le exige obediencia pasiva, aunado al desconocimiento del obrero del verdadero proceso de producción al que se integra su trabajo y el destino final de todo este esfuerzo conjunto. Con todo lo anterior existe una tendencia generalizada por parte del trabajador a creer que merece más de lo que gana y que a expensas de él y a costa de su pobreza, el empresario o patrón se enriquece.

¹¹⁹ Cfr. *Idem.*

El problema es cómo evitar esa sensación de explotación por parte del trabajador conciliándola con la necesidad de retener la plusvalía por parte del patrón, ya que sin ganancias económicas el empresario no tendría incentivo para invertir, más aún, la relación de trabajo no existiría. Si las ganancias se dividieran en partes iguales, el trabajador ya no lo sería más, se convertiría en socio de la empresa, luego entonces, el derecho del trabajo no tendría razón de ser.

Para abreviar, es necesario decir que el fundamento jurídico esencial de la teoría clásica de la empresa estriba en el reconocimiento de la oposición de intereses en el seno de la empresa que se catalizan jurídicamente en el contrato de trabajo excluyendo la asociación.

2. Predominio de la propiedad o del capital

Esta concepción tradicional de la empresa se ha abordado en páginas anteriores, sostiene que el factor patrimonial: propiedad o capital, es el elemento fundamental que debe dominar el actuar en general de trabajadores y empleados de confianza.

Con la atomización de la propiedad de las grandes empresas al través de las acciones, en donde muchas veces el grupo social dominante son los administradores y directores, el propietario sólo lo es de la alícuota, es decir, de la parte proporcional equivalente del capital invertido. El predominio del capital-propiedad sobre la dirección se ha puesto en entredicho pues niega que la propiedad sea el factor predominante en la empresa. Jurídicamente se ha dicho que el aporte de capital no otorga por sí mismo el derecho de dirigir sino sólo a recibir parte de los beneficios de la empresa y a participar en la dirección y control de ella.

En el caso de las MIPES, esta escisión entre propiedad y dirección no suele darse, el titular del capital y de la propiedad normalmente lo es también de los poderes reglamentario, disciplinario y de dirección, aportando muchas veces el concurso de sus esfuerzos en el trabajo, directamente al lado de sus trabajadores.

Socioeconómicamente entran en relación las normas de movilidad y libertad. Para el trabajador, presupone la titularidad de su fuerza de trabajo, que en potencia no sirve de gran cosa, pues se impone la necesidad económica de ofrecerla al empleador para actualizarla. Éste por su parte (asumiendo las consecuencias jurídicas), tiene la libertad de despedir¹²⁰ en cualquier momento al trabajador, o de manera unilateral modificar su trabajo y las condiciones del mismo¹²¹, obedeciendo siempre las exigencias del capital. "Existen pues dos intereses patrimoniales en conflicto: la utilidad específica que proporciona a los

¹²⁰ Siempre y cuando asuma las consecuencias por indemnizaciones contempladas en los Artículos 48, 49 y 50 de LFT

¹²¹ Véase Jus Variandi.

trabajadores la estabilidad en el empleo, frente a la utilidad que proporciona al empresario la movilidad de la fuerza de trabajo.¹²²

De lo anterior resalta que el derecho de propiedad privada es clave, pues los principios socioeconómicos que se vienen enarbolando son el sustrato del conflicto de intereses. Intereses de los trabajadores a la automovilidad en el empleo, es decir, a su movilidad libremente asumida, pues ellos normalmente no son penalizados por abandonar su puesto de trabajo¹²³, sólo pierden el pago de algunos derechos; no así el patrón que en caso de tener la necesidad de mover al trabajador con el afán de conservar su empresa en plena aptitud productiva acorde con sus necesidades de capital, tiene que sufrir una merma por indemnizaciones. Situación que frena el desarrollo de las MIPES, principalmente.

"En el enfoque clásico, la propiedad es el eje de la empresa, su base y su pilar. Y ella predomina sobre la dirección"¹²⁴, pues su legitimidad siempre deriva de un acto del titular del capital. El predominio económico y social de la propiedad es patente, basta con disponer de capital para ser propietario y/o para dirigir una empresa. Esto podría parecer una injusta contradicción pues mientras que en las economías liberales se exigen certificados, títulos, cédulas y diplomas universitarios para ejercer algunas profesiones, resulta paradójico que alguien pueda ser empleador sin tener competencia probada, sin garantía moral o técnica. Lo anterior es cierto, pero también lo es el hecho de que en este tipo de economías, el dinero es el activo principal aunque en el intento empresarial, éste se puede perder, junto con la salud, la familia, la estabilidad emocional y la vida misma, si el propietario no sabe manejar adecuadamente la empresa.

Se ha visto como el predominio de la propiedad se impone al trabajador al través del contrato que conlleva la subordinación y la ajenidad, y sólo con la combinación de propiedad y contrato, se explican las siguientes características de las relaciones de trabajo:

"a) que el ingreso a la empresa se produzca normalmente, por un acto de admisión, discrecionalmente adoptado por el empleador; b) que en general –sin perjuicio de limitaciones en contrario– el egreso de la empresa pueda ser decidido unilateralmente; c) por lo común el reglamento interno es elaborado unilateralmente por el empleador; d) que el empleador decida por sí y ante sí –salvo algunas

¹²² Ramos Olivera, Julio, *op. cit.*, nota 58, p. 63.

¹²³ Renuncia. La renuncia al trabajo presentada por el trabajador no constituye un convenio o algún otro acto de aquellos que conforme a la Ley Federal del Trabajo requieren para su validez hacerse ante la junta y ser aprobados por ésta, sino que dicha renuncia constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide a (SIC) poner fin a la relación del trabajo que lo ligaba con la empresa.

Ejecutoria: Informe 1978, 2ª parte, 4ª Sala, 39, A. D. 2902/78. José Héctor Campos Antunes, 18 de septiembre de 1978.

Renuncia al trabajo. Es necesario que concurra la aceptación del patrón.

En los casos en que existe un contrato de trabajo que delimita derechos y deberes recíprocamente entre los contratantes, es indudable que para que la renuncia al trabajo no implique incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador y traiga como consecuencia la actualización a su favor del derecho a percibir determinadas consideraciones establecidas en el contrato colectivo de trabajo correspondiente para esos casos, es indispensable que concurra la voluntad del patrón aceptando esa renuncia, puesto que es lógico que la decisión unilateral del trabajador no puede crear las referidas obligaciones a cargo del patrón ni libera por sí misma al trabajador de las responsabilidades en que pueda incurrir si de inmediato deja el trabajo.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª Sala, Tesis 196, p. 187.

¹²⁴ Ramos Olivera, Julio, *op. cit.*, nota 58, p. 64.

limitaciones- todo lo referente a las grandes decisiones económicas de la empresa, incluido el cierre de la misma; e) que el empleador asuma íntegramente los riesgos de explotación; f) que la subordinación y la ajenidad sean características básicas del contrato, y g) que el empleador disponga del poder disciplinario."¹²⁵

Esta concepción podría explicar cómo el empleado-administrador de la empresa, también puede gozar de absoluta irresponsabilidad por su negligencia e imprevisión ante el personal, en caso de algún error imputable a sí mismo. Por el contrario, si existiera algún tipo de relación igualitaria, societaria o comunitaria entre el trabajo subordinado y el capital dirigente, el administrador sería responsable ante el propietario por los perjuicios que le causara su conducción.

Siguiendo a Ermida Uriarte, el *status quo* actual justifica y determina el derecho laboral protector. Si las cosas no fueran así, si no existiera el predominio del capital sobre el trabajo, si en su lugar existiera un verdadero equilibrio igualitario, qué sentido tendría el derecho laboral protector¹²⁶.

3. Asunción de los riesgos de la explotación por el empleador

El tercer fundamento jurídico de la teoría clásica de la empresa es la aceptación tácita y total de los riesgos de la explotación por el empleador, mientras que el trabajador permanece ajeno a este riesgo. Tal fundamento consiste para el trabajador en que no debe soportar las pérdidas de la empresa ni padecer dificultades económicas, pues al subordinarse a un tercero no asume ningún riesgo, éste debe ser asumido totalmente por el empleador quien no debe trasladarlo al trabajador.

La no aceptación de riesgos es sólo una consecuencia del contrato de trabajo, en donde el trabajador se compromete a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo a cambio de un salario; por su parte, el empleador al ser propietario del capital, también se adueña del fruto del trabajo de sus empleados. Esto es una realidad que ambas partes asumen: el trabajador tiene la certeza de que no participará de las pérdidas de la empresa; el empleador, a asumir el riesgo total de la explotación con toda sus consecuencias: ganancias y pérdidas. Es por eso que los conceptos de propiedad, contrato de trabajo y riesgos de empresa son pilares de la teoría clásica¹²⁷.

4. Intercambiabilidad del personal

La frase induce a pensar que el personal es un insumo de la producción que se administra y se sustituye a voluntad, según la necesidad de los departamentos de recursos humanos o de administración de personal. La expresión refleja la visión que el empresario tiene de su personal.

¹²⁵ *Ibidem*, p. 65.

¹²⁶ *Cfr. Idem*.

¹²⁷ *Cfr. Ibidem*, p. 67.

Este cuarto fundamento jurídico de la teoría tradicional de la empresa, desde el enfoque del empleador con una lógica empresarial, es una reiteración de lo ajeno que considera el patrón al trabajador de su empresa, que de ninguna manera puede ser asociado, sólo es un elemento intercambiable.

Esta situación es más evidente en las medianas o grandes empresas, no así en los talleres familiares o en las MIPES, pues en estos ámbitos, los trabajadores con el tiempo se vuelven casi indispensables para la empresa. La rotación de personal es mínima porque el propietario y el trabajador llegan a complementarse tanto que pueden sentirse parte de la misma.

Sin embargo la lógica patronal faculta a los empleadores a despedir a su personal, situación que redundo en una amenaza constante para los trabajadores, quienes para un mejor desempeño de sus labores, requieren tener estabilidad en el empleo; esto ocurre más a menudo en las grandes empresas, no tanto en las MIPES.

La intercambiabilidad de personal es casi una condición al contratar mano de obra. Se sobre entiende que al hacerlo se adquiere también la facultad de removerla de su puesto o despedirla de la empresa. Al respecto, Monereo Pérez afirma que "... la inestabilidad y la movilidad del trabajador es una nota esencial de la relación capital-trabajo, producto de la necesaria correspondencia entre la movilidad del capital y la movilidad de la fuerza de trabajo, típicas de la economía capitalista."¹²⁸

Para concluir con los fundamentos de la teoría clásica, debe mencionarse que entre trabajador y patrón, el conflicto es el mismo, sólo varían sus expresiones pero la confrontación entre el que enajena su trabajo y el que se beneficia con sus frutos, subsiste. Este conflicto nace entre capital y trabajo, junto con el contrato de trabajo, en el que hay oposición de intereses; por un lado el empleador busca lucrar cada vez más, por otro, el trabajador busca mayor remuneración y condiciones de trabajo más favorables. Por lo que la confrontación es casi inevitable. El empleador buscará pagar menos salario para acrecentar sus ganancias a costa del trabajador y éste reclamará siempre una mayor remuneración posible a expensas de las ganancias del empresario. La gran interrogante es cómo conciliar estas dos posturas al parecer irreconciliables. Ese es uno de los retos de este trabajo cuya propuesta se analizará más adelante.

¹²⁸ Cfr. Monereo Pérez, *Las relaciones de trabajo en la transmisión de la empresa*, p. 40, citado en Ramos Olivera, Julio, *La empresa. Enfoque laboral*, Montevideo, Ed. FCU Fundación de Cultura Universitaria, 1993, p. 68.

III. Concepción institucional de la empresa

En el marco de lo que los doctrinarios han llamado "teorías afirmativas de la empresa", se encuentra la concepción institucional de la empresa. *Institución* es una idea de obra o de iniciativa que se realiza y perdura jurídicamente en un medio social.

La teoría institucional se basa en Maurice Hauriou, según explica el Dr. Américo Plá, toda institución tiene tres elementos esenciales¹²⁹:

- 1) La idea de obra a ser realizada en un grupo social.
- 2) Un poder organizado puesto al servicio de esa idea, a fin de realizarla.
- 3) Manifestaciones de comunión que se producen en el grupo social.

El primer elemento no debe confundirse con los motivos individuales de los miembros de la institución. Esta idea de obra a ser realizada, determina el objeto de la institución: materializar la idea, objetiva y obligatoria, que asegura la unidad de acción de los colaboradores. Esto se logra sólo si la participación se justifica porque los miembros se sienten parte de la empresa y porque la empresa son todos.

El segundo elemento deriva de la necesidad de organizarse para realizar el fin común de la institución. Al ser un organismo de carácter moral, sus miembros se basan en un principio de autoridad jerarquizada para relacionarse entre sí. Ésta subsiste a pesar de la rotación de personal.

El tercer elemento se refiere a que desde la fundación de la institución, todos sus miembros establecen una comunión de ideas.

Es importante resaltar las diferencias entre la institución y el contrato: en éste hay contraprestaciones que deben cumplirse con fines diferentes; en aquella, las partes tienen la misma finalidad. En el contrato existe un vínculo entre dos partes. La institución integra una comunidad por un vínculo intersocial. En el contrato se aspira a la justicia conmutativa. En la institución a la justicia distributiva¹³⁰.

Dentro de la concepción institucional se estudiará a Durand y su llamada *concepción social de la empresa*, como "... lugar de elección para la formación de vínculos colectivos."¹³¹

¹²⁹ Cfr. Plá Rodríguez, Américo, en *Concepciones afirmativas de la empresa* en "Catorce estudios sobre la empresa", Montevideo, 1984, p. 86, citado en Ramos Olivera, Julio *La empresa. Enfoque laboral*, Montevideo, Ed. FCU Fundación de Cultura Universitaria, 1993, p. 69.

¹³⁰ Cfr. Aristóteles, *Ética Nicomaquea. Política*, versión española, introducción Antonio Gómez Robledo, Ed. Porrúa, Sepan Cuántos, México, 1980, p. 77, véase Glosario.

¹³¹ Ramos Olivera, Julio *op. cit.*, nota 58, p. 71.

El individualismo del siglo XIX perdió terreno ante el avance de nuevas formas de vida colectiva. La socialización engendró la formación de grupos con interés en la participación y en la dirección de la obra común, que van restringiendo el derecho de propiedad, éste ya no justifica un poder absoluto sobre la empresa. El dominio sobre las personas y cosas no justifica el poder absoluto sobre aquella.

Desde el punto de vista de la teoría institucional, la empresa está constituida por elementos y medios materiales para la consecución de un fin.

Primero están los elementos humanos: por una parte, el fundador de la empresa, que sin más condiciones morales ni aptitudes técnicas o económicas que su propia voluntad, la dirige; al hacerlo, constituye una función social y muchas veces se disocia de la propiedad; por otra parte, el personal subordinado, que si bien puede no existir, en la realidad es un elemento importantísimo para el desarrollo de las actividades de la empresa. Los medios pueden ser inmuebles, maquinarias, patentes de invención, reglamentos internos, convenios colectivos, contratos con los clientes, proveedores y personal y sistemas de administración en general.

La empresa deriva en una unidad económica de producción que con todos estos elementos busca la consecución de un fin en alguna actividad económica.

Por lo que hace a su funcionamiento, en la teoría de Durand, la empresa como institución se basa en dos ideas principales¹³²:

- 1º. En su funcionamiento interno existe una analogía entre la empresa y la sociedad política;
- 2º. Entre el Estado y la empresa surgen relaciones externas.

Según esta primera idea, en la empresa normalmente existe una división de funciones quizás equivalente a la división de poderes del Estado moderno, con un poder legislativo (reglamento interno), un poder ejecutivo (poder de dirección) y un poder judicial (poder disciplinario) que sanciona la no observancia del reglamento interno. Con la salvedad de que el poder de dirección y el poder disciplinario son facultad de una misma persona.

La segunda idea explica cómo el Estado moderno involucra a la empresa en la creación de empleos, con lo que provoca un aumento del nivel de vida de sus trabajadores ayudando al sistema de seguridad social. Incluso funge como auxiliar en la recaudación fiscal al facultarla para hacer retenciones al salario y enterarlas después en sus propias declaraciones. Lo anterior es un ejemplo claro de cómo la actividad privada se socializa. En la práctica se verifica una transmisión de las obligaciones de los trabajadores por mandato legal. Esto

¹³² Cfr. *Ibidem*, p. 72.

permite suponer como González Bietma que "... la empresa es una institución, persona jurídica, entidad o comunidad susceptible de ser sujeto de relaciones jurídicas, entienden que la empresa tiene derecho a una entidad propia."¹³³

IV. Otras teorías

1. Concepción comunitaria

La concepción comunitaria es una teoría que defienden los autores de la Doctrina Social Cristiana; tiene un modo de ver la vida especial que ha sido reflejada en las encíclicas "*Rerum Novarum*" de 1891, "*Populorum Progressio*" o "*Centesimus Annus*" de 1991.

Esta doctrina social cristiana niega que la empresa pueda ser sólo un conjunto de bienes dedicados a realizar un fin productivo en beneficio de alguien, más aún, es una organización social, una comunidad de hombres que colaboran para su bien común y el de la sociedad. Esta doctrina sostiene que la empresa es una comunidad humana de trabajo donde los trabajadores son miembros de ella y deben ser integrados con parte de beneficios, de responsabilidad y de propiedad. Deben ser asociados colaboradores indispensables para la empresa, no sólo como elementos extraños que aportan un elemento material, es decir, su fuerza de trabajo.

Sus doctrinarios señalan que "el capital no puede arrogarse exclusivamente la dirección y el beneficio ... el capital suministra un elemento útil ... debe tener su parte, pero respetando la parte del trabajo, incluso, el capital debe pasar a un segundo rango."¹³⁴

El autor argentino Vázquez Vialard, quien según Plá Rodríguez es representante de esta doctrina, parte de la sociabilidad natural del hombre como un ser constitutivamente social que nace, se desarrolla y vive con otros hombres; se agrupa con sus semejantes en asociaciones diferentes que se distinguen por su finalidad.

Estas asociaciones pueden ser necesarias o contingentes. La familia, el Estado o la comunidad internacional son necesarias; las contingentes son las que tienen que ver con el trabajo, la cultura, la recreación, el deporte, las afinidades políticas y la amistad, entre otras.

¹³³ Cfr. González Bietma, Eduardo, *El cambio de titularidad de la empresa en el derecho de trabajo*, Centro de Publicaciones del M.T.S.S. de España, 1989, p. 226, citado en Ramos Olivera, Julio *La empresa. Enfoque laboral*, Montevideo, Ed. FCU Fundación de Cultura Universitaria, 1993, pp. 72 y 73.

¹³⁴ Cfr. Plá Rodríguez, Américo, *op. cit.*, nota 129, p. 74.

Siguiendo esta idea, se puede dividir la sociedad global en un conjunto de sociedades mayores y menores donde las primeras no deben desplazar a las segundas¹³⁵.

Los teóricos de la doctrina social cristiana reconocen en los abusos de la aplicación de la teoría clásica, el nacimiento del Derecho del Trabajo, es decir, el origen de la legislación social a principios del siglo XX.

Según la concepción social cristiana, la empresa es una realidad social formada no sólo por un aporte de capital. Se debe tomar en cuenta a quienes trabajan en ella pues *aportan* su vida, ponen en riesgo su salud mental, su dignidad y su moral, por tanto, no pueden ser considerados como terceros o sujetos pasivos. Se da una verdadera interacción vital que determina y condiciona los demás ambientes sociales que integra.

Ideas como estas han impulsado la pretensión de los trabajadores de adueñarse del excedente que su trabajo genera, sin haber aportado más que su fuerza de trabajo, sin haber aportado el capital, sobrevalorando su trabajo y sintiéndose más explotados de lo que realmente son. Esto es un caldo de cultivo para la inestabilidad social, deviniendo en huelgas, rebeliones, etc. Es errónea la idea de que el trabajador aporte toda su persona porque según la teoría clásica, es libre para escoger entre las opciones que tiene, que por cierto no son muchas, y no podría entregar su persona pues la esclavitud ya ha sido abolida. En este sentido, la libertad es más un aspecto psicológico pues al sentirse libre y contratarse, permite conscientemente otra forma de explotación.

Quizás en el derecho del trabajo, esta idea comunitaria se ha vuelto inoperante ante el avance del neoliberalismo y la globalización que representan todo lo contrario a la idea de aldea global, pues la globalidad se da sólo en el intercambio de mercancías apoyado por las tecnologías de la comunicación. Los conceptos de neoliberalismo y globalización exacerbaban el individualismo y la despersonalización de las relaciones humanas, por ende, las relaciones de trabajo. Bajo esta visión globalizante, quizás es una pérdida de tiempo la idea comunitaria de empresa, es decir, vivir eternamente en asamblea al tener que consensarlo todo entre los factores de la producción.

La empresa no debe considerar al trabajador ajeno. Debe situarlo en su justo lugar y función. Su aporte debe estar bien definido: obedecer trabajando bajo la dirección del empresario y cobrar por ello un salario justo y remunerador, atendiendo a lo dispuesto en el Artículo 123, apartado A, fracción VI, párrafo 2°, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) que a letra dice "Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos."

¹³⁵ Cfr. Ramos Olivera, Julio, *op. cit.*, nota 58, p. 74.

Se debe reforzar la idea de que la empresa no es una democracia, pues en ella, normalmente, existe una jerarquía organizada.

Actualmente, hay una tendencia a aceptar esta concepción de la empresa, sin embargo no es la que priva. Ésta implica una aspiración de humanización del mundo laboral, ya que no es suficiente una buena remuneración si se afecta su estabilidad emocional.

De la aplicación de esta doctrina al través del desarrollo de la legislación social apoyada por el Estado o creada por él mismo, se ha intentado mermar las capacidades de mando y de dirección del empresario¹³⁶. Ocurre que éste no es el único que tiene el derecho de conducir los destinos de su empresa. Los comunitaristas argumentan que el empresario puede ser dueño de los bienes de producción pero no puede serlo de una realidad social, siendo ésta una creación diferente que supera esa objetividad.

El fenómeno de socialización del siglo XX refuerza la idea de no admitir la conducción unilateral de los empresarios. Debe haber más participación de todos los factores humanos que intervienen, especialmente del trabajador. Según esta doctrina, el concepto social quiere decir mayor compromiso de parte de todos los integrantes de la empresa.

La concepción de empresa como una comunidad no significa la atomización de la responsabilidad de decisión, ésta deberán asumirlas una o varias personas, pero los procesos anteriores y posteriores, admiten un mayor grado de participación.

La pérdida de la idea de propiedad puede resultar peligrosa pues al socializarla, se corre el riesgo de dispersar también la responsabilidad. El derecho de propiedad es un bastión de la sociedad capitalista moderna.

Según Plá Rodríguez, todo lo anterior se resume en un "nuevo trato", es decir, una auténtica revolución cultural con una amplia repercusión sobre las relaciones laborales y sus diferentes aristas. Esto significa un cambio de mentalidad. El trabajador no debe ser ajeno y debe incorporarse a la empresa porque aporta no sólo su fuerza de trabajo como mercancía sino también su propia vida.

Esta idea encierra un manejo retórico de la visión de empresa pues significa decirle al trabajador cuan importante es para la misma, sin embargo, debe obedecer siempre. Es decirle lo valioso que es para el proceso de producción. Una vez más, es cuestión de forma, pues en el fondo, se advierte que la condición necesaria para la explotación se sigue dando, sigue estando presente en la subordinación que el trabajador le debe al empleador. Esta idea de la empresa

¹³⁶ Cfr. Carta Encíclica "Centesimus Annus", Vaticano, Libreria Editrice, 1991, pp. 12 y 13.

como una comunidad quizás es un eufemismo; es explicar de otra manera, menos agresiva, su condición de obrero.

Con base en esta doctrina, las funciones de dirección del empleador se fundamentan no en el hecho de ser dueño de los bienes, de los derechos y de la infraestructura de la empresa, sino en el hecho de haber sido el organizador y haber coordinado los elementos necesarios para alcanzar su objetivo social.

Con esta doctrina se desvirtúa o se oculta la realidad al decir que el capital no es importante. Se sostiene que el empleador es el jefe por el hecho de haber organizado todo para conseguir una finalidad. No se toma en cuenta que sin el capital habría sido imposible la consecución del fin. Tramposamente no se acepta que tal vez a otro ya se le había ocurrido una idea similar pero, quizás, no contó con el capital necesario.

“El capital, es por tanto, el poder de gobernar el trabajo y sus productos. El capitalista posee este poder, no por sus cualidades personales o humanas sino en cuanto que es propietario del capital. El poder de compra de su capital a que nada puede resistirse, le confiere su poder.”¹³⁷

Esto hace que los poderes de dirección y de mando tengan un carácter funcional, es decir, eficaz y eficiente, con lo que, según Américo Plá, se excluye la arbitrariedad.

Se ve al empresario como un benefactor que realiza la función social de dar empleo y acrecentar el nivel de vida de los trabajadores. Quizás es tiempo de aceptar la realidad social para mejorarla y cambiarla. Hace falta un diagnóstico certero. Ahora resulta que con la aplicación de una teoría comunitaria, a la luz de la doctrina social cristiana, el empleador dejaría de ser arbitrario, es decir, tiránico y autoritario, por el hecho de ser el indicado para dirigir el destino de su empresa. Sólo por ser el autor de la idea y haber dirigido y coordinado los esfuerzos conjuntos, propios y de sus trabajadores, mas no por haber aportado el capital.

“El único móvil que impulsa al poseedor de un capital a invertirlo de preferencia en la agricultura, en la manufactura o en determinada rama del comercio al por mayor o al pormenor, es el punto de vista de su propio lucro.”¹³⁸

Cuál es la diferencia si de cualquier modo se convence al trabajador con un discurso social pero con las mismas consecuencias, es decir, la apropiación del excedente de su trabajo (plusvalía). El dueño del capital ya no sería un patrón que actúe bajo su voluntad, capricho y/o conveniencia. Ahora sería justo, equitativo e imparcial. Falso, si de cualquier manera sigue explotando a sus trabajadores. Se debe considerar que en un modo de producción capitalista, neoliberal y globalizante, es casi inevitable. Lo que se debería intentar es reducir la explotación. Quizás la forma más adecuada es ofrecerle mejores condiciones y mejor salario al trabajador.

¹³⁷ Marx, Karl, *op. cit.*, nota 28, p.33.

¹³⁸ *Ibidem*, p.37.

2. Concepción de la persona jurídica naciente

Aunque muchos teóricos han considerado a la empresa como una persona jurídica en nacimiento, esta concepción se debe, principalmente, a Michel Despax quien en su libro "*L'entreprise et le Droit*" desarrolló esta teoría.

Despax compara la empresa con la persona moral. Afirma que la personalidad moral deriva de dos elementos¹³⁹:

- 1º. La existencia de un grupo de interés distinto a los intereses individuales;
- 2º. La presencia de una organización capaz de expresar una voluntad colectiva y por lo tanto de representar al grupo en la vida jurídica.

Siguiendo a Despax, la empresa cumple con esa doble exigencia, es decir, dentro de la empresa se da un interés propio diferente de los intereses individuales. Entonces existe un interés de la empresa y un interés del empresario.

Es importante señalar que en el planteamiento general del presente trabajo, esta situación no ocurre pues el interés es el mismo, la empresa y el empresario se llegan a confundir ya que normalmente la una no existe sin el otro; normalmente cuando falta el empresario, la otra tiende a desaparecer.

El empresario es el órgano principal de la empresa, ésta tiene una organización propia y aquél está obligado a actuar en función de los intereses de la empresa, y al hacerlo, actúa en beneficio propio.

En este enfoque, la empresa debe ser reconocida como un sujeto de derecho, pues posee todos los rasgos de una persona moral, es decir, debe tener personalidad jurídica.

Esta concepción ha sido llamada así porque en el Derecho Positivo francés, no se le ha reconocido personalidad jurídica completa, por ello se encuentra en vías de evolución y desarrollo. Se trata de un sujeto de derecho naciente.

Para explicar esta concepción, los teóricos afirman que bajo este análisis, le estaría ocurriendo a la empresa un reconocimiento paulatino como un hecho social impuesto por la dinámica económica, para luego consolidarse como una fuente real del derecho que los juristas deben analizar para asignarle su naturaleza jurídica.

¹³⁹ Ramos Olivera, Julio, *op. cit.*, nota 58, p. 77.

V. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las micro y pequeñas empresas

La OIT ha adoptado 174 Convenios Internacionales y poco más de 80 recomendaciones. Sólo en un número limitado de estos instrumentos se prevén excepciones a las obligaciones impuestas y normas diferenciales, en función del tamaño o dimensión de las empresas. Corresponde a la autoridad competente y al organismo apropiado de cada país, efectuar una consulta previa con organizaciones de empleadores y trabajadores interesados, así como enumerar expresamente las exclusiones y explicar los motivos de las mismas.

Según Barbagelata, se distinguen tres categorías de convenios para introducir excepciones o exclusiones a las normas de la OIT, tomando en cuenta las dimensiones de la empresa¹⁴⁰:

- a) Convenios que no toleran ninguna excepción (Convenio 3, 13, 19, 20, 42, 77, 78, 87, 119 y 127).
- b) Convenios que toleran exclusiones, a condición de ser indicadas en el acto de la ratificación o en oportunidad de presentar la Primera Memoria Anual (Convenio 81 y 95).
- c) Convenios que admiten que la legislación excluya categorías específicas, que es aquella del tipo familiar (Convenios 14, 17, 30, 52 y 89).

VI. Hacia una nueva concepción de la empresa

Quizás hasta ahora la doctrina sólo ha logrado aportar un bosquejo de lo que puede ser una nueva concepción de la empresa. Esto es porque los teóricos se han dedicado a criticar las concepciones hasta ahora vistas. Se dice que estas teorías proscriben del derecho laboral, toda teoría de la empresa.

Tradicionalmente se ha considerado al derecho del trabajo como la ciencia jurídica que estudia las relaciones entre trabajadores y patrones. Sin embargo, éste debería contemplar y estudiar más a fondo a la empresa; debería preocuparse por el desarrollo de ambos, pues al hacerlo por la empresa, beneficiaría también a los trabajadores. Al exagerar la protección al trabajo, se llegaría al extremo de atentar contra la permanencia de la empresa. Esto desestabiliza la permanencia del trabajador y del empleo, pues al no haber empresa, el empleo desaparece también.

¹⁴⁰ Cfr. Sardegna, Paula Constanza, *op. cit.*, nota 45, pp. 186 y ss.

Javillier apunta que las teorías de la empresa se han propuesto limitar los poderes de dirección y disciplinarios del empleador pero también expresa que "ninguna teoría ha sido capaz de llevarnos a un control real del ejercicio de los poderes disciplinarios. Más bien, permite una justificación de estos poderes mediante la finalidad que se les atribuye."¹⁴¹

También señala que en la mayoría de los casos, se utilizan las teorías clásica e institucional para salvaguardar el poder patronal. Modernamente la teoría clásica ha sido maquillada, ahora la empresa es propiedad del capital. El empleador asume los riesgos pero también los beneficios de la empresa, por eso dirige. El trabajador no corre riesgos y por eso no obtiene parte de los beneficios. Se dice que el salario es seguro y los beneficios inciertos. ¿Acaso esto es verdad?.

Para problematizar más lo anterior, se expondrán otras circunstancias que acontecen en las sociedades actuales:

- i) Con la participación de los trabajadores en la dirección de las empresas se ha socializado la gestión empresarial.
- ii) En las empresas de economía mixta, el empresario comparte el riesgo económico con el Estado.
- iii) Las políticas estatales normalmente atenúan el desequilibrio económico de las empresas con programas y leyes para el desarrollo, por ejemplo, la "Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa" del 13 de diciembre de 2002.
- iv) Además, con la creación del seguro de desempleo, el riesgo del empresario se va diluyendo según los doctrinarios.
- v) La disminución del riesgo empresarial ha producido lo que se ha llamado la socialización de las pérdidas y la privatización de los beneficios. En el caso de México existen ejemplos claros: el rescate bancario, el rescate carretero y la privatización de TELMEX.

Lo anteriormente expuesto, no es del todo cierto, dicen los críticos de la teoría clásica, que el trabajador no arriesga nada en la empresa; arriesga su puesto de trabajo, su bienestar, su familia, su salud (si las condiciones de trabajo no son adecuadas y provocan algún accidente). Además, el empleador funda sus poderes en la aceptación del riesgo que adopta pero qué pasa si este se redistribuye. Acaso lo estaría trasladando a la sociedad con el seguro de desempleo o los llamados "rescates", en el caso de México. Pero esto no ocurre en las MIPES.

¹⁴¹ Cfr. Javillier, Jean Claude, *op. cit.*, nota 117, p. 209.

Lo cierto es que el concepto de propiedad se ha cuestionado en la empresa y ha ido perdiendo fuerza a lo largo del siglo XX y principios del XXI, en las legislaciones de todo el mundo; esto es como derecho absoluto:

- a) La solidaridad económica entre los integrantes de la empresa se da porque tanto el capital como el trabajo, precisan de un mínimo de concordia para que la unión del esfuerzo dé buenos resultados.
- b) El sentimiento de pertenencia que se traduce en la idea de "mi" empresa, que los trabajadores tienen de la empresa en que trabajan. Este hecho se observa claramente en las huelgas cuando los trabajadores ocupan las instalaciones de trabajo, dando a entender que éstas de alguna manera les pertenecen¹⁴².
- c) La sucesión de la empresa independientemente de sus titulares y de sus trabajadores hacen de ella un ente distinto de sus elementos.

Todo lo anterior quizás disuelve el concepto de propiedad absoluta que el propietario tiene sobre la empresa.

Paralelamente, acontece la descentralización que se manifiesta en un proceso de fragmentación de la empresa, para diseminarse en diferentes unidades de producción lo que hace muy difícil su identificación en la inevitable relación con terceros. Aunado a los procesos de informatización y robotización de la producción de la empresa moderna, ésta atomización de la organización del trabajo ha precarizado las condiciones del mismo y ha promovido el *trabajo autónomo o independiente* y en el peor de los casos, parasubordinado¹⁴³. Esto atentaría contra principios fundamentales del derecho del trabajo como: subordinación, estabilidad en el empleo, carrera administrativa.

Ahora el poder económico ya no es inherente al concepto clásico del derecho de propiedad. La tecnología y la información son ahora lo más importante. No basta detentar los medios de producción, es necesario hacerlos competitivos con una adecuada tecnología de punta.

En el ámbito MIPE, la tecnología y la información no es lo más importante pues el derecho de propiedad sigue siendo la piedra angular para su desarrollo y permanencia así que, independientemente de si cuenta o no con tecnología moderna, el derecho de propiedad del patrón es lo fundamental.

¹⁴² Aunque quizás no lo hacen por esto, sino para obligar al patrón a ceder a sus pretensiones.

¹⁴³ Plá Rodríguez, Américo, *op. cit.*, nota 132, p. 23 dice "... las relaciones de trabajo autónomo, continuado y coordinado y predominantemente personal pueden tener en común con la relación de trabajo subordinado la dependencia económica y funcional y la disparidad de fuerza contractual del prestador de trabajo, por lo que con razón pueden ser denominadas relaciones parasubordinadas, no en el sentido de que son semi o casi subordinadas, sino de que ocupan un área más amplia que la subordinación en sentido técnico."

CAPÍTULO TERCERO

EMPLEO Y TRABAJO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

I. Las micro y pequeñas empresas como creadoras de empleo

El Artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos dice que "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley", con lo que se puede presuponer que el Estado tiene la responsabilidad social de crear empleos para todos los habitantes.

Algunas corrientes de la política económica ven en la creación de MIPES una solución a la crisis por la que atraviesa la economía mundial y sostienen que "el desarrollo de nuevas pequeñas ... empresas o de empresas alternativas asociaría, de manera indeleble, la innovación económica y el progreso social en un extraño matrimonio en el que la autonomía armonizase con la monetarización..."¹⁴⁴

En general, la promoción del empleo recae en la política económica del gobierno pero también es importante destacar la presencia de la política social porque es en ésta donde se aborda la igualdad de oportunidades con una adecuada distribución del ingreso y la disminución de la pobreza extrema.

Y es a partir de la política social que en épocas de crisis o recesión económica se busca impulsar la creación y desarrollo de MIPES, sobre todo por el incontrolable crecimiento del índice de desempleo. Apunta Juan Francisco Dieste que "... en este tema de la pequeña ... empresa se ha ido conformando, a partir de los años setenta, un denominador común que consiste en la aceptación tácita de un cierto dirigismo estático cuando se trata de dinamizar el mercado de trabajo."¹⁴⁵

Desde el punto de vista económico, incluso la OIT¹⁴⁶ ha recomendado la instalación de empresas de este tipo en los países subdesarrollados ya que, tanto la creación como el impulso de MIPES, es quizás menos costosa y más viable que algún otro programa concebido con el fin de crear empleos e incentivar la economía, "... la empresa es un soporte de la política de empleo y las PYMES, como el sector informal, constituyen un 'amortiguador social' en los periodos de recesión"¹⁴⁷. Esto aplica también para las micro empresas.

¹⁴⁴ Sardegna, Paula Constanza, *op. cit.*, nota 45, p. 39.

¹⁴⁵ Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 70, p. 41.

¹⁴⁶ Cfr. Ramos Olivera, Julio, *op. cit.*, nota 58, p. 38.

¹⁴⁷ Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 70, p. 41.

Las razones por las que se puede explicar que las MIPES se constituyen en generadoras de empleo¹⁴⁸ son las siguientes:

- i) Las micro y pequeñas empresas son capaces de absorber la mano de obra con poca o nula calificación.
- ii) El costo de la creación de empleos es más bajo, en términos absolutos y relativos, en este sector que en las empresas de gran producción y capital invertido.
- iii) Contribuyen al desarrollo local pues los emprendedores suelen establecerse en su entidad y atacan su propio mercado interno, aprovechando las condiciones ambientales, las costumbres, las tradiciones y las destrezas artesanales.
- iv) Tienen una mayor flexibilidad que les permite adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado. Actualmente, muchas empresas grandes, para reducir costos y permanecer en el mercado, fragmentan su proceso productivo y lo transfieren a entidades más pequeñas. Con esto puede mantenerse e incluso incrementarse el número de empleados que la macro empresa ya no podía mantener.
- v) A últimas fechas se ha dado una reorientación de la clase media desde el trabajo asalariado y el sector público, hacia la actividad empresarial que debido a la experiencia en gestión empresarial y conocimiento del mercado, las nuevas MIPES tienen mejores posibilidades de sobrevivir y desarrollarse dentro del sector económico en que se ubiquen. Otro factor que contribuye a los anteriores es que la nueva actividad implica riesgos y éstos despliegan esfuerzos que se desaprovechan en una relación de trabajo subordinado.
- vi) Cuando existen apoyos financieros y de regulación, los desocupados se autoemplean, creando su propia empresa. Éstos son generalmente los directivos o los empleados calificados.

En este último punto, en algunos países como Argentina, Perú o Italia, sus leyes prevén que las empresas y sus trabajadores puedan establecer programas que fomenten la creación de empleo autónomo, con la finalidad de conservar la actividad de los trabajadores ante la inminencia del despido, debido a las condiciones económico-financieras de las empresas.

Por ejemplo, en Gran Bretaña, la cantidad de PYMES creadas por desocupados es cercana al 20% y en otra encuesta elaborada en regiones con economías más vulnerables, se verificó que un incremento del 3% en la tasa de desempleo, implicaba un crecimiento del 1% en la creación de MIPES¹⁴⁹.

¹⁴⁸ Cfr. *Ibidem*, p. 42.

¹⁴⁹ Cfr. *Ibidem*, pp. 44 y 45.

Por su parte, en EUA, la *encuesta Birch* señala que entre 1969 y 1976, dos tercios de los empleos creados pueden ser atribuidos a las PYMES, y de los 4.5 millones de empleos creados en éstas, 3.9 millones pertenecen a empresas muy pequeñas del sector servicios¹⁵⁰.

Asimismo, en Uruguay, más del 80% de las empresas tienen entre uno y cuatro trabajadores, y emplean al 27% del total de la mano de obra; mientras que únicamente el 16% de las empresas tienen entre cinco y cuarenta y nueve trabajadores, empleando al 34% de la mano de obra¹⁵¹.

Ahora bien, el incremento que se ha observado en estos tiempos del sector terciario¹⁵², ha provocado que las MIPES ocupen una mayor cantidad de mano de obra dedicada a la producción, lo que explica que sea menor la proporción de MIPES en el sector servicios que en la industria; "...asociar la creación de empleo en la PYME con el desarrollo del sector terciario, puede poner en entredicho su aptitud intrínseca, infiriéndose que es la *actividad* (servicios) y no la *dimensión* de la empresa el factor explicativo del incremento de empleos."¹⁵³

Aunque las MIPES no son por sí mismas generadoras de nuevos empleos, a partir de ellas pueden aprovecharse las circunstancias del mercado y de la economía para explotar el gran potencial laboral en los diversos sectores de la producción.

Por otra parte, y siguiendo a Paula Constanza Sardegna¹⁵⁴ y Juan Francisco Dieste¹⁵⁵, existen tres factores que deben considerarse para determinar si las MIPES generan empleos:

- a) Calidad en el empleo creado,
- b) Efectos de evicción y,
- c) Fusión entre creación de empleos por las MIPES y el desarrollo estructural de la actividad terciaria.

a) Calidad en el empleo creado

Las MIPES, sobre todo en los países subdesarrollados se caracterizan porque la cantidad de empleos creados no tienen una calidad adecuada, incluso los sindicatos consideran que estas empresas,

¹⁵⁰ Cfr. *Ibidem*, p. 42.

¹⁵¹ Cfr. Ermida Uriarte, Oscar, "Formas de Acción Gremial en la Empresa", *R. Derecho Laboral*, no. 131, p. 586, citado en Ramos Olivera, Julio, *La empresa. Enfoque laboral*, Montevideo, Ed. FCU Fundación de Cultura Universitaria, 1993, p. 37.

¹⁵² Terciarización o Tercerización. Ambos se usan indistintamente. Es un fenómeno de descentralización de la actividad empresarial por medio del cual los propios empleadores tratan de traspasar cargas y riesgos a los trabajadores.

¹⁵³ Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 70, p. 45.

¹⁵⁴ Cfr. Sardegna, Paula Constanza, *op. cit.*, nota 45, pp. 41 a 44.

¹⁵⁵ Cfr. Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 70, pp. 46 a 77.

"... no deberían utilizarse 'como un medio para la desreglamentación de las prácticas de trabajo y la erosión de los derechos de los trabajadores'. Han señalado, además, que 'la creación de puestos de trabajo no puede realizarse a expensas de los derechos sindicales y del bienestar de los trabajadores'. Y que estas empresas 'deben cumplir con las normas establecidas para sus sectores, incluidas las relativas al salario mínimo y a la higiene y seguridad del trabajo."¹⁵⁶

En este aspecto, los propietarios y empleadores justifican su necesidad de flexibilizar el empleo con su capacidad de crear empleos y el éxito del proyecto.

La calidad en el empleo se puede resumir en cinco características:

- 1º. Remuneración. En la mayoría de los países en vías de desarrollo, el nivel de salario de la MIPES es inferior al de las grandes empresas, además de que éste es marcadamente desigual entre un sector y otro de la economía, el género del trabajador y la ubicación geográfica de la empresa.
- 2º. Ventajas sociales. El acceso a la seguridad social a que tienen derecho todos los trabajadores, no está garantizado en las MIPES ya que un buen número de empresas evade casi totalmente las contribuciones en este rubro. En los países del tercer mundo, se contrata personal sin registro en la seguridad social o éste se hace algún tiempo después de iniciada la relación laboral.

"A veces, la 'informalidad' (u ocultamiento de información) no es total sino parcial, figurando los trabajadores ... con salarios inferiores a los reales, o no incluyéndose las horas extras, con el fin de minimizar los aportes; lo que lleva a que cuando la contingencia de riesgo sobreviene (desocupación total o parcial, enfermedad o accidente), la cobertura sea incompleta."¹⁵⁷

- 3º. Estabilidad en el empleo. La estabilidad en el empleo, desde cualquier ángulo, es sinónimo de duración en el mismo:

"Según la doctrina *jurislaborista*, la estabilidad admite dos acepciones complementarias: una, negativa, desde el punto de vista del empleador, que consiste en la prohibición de despedir sin justa causa; otra, positiva, desde el punto de vista del trabajador, que es el derecho a permanecer en su empleo. Por consiguiente, la estabilidad es, al mismo tiempo, una defensa contra el despido incausado o libre (*ad nutum*) y una limitación del poder discrecional del empleador."¹⁵⁸

Pero, en economías en vías de desarrollo, por el tipo y calidad del trabajo en las MIPES, se genera una menor estabilidad en el

¹⁵⁶ Actas Provisionales de la 72ª Conferencia Internacional del Trabajo, 30/3, párrafo 18, citado en Dieste, Juan Francisco, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, Buenos Aires, Editorial B de F, ed. Julio César Faira, 1995, p. 46.

¹⁵⁷ Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 70, p. 77.

¹⁵⁸ Cfr. *Ibidem*, p. 53.

empleo que además, va ligado al índice de desaparición de las empresas recién creadas, a la rotación del personal por el bajo salario o al despido individual que el empleador puede realizar sin complicaciones, dada la ausencia o escasa presencia de sindicatos.

- 4°. Formación profesional. La formación profesional, formalizada en los estatutos de la OIT, es un derecho fundamental¹⁵⁹ que consiste en "descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual y colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y el medio social e influir sobre ellos".

En las empresas grandes se verifica un poco más la intención de desarrollar profesionalmente a los empleados pero, una vez más, por las actividades que se realizan en las MIPES, generalmente no se da importancia al desarrollo profesional de los trabajadores, aunque sería muy útil porque actualmente el trabajo estable y permanente es escaso y la capacitación permitiría optar por mejores oportunidades ligadas a la mejora salarial.

- 5°. Ambiente de trabajo. En algunas MIPES de los países subdesarrollados existen condiciones de trabajo inadecuadas: jornadas laborales muy largas, infraestructura deficiente y mayor número de accidentes y enfermedades profesionales.

La capacidad técnica y financiera de los patrones les impide mejorar las condiciones de seguridad e higiene y estas situaciones deben ser aceptadas por los trabajadores porque la posibilidad de cambio es muy baja, al menos en el corto plazo; "... un adecuado ambiente de trabajo involucra tanto la salvaguarda de la seguridad, salud e integridad física del trabajador, como de su integridad moral, su dignidad humana, su capacitación, el derecho a cumplir su trabajo en un lugar libre de efectos nocivos o destructivos."¹⁶⁰

b) Efectos de evicción

Es importante destacar que quizás para muchas economías, "La creación de empleo por la PYMES sería simplemente la contrapartida de la desaparición

¹⁵⁹ Barbagelata, H.H., "La Formación Profesional en los Instrumentos Constitutivos de la OIT y en el Sistema de las Normas Internacionales del Trabajo", en *Revista de Derecho Laboral*, t. XXXVII, no. 173-174, Montevideo, 1994, p. 24 y ss., citado en Dieste, Juan Francisco, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, Buenos Aires, Editorial B de F, ed. Julio César Faira, 1995, p. 60.

¹⁶⁰ Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 70, p. 65.

de empleo en las grandes empresas"¹⁶¹. Esto es muy grave ya que podría crearse un efecto de trabajo precario e informal, a nivel general.

De acuerdo con Xavier Greffe¹⁶², actualmente las macro empresas ya no contribuyen a la creación de tantos empleos como había ocurrido hasta la década de los sesenta. Desde los setenta y ochenta, las PYMES, por su gran dinamismo y capacidad de adaptación a las condiciones de la economía global, se han incrementado en número y contribuyen de manera importante en la generación de empleos.

Aunque, otros autores creen que el dinamismo y crecimiento de este tipo de empresas "... sólo sería una 'vertiente' del incremento de las actividades terciarias, que ha ocurrido a nivel mundial"¹⁶³. Esto da paso al tercer factor a considerar.

c) Confusión entre creación de empleos por las micro y pequeñas empresas y el desarrollo estructural de la actividad terciaria

El incremento de la actividad terciaria se manifiesta a principios de la década de los setenta, donde empieza a fragmentarse el sistema de empresas vigente hasta ese momento. En Italia, por ejemplo, el auge de las pequeñas y medianas empresas puede atribuirse al fenómeno del *decentramento*, que no es otro que la "terciarización", del que Greffe señala, "las grandes empresas dividen sus establecimientos o se asocian de forma muy estrecha con las PYMES por medio de la subcontratación. En ambos casos el desarrollo de la pequeña y mediana empresa no es más que la contrapartida de la búsqueda de flexibilidad y de productividad de las grandes empresas."¹⁶⁴

Tomando en cuenta lo anterior, se debe evitar creer que existe un "nuevo potencial" de creación de empleos en las MIPES cuando en realidad se trata de la tendencia estructural a la terciarización.

Existen algunos casos, dependiendo del sector económico, en los que es relativamente fácil distinguir entre incremento real en los empleos y el incremento del sector terciario como efecto estructural y de empresa, como el automotriz.

Por otra parte, también debe tomarse en cuenta que la capacidad de crear empleos en las MIPES va ligada directamente a la capacidad de las políticas gubernamentales para adecuarse a la realidad de estas empresas. Actualmente, se podría decir que existen políticas y programas destinados a incentivar la creación y desarrollo de pequeñas empresas pero,

¹⁶¹ Sardegna, Paula Constanza, *op. cit.*, nota 45, p. 41.

¹⁶² Cfr. Greffe, Xavier, "Crean Empleo las PYMES?", *Publicaciones del Ministerio de Trabajo de España*, 1987, p. 11, citado en Ramos Olivera, Julió, *La empresa. Enfoque laboral*, Montevideo, Ed. FCU Fundación de Cultura Universitaria, 1993, p. 36.

¹⁶³ Ramos Olivera, Julio, *op. cit.*, nota 58, p. 36.

¹⁶⁴ Cfr. Greffe, Xavier, *op. cit.*, nota 162, p. 36.

"éstos han sido implantados, generalmente, en periodo de crecimiento teniendo en cuenta el modelo de la gran empresa, es decir, de una empresa en la que la división de las tareas permite estar permanentemente informado de los complejos mecanismos de la ayuda pública, en la que se pueden definir y privilegiar criterios basados en el número de empleos creados, y en la que, en general, es posible actuar con una pluralidad de modos de financiación ... El problema de los mecanismos públicos dirigidos a las PYMES no es, pues, solamente un problema de percepción de sus dificultades, es también un problema de recorte de los circuitos de decisión y de adaptación de los procedimientos."¹⁶⁵

II. La contribución de las micro y pequeñas empresas en la producción

Para conocer la incidencia de las PYMES en la producción y el empleo, en 1995, la FIEL¹⁶⁶ realizó una investigación en varios países¹⁶⁷ con los siguientes resultados.

Hasta 1980, las PYMES se consideraban como importantes contribuyentes a la creación de empleos por su flexibilidad y sobre todo, porque ocupaban mano de obra con poco a nula calificación.

En 1990, fue necesario redefinir esta concepción debido a que el aporte de estas empresas a la generación de empleos fue asociado al surgimiento y desaparición de las mismas. El surgimiento neto de PYMES y el desarrollo y afianzamiento de las ya establecidas, fue importante tanto para las grandes como para las pequeñas empresas.

Asimismo, el estudio encontró que la calidad del empleo ofrecido por las PYMES en los países subdesarrollados, fue insatisfactoria.

Con esta nueva concepción, la política pública de los gobiernos tuvo que adquirir otro enfoque y poner mayor énfasis en el apoyo que requieren las PYMES, sobre todo cuando se presentan fallas en el mercado. Estos apoyos están relacionados con el acceso al crédito, a la tecnología, a nuevos mercados y negocios, así como la instalación de redes de servicio y de instituciones de crédito que ofrezcan nuevos instrumentos de financiamiento a tasas de interés reducidas.

En el caso de la MIPES en México, se presenta una situación muy similar puesto que no existe una política laboral y/o social que permita a los empresarios de este sector, acceder a mejores condiciones para desarrollar su negocio y, por ende, a incidir en la producción nacional. Al igual que en el resto de los países, las

¹⁶⁵ *Ibidem*, p. 42.

¹⁶⁶ Cfr. FIEL (Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas), *Documento de Trabajo*, no. 47, diciembre 1995, citado en Sardegna, Paula Constanza, *Pymes. Relaciones laborales en las pequeñas empresas*, Buenos Aires, Ed. Universidad, 2001, pp. 40 y 41.

¹⁶⁷ Los países estudiados fueron entre otros, Argentina, Chile, Italia, Estados Unidos, Reino Unido y República Federal Alemana.

MIPES contribuyen en gran medida en la generación de empleos, porque cumplen con las características ya analizadas.

Por otra parte y aunque todos los niveles de actuación dan una enorme importancia a la globalización, las cifras oficiales demuestran que la producción local sigue siendo la parte más importante en la producción total en América Latina y el resto del mundo.

En los indicadores de desarrollo mundial del Banco Mundial se observa que, en 1999, en Latinoamérica sólo el 17% de su producción, estaba destinada a la exportación de bienes y servicios, mientras que a nivel mundial, este dato era del 27%, por lo que el 73% de la producción mundial se realizó en los mercados internos, es decir, producción local¹⁶⁸.

Como ya se ha mencionado, la producción local es realizada, al interior de los países, por los trabajadores independientes y las MIPES. En este continente se calcula que del total de empresas, el 96% son micro y pequeñas empresas que dan trabajo al 56% de la mano de obra total¹⁶⁹.

Con esto se demuestra una vez más que el progreso técnico y el desarrollo de una nación pueden estar ligados al desarrollo de las MIPES en los diferentes ámbitos locales, pero por desgracia, aún no se ha logrado el equilibrio entre la aportación al ingreso y a la generación de empleos de las empresas de tamaño reducido, y la fragilidad de su existencia ante las exigencias competitivas. "... el fomento de las microempresas y PYMES en sus respectivos ámbitos territoriales no puede seguir dejándose a los planteamientos y prácticas asistencialistas o a la suposición de que la inserción internacional puede solucionar su proceso de modernización."¹⁷⁰

Para sustentar lo anterior, se hará referencia al estudio "Eficiencia productiva en microempresas pobres"¹⁷¹, realizado por Alejandro Mungaray y otros autores, en los Estados de Baja California y Nayarit.

En éste se observa que, a pesar de las políticas de apertura y liberación, éstas no han sido aprovechadas por todas las entidades económicas del país; el ejemplo más claro es la precariedad productiva de las MIPES pues no cuentan con créditos y sus utilidades son tan bajas que es casi imposible acumularlas.

Como en muchos casos, los beneficios de estas políticas son adquiridos por las grandes empresas modernas y dinámicas que, dadas sus características e infraestructura, pueden financiarse al través de los mercados de valores y sostener convenios internacionales para la comercialización de sus productos.

¹⁶⁸ Cfr. Alburquerque, Francisco., "Diseño Territorial de las Políticas de Fomento de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas", *El Mercado de Valores*, México, año LXII, no. 4, abril de 2002, p. 12.

¹⁶⁹ Cfr. *Ibidem*, p. 13.

¹⁷⁰ *Ibidem*, pp. 12 y 14.

¹⁷¹ MUNGARAY, Alejandro *et al*; "Eficiencia productiva en microempresas pobres", *El Mercado de Valores*, México, año LXII, no. 11, noviembre de 2002, p. 20.

"Actualmente, la orientación hacia los mercados globales es esencial en toda economía, por lo que la articulación entre naciones, estados y regiones es fundamental. Sin embargo, en países en vías de desarrollo, las ciudades estratégicas por contar con empresas grandes y competitivas, tienden a desconectarse de su región y a desarticularse de las empresas más pequeñas por lo que éstas experimentan problemas en su inserción a mercados más competidos."¹⁷²

En México, muchas microempresas adolecen de una participación significativa, incluso en el mercado interno, debido a que su productividad es muy escasa. A pesar de esto, los microempresarios han encontrado su medio de subsistencia entre el sector económico de bajos recursos, donde venden sus productos o servicios, al margen de la regulación vigente, además de que se han autoempleado y han compensado la pérdida del empleo por el cierre o la descentralización de empresas.

En los países como México, y considerando las condiciones adversas en que operan las microempresas, éstas abarcan el 98% de la planta productiva y se constituyen en importantes generadoras de empleo y desarrollo¹⁷³.

Como ya se ha visto, la empresa es una entidad que involucra personas y bienes que se organizan para generar productos comercializables pero, en esta organización se implica a varias personas que participan de las decisiones y se crean procesos de interacción con las instituciones. Esto cobra especial relevancia para las microempresas marginadas.

Por ser, las microempresas, organismos creados por razones de subsistencia en los países pobres, es fácil suponer que todas las acciones de éstas van encaminadas a obtener un margen amplio entre sus ingresos (precio de los productos) y sus gastos (considerando su escaso capital) pero es importante mencionar que este tipo de empresas están sujetas a otros factores institucionales, formales o informales, que influyen en mayor medida sobre su restricción presupuestal, si las comparamos con otras empresas de mayor tamaño, y las hace más inestables.

"Estos factores van desde la familia, religión, cultura, hasta leyes y regulaciones empresariales y barreras culturales entre diversos agentes económicos [...] Por lo tanto, el problema para la microempresa no se reduce a la selección de aquellos niveles de producción que maximizan sus beneficios, dados los precios de los factores y su tecnología, sino a la elección de la mejor forma de organización de su producción y distribución, que incorpore las restricciones propias de su situación de marginación: no apoyo institucional en materia de financiamiento y asistencia técnica, pobres aprendizajes empresariales y agudas condiciones de incertidumbre debido a la invasión de la problemática familiar del microempresario al ámbito de la microempresa."¹⁷⁴

¹⁷² *Idem.*

¹⁷³ *Cfr. Ibidem*, p. 21.

¹⁷⁴ *Idem.*

En una economía de subdesarrollo, con escasa posibilidad de empleo y elevado costo de las transacciones de mercado, así como con el marco legal vigente, se originan las microempresas pobres. Su ámbito de operación se ubica en barrios marginados denominados *nichos de barrio*¹⁷⁵.

Sobre estos nichos de mercado, Mungaray apunta lo siguiente:

"En ellos, la microempresa se organiza y establece contratos informales hacia dentro y fuera de la misma. Entre los primeros destaca la organización familiar en la que se asignan tareas específicas para los miembros de la familia en el contexto de la operación y administración del micronegocio. Los segundos se establecen en forma de relaciones con sus proveedores y clientes con los que se originan relaciones de confianza y reputación, que llegan a culminar en financiamientos informales que permiten que el nicho de barrio funcione como mecanismo de subsistencia, al ahorrar costos de transacción propios de los mercados formales."¹⁷⁶

Una vez establecido el contexto de las microempresas pobres, es importante saber si éstas son productivas o no y a qué nivel. Para esto, Alejandro Mungaray y sus colaboradores utilizaron una función de producción¹⁷⁷ que muestra la cantidad máxima de producto que puede obtenerse al hacer diferentes combinaciones de trabajo y capital. Esta función de producción es:

$$q = f(K, L, M, \dots)$$

donde:

q = producción

f = función

K = capital (maquinaria y herramienta)

L = trabajo (medido en horas hombre de trabajo)

M = materias primas utilizadas en el proceso productivo

(...) = posible influencia de otros factores en la producción como conocimiento tecnológico, capacitación educación, aprendizaje y capacidades empresariales.

"El proceso productivo de una empresa enmarcado en su función de producción, determina la estructura de costos y la sensibilidad de éstos ante variaciones en el nivel de producción. Es la función de producción propia de cada empresa, por lo tanto, la determinante de la capacidad empresarial de producir utilidades y asegurar y prolongar el desarrollo de la empresa."¹⁷⁸

Los resultados del análisis de productividad aplicado a microempresas pobres de Baja California y Nayarit, se obtuvieron a partir de la función de producción, explicados por el valor de los activos fijos y el trabajo en horas

¹⁷⁵ Cfr. *Ibidem*, p. 22.

¹⁷⁶ *Idem*.

¹⁷⁷ *Idem*.

¹⁷⁸ *Idem*.

hombre. Estos resultados dieron un rendimiento ubicado entre 25% y 35%¹⁷⁹; el resto del proceso productivo estuvo determinado por los factores adicionales como capacitación, experiencia o especialización, entre otros.

Observando esta información y considerando la razón capital-trabajo, todo apunta hacia el trabajo ya que, como es característico en los países subdesarrollados, la estructura de los precios relativos está determinada por el trabajo abundante y barato y el capital escaso y caro.

Con todo lo anterior, se puede decir que los procesos productivos de las microempresas pobres, creadas como respuesta a una necesidad de supervivencia, no son tan ineficientes como se pudiera creer y que la ineficiencia con las que se les asocia, no depende directamente de ellas, sino quizás, de las instituciones y la regulación que se aplica en el país.

En este sentido debe destacarse lo concluido por Mungaray: "... el hecho de que los rendimientos de las microempresas pobres no sean marcadamente decrecientes y que en algunos casos sean incluso crecientes, da idea de que los esfuerzos productivos de este tipo de empresarios informales son óptimos a pesar de las limitaciones tecnológicas y financieras, y que por tanto, podrían ser socialmente eficaces en condiciones institucionales más eficientes."¹⁸⁰

III. Ventajas y desventajas de las micro y pequeñas empresas frente a otros tipos de empresas

Como en toda relación de la actividad humana, existen ventajas y desventajas de alguno de los actores, al compararlo con otros. En este caso, las MIPES no son la excepción. A continuación se enumeran algunas de éstas.

Desde el punto de vista de Julio Ramos Olivera¹⁸¹, existen ocho características que dan ventaja a las pequeñas empresas sobre las grandes:

- 1) No necesitan mucho capital para operar ya que tiene menos exigencias de su personal y, en muchas ocasiones, se abusa del trabajo familiar o de horas extras, sin remuneración adicional.
- 2) Tiene reducidos costos de instalación porque la empresa puede ubicarse en el domicilio del empresario y con pocas máquinas se puede lograr una buena productividad.
- 3) Pueden tomarse las decisiones con mayor velocidad dado el tamaño y operación de la empresa.

¹⁷⁹ Cfr. *Ibidem*, p. 23 a 25.

¹⁸⁰ *Ibidem*, p. 24.

¹⁸¹ Cfr. Ramos Olivera, Julio, *op. cit.*, nota 58, pp. 39 y 40.

- 4) Tienen mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios, pues la infraestructura y la estructura organizacional no son muy complejas.
- 5) Pueden incrementar su productividad si logran especializarse en insumos con los que provean a las grandes empresas.
- 6) Se adaptan mejor al sector manufacturero liviano como confección de ropa, calzado, muebles, etcétera.
- 7) Ofrecen mayor poder de decisión al trabajador y le permiten intervenir en varios procesos de la producción, reduciendo la monotonía de las tareas asignadas, esquema que se maneja en las grandes empresas.
- 8) La estrecha relación entre los trabajadores y el empleador, fomenta el "espíritu de equipo". Aunque esto también puede causar conflictos graves al patrón, cuando éste decide despedir a algún empleado.

En cuanto a las desventajas, Raúl Ojeda¹⁸² considera que existen varios factores que representan desventajas claras de las PYMES contra las grandes empresas, estas son:

- a) Bajo índice de crecimiento por la problemática y la ubicación económica y legal de las PYMES.
- b) Inversión inicial de capital muy baja.
- c) Dificultades para acceder a los mercados donde las grandes compiten en costos y productividad (ventaja comparativa).
- d) Participación de la mano de obra en la estructura de costos.
- e) Legislación laboral que se contrapone a su productividad.
- f) Subsistencia por endeudamiento.
- g) Condiciones de financiamiento poco favorables y grandes dificultades para obtener créditos con tasas blandas.
- h) Presión fiscal excesiva.
- i) Demasiados requisitos burocráticos en sus relaciones con el Estado.
- j) Incremento de quebrantos empresariales.
- k) Baja en el poder adquisitivo de los trabajadores.
- l) Incapacidad para negociar colectivamente con los sindicatos o para incluirse en los convenios sectoriales.
- m) Bajo nivel de capacitación del personal y dificultad para conseguir mejores tecnologías.
- n) Falta de cultura entre los diferentes factores sociales que favorezca la negociación colectiva en la pequeña empresa.

En el ámbito legal, este autor señala que las leyes en materia laboral no corresponden a las características y patrón de comportamiento de las PYMES

¹⁸² Cfr. Ojeda, Raúl, "Regulación Laboral para Pequeñas Empresas. Análisis del Decreto 146/99", *Revista T. Y S.S.*, 1999, p. 969., citado en Sardegna, Paula Constanza, *PyMES. Relaciones laborales en las pequeñas empresas*, Buenos Aires, Ed. Universidad, 2001, pp. 44 y 45.

debido a que las instituciones del derecho del trabajo se diseñaron sin considerar el tamaño de la empresa. Por ejemplo, la pensión por vejez o antigüedad en el empleo, tienen un costo relativo mayor para las pequeñas empresas porque los salarios se negociaron y convinieron con las grandes empresas. Lo mismo ocurre con las indemnizaciones por despido; las exigencias en materia de seguridad e higiene; la imposibilidad financiera para obtener un auto-seguro para riesgos de trabajo y la consideración indistinta del sistema organizacional de las grandes empresas, entre otros.

En este mismo sentido, otro autor, Osvaldo Giordano¹⁸³, resume en cinco puntos, de acuerdo con las características de las relaciones laborales en las PYMES, las desventajas de éstas con respecto a las grandes empresas, como sigue:

- i) Menor especialización en las tareas y funciones realizadas.
- ii) Diferente conformación de las relaciones trabajador-empleador.
- iii) Limitaciones en la capacidad de gestión administrativa.
- iv) Debilidades financieras y dificultades para cubrir pasivos laborales.
- v) Menor productividad lo que implica una mayor participación de la mano de obra en la estructura de costos.

A su vez, Julio Ramos Olivera¹⁸⁴ plantea estas desventajas dividiéndolas en tres grandes grupos:

- 1°. Problemas para el trabajador
 - Salarios bajos, lo que puede constituir un problema para la empresa al perder a sus trabajadores más calificados.
 - Malas condiciones de trabajo en cuanto a higiene, trabajo familiar no retribuido y exigencia excesiva de rendimiento por la ausencia de maquinaria o para reducir los costos de la misma.
 - Ausencia o escasa participación de los sindicatos.
- 2°. Problemas para el Estado
 - El Estado requiere diferenciar la verdadera pequeña empresa de las que se separan de la matriz para fragmentar el trabajo y evadir impuestos u obligaciones laborales, o bien, burlar la reglamentación aplicable a su dimensión o hacer uso de beneficios que no tendrían al conservar su tamaño original.

¹⁸³ Cfr. Giordano, Osvaldo, *Relaciones Laborales en las PyMEs. Comentarios al Título III de la Ley 24.467, Sección I, Definición de Pequeña Empresa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Abril 1995, p. 9, citado en Sardegna, Paula Constanza, *PyMES. Relaciones laborales en las pequeñas empresas*, Buenos Aires, Ed. Universidad, 2001, p. 45.

¹⁸⁴ Cfr. Ramos Olivera, Julio, *op. cit.*, nota 58, pp. 39 y 40.

- 3º. Problemas para las propias empresas
- En caso de ser empresa subcontratada, depende totalmente del contratista quien suele fijar, unilateralmente, los costos de sus productos o los obliga a comprar materia prima a precios elevados.
 - Excesiva dependencia de la persona del empresario ya que si este muere, estará en riesgo la permanencia de la empresa.
 - Problemas financieros por las dificultades para obtener créditos para ampliar o renovar su capital de trabajo, aunado al escaso asesoramiento que tienen las pequeñas empresas en esta materia y que lleva a los empresarios a incurrir en errores al calcular el monto de los préstamos y decidir el destino de los recursos.
 - Dificultades para adquirir materias primas a menos que se encuentren en los alrededores de la empresa.
 - Problemas productivos por la escasa adaptabilidad a los avances tecnológicos. La falta de preparación hace difícil el manejo, conservación y renovación de la maquinaria, con la consiguiente disminución en la calidad de los productos.
 - Muchas veces, los empresarios, que también son los artesanos, no conocen técnicas de mercadeo para comercializar sus productos.

Con todo lo anterior, será necesario entonces que, ante la apertura comercial, los tratados multilaterales y la globalización de los mercados, los gobiernos, sobre todo de los países en desarrollo, diseñen planes que den el apoyo necesario a las micro y pequeñas empresas, considerando la importante participación que tienen en la ocupación de personas y en la producción nacional. Con estos apoyos se debe incentivar, principalmente, a las MIPES que, por sus características y desempeño, tengan posibilidades de convertirse en empresas más sólidas, de mayor dimensión y con capacidad de competir en los mercados local, nacional y regional.

Cabe mencionar que los organismos gubernamentales deben considerar que los programas de apoyo tendrán que ser bien dirigidos, es decir, especiales para las MIPES, dado que los empresarios de este sector, no se sienten identificados con las decisiones que se toman en los sindicatos de empleadores de las grandes empresas porque todas ellas se hacen considerando los indicadores, variables y parámetros de las empresas que ellos dirigen; "... uno de los graves problemas que enfrenta la pequeña empresa es la falta de adecuados asesoramientos en todos los órdenes, ya que por su propia dimensión y por las economías de escala que maneja, está imposibilitada de acceder a los niveles de información y asesoramiento a que acceden las grandes empresas."¹⁸⁵

¹⁸⁵ *Ibidem*, p. 41.

IV. Los diferentes regímenes fiscales

Actualmente la legislación fiscal contempla diferentes regímenes para formalizar las actividades de los contribuyentes. Para esto es necesario distinguir:

1. Persona física
2. Persona moral

Desde el punto de vista fiscal, es necesario definir si un contribuyente realizará su actividad como persona física o como persona moral, ya que las leyes establecen un trato diferente para cada una. Por ejemplo, en el caso de personas físicas, se contemplan diversos regímenes de acuerdo con la actividad y el monto de los ingresos, y tratándose de personas morales, el régimen fiscal y las obligaciones que les corresponden son diferentes para quienes tienen fines de lucro y para las que no persiguen este fin.

1. Persona física

Persona física es un individuo con capacidad legal para contraer obligaciones y ejercer derechos¹⁸⁶.

Para las personas físicas, los regímenes contemplados en la ley son:

- A. Pequeños contribuyentes
- B. Intermedio
- C. Actividades empresariales
- D. Actividades profesionales
- E. Arrendamiento de bienes inmuebles

A. Pequeños contribuyentes

Comprende a todas las personas que se dedican al comercio, es decir, a comprar y vender cualquier tipo de mercancía, a prestar servicios de tipo comercial, tales como fondas, taquerías, talleres mecánicos, estéticas, taxis o transportes colectivos, entre otros, siempre que las ventas, es decir, los ingresos (sin descontar los gastos y/o compras) sean por un máximo de \$1'750,000.00* al año y no den facturas ni tampoco desglosen el IVA.

¹⁸⁶ A este respecto, el Código Civil para el Distrito Federal no aporta ninguna definición, pero del Artículo 22 se puede inferir la definición dada, "La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente código". Sin embargo, se debe señalar que este fundamento legal resulta insuficiente para la definición pues se debe aclarar que falta agregarle la edad legal necesaria para ser considerado persona física, es decir, ciudadano. Artículo 34 constitucional, "son ciudadanos de la República los varones y mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan, además los siguientes requisitos: I. Haber cumplido 18 años, y II. Tener un modo honesto de vivir". Es necesario precisar que también los extranjeros son susceptibles de ser contribuyentes si se colocan en los supuestos que para ese efecto marca la ley.

* Estos montos corresponden al 2003.

En el caso de la comercialización de mercancía importada, sólo se puede estar en este régimen si el importe de las ventas representa como máximo el 30% del importe de ventas totales.

La ventaja de este régimen es que hay menos obligaciones fiscales que en los Regímenes Intermedio y de Actividades Empresariales.

B. Intermediario

Comprende a todas las personas que se dedican al comercio o a la industria, es decir, a fabricar, comprar y vender cualquier tipo de mercancía, por ejemplo, panaderías, papelerías, farmacias, refaccionarias, a prestar servicios de tipo comercial, tales como restaurantes, talleres mecánicos, estéticas, tintorerías, transporte de personas o de carga, estancias infantiles. El requisito para estar en este régimen es que las ventas o los ingresos (sin descontar gastos y/o compras) sean por un máximo de \$4'000,000.00* anuales.

La ventaja de este régimen es que hay menos obligaciones fiscales que en el Régimen de Actividades Empresariales.

C. Actividades empresariales

Comprende a todas las personas que se dedican al comercio o a la industria, es decir, a fabricar, comprar y vender cualquier tipo de mercancía; por ejemplo, panaderías, papelerías, farmacias, refaccionarias, a prestar servicios de tipo comercial, tales como restaurantes, talleres mecánicos, estéticas, tintorerías, transporte de personas o de carga, estancias infantiles, y de cualquier otro tipo comercial.

En este régimen no existe límite en cuanto a los ingresos que se obtengan, por lo que cualquier persona física que se dedique a las actividades antes mencionadas puede darse de alta en él.

D. Actividades profesionales

Se deben dar de alta las personas físicas que se dediquen a ejercer su profesión, arte u oficio de manera independiente, como los abogados, médicos, dentistas, contadores, arquitectos, enfermeras, deportistas, músicos, cantantes, agentes de seguros y de fianzas, artistas, y en general cualquier persona que sea contratada por honorarios y que deba expedir recibos cada vez que reciba sus pagos.

* Estos montos corresponden al 2003.

E. Arrendamiento de bienes inmuebles

Se deben dar de alta en este régimen las personas que reciban ingresos por dar en arrendamiento o en subarrendamiento bienes inmuebles: departamentos, casas habitación, bodegas, locales comerciales, terrenos, naves industriales, entre otros.

2. Persona moral

Es una agrupación de personas que se unen para realizar un fin determinado, por ejemplo, una sociedad mercantil o una asociación civil¹⁸⁷.

Para las personas morales, los regímenes contemplados en la ley son:

- A. Personas morales con fines no lucrativos
- B. Personas morales del régimen simplificado
- C. Personas morales del régimen general

A. Personas morales con fines no lucrativos

Incluye a todas las personas morales cuya finalidad no es obtener una ganancia económica, tales como instituciones de asistencia o de beneficencia, asociaciones de padres de familia, asociaciones y sociedades civiles con fines políticos, deportivos o religiosos, asociaciones civiles de colonos o las que administren un inmueble de propiedad en condominio, asociaciones patronales, sindicatos obreros, cámaras de comercio e industria, asociaciones o sociedades civiles de enseñanza, asociaciones o sociedades civiles de investigación científica o tecnológica, sociedades cooperativas de consumo, sociedades mutualistas, asociaciones o sociedades civiles organizadas sin fines de lucro, colegios de profesionales, partidos políticos, entre otras.

B. Personas morales del régimen simplificado

Este régimen incluye sólo a quienes se dedican exclusivamente al autotransporte terrestre de carga o de pasajeros, así como, a quienes desarrollan actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas o pesqueras, y a las empresas integradoras.

¹⁸⁷ El mismo ordenamiento sustantivo dice en su Artículo 25: Son personas morales: I. La nación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios; II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley; III. Las sociedades civiles o mercantiles; IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del Artículo 123 de la Constitución Federal (SIC); V. Las sociedades cooperativas y mutualistas; VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley; y VII. Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del Artículo 2736. Véase Artículo primero de la Ley General de Sociedades Mercantiles y capítulo I. sobre la Noción Jurídica de la Empresa.

C. Personas morales del régimen general

Comprende a las sociedades mercantiles, asociaciones civiles de profesionales que realicen actividades lucrativas, sociedades cooperativas de producción, instituciones de crédito tales como bancos y casas de bolsa, organismos descentralizados que comercialicen bienes o servicios.

3. Trámite administrativo

Para la apertura de una micro o pequeña empresa se requiere cumplir con los siguientes trámites, según se trate de empresarios persona física o empresarios persona moral ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT)¹⁸⁸.

A. Persona física

- a. Darse de alta en el Registro Federal de Contribuyentes del SAT.
- b. Para darse de alta se necesita la forma fiscal R-1 y el anexo que corresponda al régimen fiscal correspondiente, así como los documentos adicionales para la realización del trámite.
- c. Llenar la forma fiscal y el anexo.
- d. Identificar el régimen fiscal correspondiente según la actividad que se realice.

B. Persona moral

- a. Solicitar ante la Secretaría de Relaciones Exteriores la autorización del nombre o razón social de la persona moral¹⁸⁹.
- b. Constituir la sociedad o asociación ante notario público a fin de obtener el documento denominado Acta Constitutiva, con el que se acredita la existencia de la persona moral.
- c. Inscribir en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio (RPPC)¹⁹⁰ correspondiente, el acta constitutiva de la persona moral nueva.
- d. Darse de alta en el Registro Federal de Contribuyentes del SAT.
- e. Llenar la forma fiscal R-1 y el anexo correspondiente.
- f. Identificar el régimen fiscal correspondiente según la actividad que se realice.

¹⁸⁸ El SAT es un organismo dependiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), encargado de la recaudación.

¹⁸⁹ Esto con la finalidad de evitar duplicidad de nombres y con ello problemas legales.

¹⁹⁰ Con el fin de informar al RPPC la creación de una persona moral nueva y hacerla oponible ante terceros.

V. Costos del cumplimiento de las leyes

Uno de los factores más importantes en contra de las MIPES es la incidencia que tienen los diversos costos en este tipo de empresas, los cuales se han agrupado en tres rubros:

1. Costos laborales
2. Costos tributarios
3. Costos administrativos

1. Costos laborales

Por cuanto se refiere a los costos laborales, éstos inciden de manera diferente en las MIPES que en las medianas y grandes empresas. Es importante identificar las peculiaridades que en este aspecto presentan las empresas, pues en las MIPES, la carga más pesada es el costo laboral, porque el costo fiscal generalmente se evade y el administrativo es mínimo porque como se ha dicho es más rentable para las MIPES los costos de la ilegalidad que los de la legalidad

Actualmente en México, con el impulso que se le pretende dar a los "changarros", el sector atraviesa por cambios trascendentales que pueden acarrear el cierre de gran parte de ellos, pues están surgiendo con grandes carencias como la información deficiente de las tendencias del mercado y, desde luego, el problema cultural del modelo económico anterior (economía cerrada¹⁹¹) que hace difícil aceptar el modelo empresarial actual que quizás rebasa la realidad de las MIPES. Por eso es necesario que las empresas se adecuen a los nuevos tiempos.

Una posible solución a estos problemas precisaría el diseño y aplicación de políticas públicas dirigidas a la indispensable reducción del costo laboral, así como a la promoción de actividades de fomento y apoyo que impulsen el crecimiento y desarrollo de las MIPES. Estos programas deben contener tanto asesoría en gestión productiva como nuevos esquemas de manejo de recursos humanos, así como apoyos financieros propios para el sector.

En este sentido y como ejemplo, los costos de mano de obra dentro de los costos totales de la empresa oscila en un 40% con algunas diferencias según el área económica en que operen, en especial en el sector servicios. Para el sector servicios, los costos pueden ser de entre un 20% y un 60%, mientras que para el sector comercio, puede representar un valor más alto.

¹⁹¹ Economía cerrada es aquella donde todas las transacciones de productos, bienes y servicios se realizan dentro del territorio del mismo país.

Los principales factores que inciden a la alza en los costos laborales son los indirectos eventuales:

- 1) El costo del despido.
- 2) Los costos relacionados con accidentes de trabajo.
- 3) Los costos relacionados con enfermedades profesionales.
- 4) Los costos salariales directos que también representan un factor importante que en una escala de 1 a 5, llegan al 3.3.

Hay que aclarar que esta estructura de costos no es similar para todas las empresas pues hay que tomar en cuenta la rentabilidad del negocio.

Otra variable que se considera excepcionalmente es si la empresa exporta o no; en las MIPES ésta es poco representativa pues normalmente existe un intermediario que retiene parte de las ganancias.

Así, las principales limitantes que las MIPES enfrentan para aumentar su personal sin mermar su productividad son, en primer lugar, factores externos como la disminución de la demanda por problemas de mercado o por desaceleración de la economía; inmediatamente después están los costos laborales indirectos o eventuales ya sean indemnizaciones por despido o por juicios vinculados a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; por último, se ubican los problemas ligados a modalidades de contratación.

A. Algunos aspectos a modificar para reducir los costos laborales

Los principales aspectos a modificar para reducir los costos se centrarían en algunas instituciones del derecho del trabajo como:

- a) Reducción o eliminación de los montos de indemnización.
- b) Instaurar nuevas modalidades de contratación.
- c) Introducir la figura del "*juste cause*"¹⁹² para ampliar la causalidad del despido justificado por indisciplina, desmotivación y/o falta de idoneidad, para romper la dinámica nociva donde la apatía del trabajador es marcada con el fin de conseguir su despido y con ello la indemnización.

Es frecuente escuchar al trabajador hablar sobre su relación incómoda de trabajo pero, ni él renuncia ni el patrón lo despide, por la misma razón: la indemnización a que tiene derecho. La aplicación de esta causa justa podría destrabar las relaciones que frenan la producción en las MIPES, sobre todo en aquellos casos en que la antigüedad del empleado es menor a un año.

¹⁹² Del latín Causa Justa.

Tal vez la falta de una adecuada intervención gubernamental en la regulación de las relaciones laborales en las pequeñas empresas, permite la existencia de muchas de ellas y la supervivencia de otras que en distintas circunstancias (de formalidad y de legalidad) serían incapaces de solventar los costos económicos que impone la legislación laboral y fiscal. Sobre este asunto es deseable que la Inspección del Trabajo procurara un control más estricto para verificar el cumplimiento de la ley laboral por cuanto a seguridad e higiene se refiere, pues los grandes esfuerzos de este tipo de organismos se centran principalmente en las macro empresas, dejando de lado las visitas a las pequeñas, aún cuando los riesgos profesionales son iguales, si no es que mayores, en las MIPES¹⁹³.

En cuanto a la ausencia de un control sindical en este tipo de empresas, hay que señalar que es consecuencia de la falta de estructuras de representación sindical de los trabajadores en las pequeñas empresas, por lo que la gran mayoría no cuenta con sindicatos. El parecer de trabajadores y de empresarios cuestionados sobre el tema es que ésta es una gran ventaja, pues normalmente los sindicatos en México son un obstáculo para el desarrollo de las empresas, incluso consideran que no contar con ellos los libera, entre otras cosas, de las cuotas sindicales, asambleas, "grillas y politiquerías" en el seno de la empresa, que se convierten en un lastre. Estas circunstancias sólo favorecen al enriquecimiento de los líderes que en las negociaciones, muchas veces, lejos de beneficiarlos, deterioran las condiciones de trabajo y con ello los niveles de vida de sus *representados*.

Desde el punto de vista de los sindicalistas, tal vez esto sería una desventaja para los trabajadores, a quienes habría que preguntarles, pues muchas de las organizaciones sindicales en México son *sindicatos blancos*¹⁹⁴.

La posible justificación de las condiciones de trabajo menos favorable que priva en las pequeñas empresas, como se ha dicho, es el importantísimo rol que juegan las MIPES en el desarrollo económico del país y en la creación de empleos. Para conservar ese índice positivo de creación de empleos y producción, parece condición indispensable evitar las cargas fiscales excesivas y mantener costos bajos. De no ser así, podría perjudicarles debido a su poco potencial económico. Pero la desprotección de los trabajadores no tiene que ser condición indispensable de viabilidad de las pequeñas empresas, si las propuestas aquí presentadas se desarrollaran a la par con políticas promocionales, seguro de desempleo y mayor vigilancia y asesoría por parte de la Procuraduría y de la Inspección del Trabajo.

¹⁹³ Así se señala en el informe de la OIT, *Fomento de las Pequeñas y Medianas Empresas*, p. 63. Cfr. Fita Ortega, Fernando, *La pequeña y mediana empresa en el ordenamiento jurídico-laboral*, Valencia, CES, 1997, p. 162.

¹⁹⁴ La presente clasificación se realiza de conformidad con la costumbre de llamar de algún modo a los sindicatos por su desempeño:

- Sindicato blanco es aquel que cumple con los requisitos legales pero actúa bajo los designios del patrón. Se le conoce también como sindicato charro.
- Sindicato amarillo es aquel que pretende la colaboración de clases, busca la coordinación entre el patrón y el trabajador.
- Sindicato rojo es el revolucionario y por lo mismo, funda su acción en la lucha de clases.

a. Salario

De acuerdo con diferentes estudios¹⁹⁵ realizados en PYMES de Europa, los salarios aumentan con el tamaño de la empresa. No se debe soslayar que lo anterior depende del sector al que pertenezca la empresa y el lugar donde se localice.

Existen también otros factores que inciden sobre el salario pues las diferencias están relacionadas con los beneficios que la empresa da a sus trabajadores y con la productividad de cada trabajador, de tal manera que el mayor costo económico del trabajo en las grandes empresas es compensado por su mayor productividad. Además, la diferencia en la remuneración podría entenderse dada la calificación del personal que labora para las grandes empresas, en contraste con la mayor proporción de mujeres y jóvenes que por tiempo parcial lo hacen para las PYMES¹⁹⁶.

Con esas acotaciones parecería que la dimensión de la empresa no tiene tanta importancia al analizar la diferencia entre las percepciones de los trabajadores de la PYMES y los de las grandes empresas. Lo anterior se explicaría si se toma en cuenta que del número de pequeñas empresas que se crean, un alto porcentaje cierra y las que subsisten tiene alta rotación de personal¹⁹⁷.

De acuerdo con Fausto Miguez¹⁹⁸, en un documento elaborado para las comunidades europeas, donde se evidencia el factor tamaño de la empresa es en las prestaciones complementarias al salario como podría ser la antigüedad. Lo común es la discrecionalidad de los empresarios a la hora de otorgarlas. Por lo general, lo hacen de *motu proprio* y de manera individual, sin sentar precedentes. Tal vez sería pertinente considerar la desaparición de la tripartita Comisión Nacional de los Salarios Mínimos¹⁹⁹, pues sólo sirve para legitimar los minisalarios.

b. Jornada

Es una práctica aceptada la flexibilidad de la jornada²⁰⁰ en las PYMES, pues el número de horas extraordinarias que se laboran, normalmente no son

¹⁹⁵ Cfr. Fita Ortega, Fernando, *La pequeña y mediana empresa en el ordenamiento jurídico-laboral*, Valencia, CES, 1997, p. 164.

¹⁹⁶ Cfr. *Ibidem*, p. 165. Así lo evidencia el informe elaborado por Auer y Fherduda, en *Industrial Relations in Small and Medium-Sized Enterprises. Evidence from Six Countries*, p.46.

¹⁹⁷ Cfr. Martínez García, Francisco y García Gutiérrez, Roberto Carlos, "Panorama Actual de las PYMES en México", *Emprendedores*, México, no. 82, julio-agosto de 2003, p. 17. Anualmente en México se crean 200 mil empresas, de las cuales, sólo el 10% tienen opción de desarrollo en la economía formal, 25% tienen escasas posibilidades de desarrollo y generan recursos de sobrevivencia y 65% desaparecen antes de dos años de vida.

¹⁹⁸ Cfr. Fita Ortega, Fernando, *op. cit.*, nota 195, p. 165.

¹⁹⁹ El fundamento legal de dicha Comisión se encuentra en el Artículo 123 CPEUM, en el párrafo 3º. fracción 6ª.

²⁰⁰ Cfr. Fita Ortega, Fernando, *op. cit.*, nota 195, p. 167. De acuerdo con el Anuario de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España en su página 89, en 1994, los trabajadores de centros con un volumen de efectivos entre 6 y 50 empleados trabajaron, cada uno de ellos, una media de 1,707.6 horas al año, frente a los 1,693.3 laboradas por los empleados de centros de 51 a 250 trabajadores y las 1,659.3 de los ocupados en centros de más de 250 operarios.

remuneradas conforme a la ley. Además el trabajo realizado en fin de semana en las pequeñas empresas es, como se dijo, práctica *normal* para desahogar el exceso de trabajo que tienen éstas, debido a la escasa tecnificación y la poca mano de obra, además de la mínima organización en los procesos de producción. Con estas prácticas se reduce considerablemente el tiempo de descanso semanal al que tienen derecho los trabajadores, además de que el periodo vacacional también es inferior al mínimo legal y, por lo general, se negocia a solicitud de cualquiera de las partes.

Acorde con esta circunstancia, la ley debería prever la libre negociación de estos derechos para que por lo menos les fueran compensados. La constante es la inobservancia de la ley respecto a jornada, horas extraordinarias y vacaciones, quedando en manos de los órganos estatales la inspección y vigilancia de estas violaciones a la ley, pues ni los mismos trabajadores estarían dispuestos a renunciar al sobresueldo que implica una jornada mayor. Se constata, una vez más, cómo se sacrifican las condiciones laborales para conservar un mayor nivel de remuneración.

c. Seguridad e higiene

La seguridad e higiene en las pequeñas empresas es otro factor negativo pues pareciera que la siniestralidad laboral es inversamente proporcional al tamaño de la empresa. Pueden haber muchas razones:

- En la gran empresa las reglas de seguridad están más formalizadas que en las pequeñas.
- La ley impone mayores obligaciones en este sentido a las grandes que a las pequeñas, por ello las grandes normalmente cuentan con servicios de seguridad e higiene, y en las PYMES no y si existen, suelen ser menos efectivas y los trabajadores no las observan debido a que no hay sanciones por el hecho de no hacerlo, por lo que los trabajadores de las pequeñas podrían constituirse en el sector más desprotegido en este rubro.
- Otra razón que es consecuencia de su tamaño es que carecen de instalaciones suficientes y normalmente un mismo espacio es utilizado como taller, almacén y oficinas por lo que los espacios se reducen agravando con ello los riesgos de accidentes.

2. Costos tributarios

Los costos tributarios comprenden el pago de los siguientes impuestos:

- A. Impuesto Sobre la Renta.
- B. Impuesto al Valor Agregado.
- C. Impuesto al Activo.
- D. Impuesto sobre nómina de la que se tienen que hacer declaraciones informativas en su caso, de sueldos y salarios, de crédito al salario, de otras retenciones, de pagos al extranjero, etc.

Para pagar impuestos se pueden hacer dos tipos de declaraciones:

- a. Provisionales
- b. Anuales

a. Declaraciones provisionales

Generalmente son mensuales, excepto en los siguientes casos:

- i. Los pequeños contribuyentes las presentan de manera bimestral.
- ii. Los arrendadores (sólo de casa habitación) las presentan trimestralmente.
- iii. Las personas morales del sector primario (agrícola, ganadero, silvícola y de pesca) podrán hacerlo de manera semestral.

Las personas físicas, dependiendo de sus ingresos, deben pagar por Internet o en las ventanillas de los bancos autorizados utilizando la Tarjeta Tributaria.

Las personas morales deben efectuar sus declaraciones provisionales por Internet, incluyendo los impuestos retenidos a terceros.

b. Declaración anual

Por regla general, todas las personas físicas deben presentar en el mes de abril de cada año su declaración anual, excepto los pequeños contribuyentes y los asalariados con ingresos inferiores a \$300,000.00* al año, siempre que se trate de su único ingreso.

Si no se efectuaran a tiempo los pagos, el contribuyente deberá calcular la cantidad a pagar con recargos y actualización hasta la fecha en que se realice dicho pago.

* Estos montos corresponden al 2003.

3. Costos administrativos

Los costos administrativos se pueden dividir en varios tipos:

- A. Fiscales.
- B. Fijos (renta, luz, agua, teléfono, servicios varios).
- C. Primas de seguros.
- D. Cuotas diversas por servicios bancarios.

A. Fiscales

Para pagar impuestos, se requiere cumplir con una serie de pasos que son obligaciones marcadas por el SAT y que se contraen desde el momento en que una persona física o moral se da de alta en el Registro Federal de Contribuyentes:

- a. Al iniciar actividades, se deben imprimir comprobantes fiscales: facturas, recibos y notas de venta.
- b. Entregar comprobantes fiscales en todas las operaciones de la empresa.
- c. Solicitar comprobantes fiscales, facturas o recibos a los proveedores de bienes o de servicios.
- d. Mantener al día la contabilidad de la empresa según el régimen que corresponda.
- e. Presentar declaraciones periódicas según la actividad.

Al suspender actividades o cerrar empresas, se deben cumplir con otras obligaciones, según el tipo de contribuyente y dar aviso al Registro Federal de Contribuyentes:

Personas físicas

Para las personas físicas se tiene que cumplir con diferentes tipos de aviso, de acuerdo con las condiciones que orillaron al cierre de la empresa o la suspensión de sus actividades:

- i. Aviso de suspensión de actividades.
- ii. Aviso de apertura de sucesión.
- iii. Aviso de cancelación por liquidación de sucesión.
- iv. Aviso de cancelación por defunción.

Personas morales

Cuando por alguna causa, las personas morales dejen de realizar actividades de manera temporal, el representante legal debe presentar:

- i. Aviso de suspensión de actividades.

Si la persona moral se liquida, el representante legal deberá cancelar su Registro Federal de Contribuyentes, para lo cual presentará:

- i. Aviso de inicio de liquidación
- ii. Aviso de cancelación por liquidación total del activo.

VI. Los efectos de la legislación laboral vigente en las micro y pequeñas empresas

La globalización podría significar la desaparición de la planta productiva MIPE, abriendo paso a la nula competencia.

Se ha insistido que el derecho del trabajo, dada su complejidad, rigidez y peso económico, aumenta el costo de la mano de obra. Circunstancia que impide la creación de empleo en las MIPES, si se toma en cuenta la escasa capacidad de éstas para hacer frente a dichos costos. Se puede decir entonces que el derecho del trabajo es un derecho adecuado sólo para las grandes empresas.

Estos argumentos han servido para proponer una regulación diferenciada donde la piedra angular de la reforma sea precisamente la dimensión de la empresa, por cuanto al número de trabajadores que laboren en ella, excluyendo los talleres familiares y la microempresa de subsistencia, a los que únicamente debería aplicárseles las reglas de seguridad e higiene que marca la ley

Ante la realidad imperante en México, la permanencia de la legislación actual poco diversificada y por ello muy rígida, podría continuar con la inercia del momento que impide el desarrollo de este sector de la economía.

Dentro del planteamiento sobre la diversificación del derecho del trabajo en beneficio de las MIPES, cabría la posibilidad de crear un derecho del trabajo específico para ellas; pero la verdad es que subyace un problema previo por resolver; antes de la creación de un derecho propio para las MIPES: la ausencia de una noción comúnmente aceptada de MIPYME lo que imposibilita individualizar al sujeto de esa regulación específica. En este sentido se podría concluir como ha

dicho Belier²⁰¹ que, la posible solución al problema de la PYMES se debe intentar con la implementación de reformas a la normativa general y no mediante un derecho autónomo e independiente.

Una cuestión importante en el asunto de un derecho diferenciado para las MIPES es cómo garantizar que esa ley diversificada se aplique sin que se dé una futura diferenciación por la no aplicación de las normas legales o convencionales. Al respecto Biagi señala que "el problema de las condiciones de trabajo en PYMES es frecuentemente no tanto la introducción de nuevas normas como el hacer cumplir aquellas que ya se aplican a este efecto dentro de los diversos sistemas nacionales."²⁰²

Por ello es importante diversificar la normatividad del trabajo mediante leyes modalizadas según las necesidades dictadas por el tamaño de la empresa. En el ámbito del derecho colectivo del trabajo, los agentes sociales o sujetos de las relaciones laborales deben hacer lo conducente en las negociaciones colectivas.

Todos los argumentos que en contra pudieran esgrimirse de la pretendida legislación diferenciada, se podrían solucionar con medidas tendientes a la fiscalización de la normativa diferenciada, más que evitar que la ley previera las diferentes circunstancias en que están las empresas existentes

A continuación se analizarán algunos límites que quizás debe respetar la diversificación normativa:

Ante la urgencia de que la Ley Federal del Trabajo se adapte a las peculiaridades y necesidades de las diversas empresas del país, es también importante que la diversificación respete algunos derechos mínimos de los trabajadores pero, ¿cuáles serían estos derechos y qué protección debe otorgárseles?

La respuesta a la primera interrogante podría ser el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo (Artículo 123, apartado A, fracción VII de la CPEUM) y el derecho a la salud e integridad física (Artículo 123, apartado A, fracción XV de la CPEUM); la segunda cuestión se podría resolver haciendo que se aplicara una correcta fiscalización del cumplimiento a cabalidad de estos derechos.

Se concluye que la simplificación del derecho del trabajo para las pequeñas empresas no supone eliminar de tajo el principio protector que históricamente a caracterizado al derecho del trabajo, sin embargo, es imperativo encontrar la forma de combinar adecuadamente los dos intereses en juego en la creación de un derecho diferenciado para las MIPES, es decir, formular un marco flexible para

²⁰¹ *Ibidem*, p. 349. Cfr. Belier, G., "Diritto del Lavoro e Piccola Impresa: Il Dibattito in Francia", *Q.D.L.R.I.*, no. 8, 1990, p. 100.

²⁰² Biagi, M. *El derecho del trabajo en pequeñas y medianas empresas*, p. 58, citado en Fita Ortega, Fernando, *La pequeña y mediana empresa en el ordenamiento jurídico-laboral*, Valencia, CES, 1997, p. 351.

este tipo de empresas y, al mismo tiempo, asegurar la protección de los derechos básicos de los trabajadores.

Ante este panorama, hay dos escenarios posibles que se deben evitar:

- a) Reglas tales que precaricen aún más el ámbito de la MIPE, es decir, la legislación especial debe asegurar las mismas oportunidades de desarrollo que en las grandes empresas, sin favorecer el olvido de sus obligaciones con los trabajadores, pues una situación análoga podría propiciar un resultado opuesto al buscado, es decir, mantener y agudizar la situación de las MIPES en el *barrio pobre de la industria*²⁰³ resultando contraproducente con la intención de fomentar el desarrollo de las MIPES;
- b) Se podría también, si no se atienden las necesidades de estas empresas, orillarlas a optar sistemáticamente por las vías de la sobrevivencia, es decir, el trabajo clandestino dentro de la economía subterránea.

Para reducir costos, las pequeñas empresas suelen contratar trabajadores temporales sin otorgarles seguridad social, asumiendo cabalmente los riesgos de algún accidente o enfermedad profesional, en detrimento de los trabajadores. Además, se aumentan los horarios para lograr mayor rendimiento de las máquinas tratando de hacer más eficiente la ejecución del trabajo, sin analizar los peligros inherentes por no observar las medidas de seguridad que, aunado al insuficiente tiempo de descanso, se convierten en un caldo de cultivo para los accidentes de trabajo. Es justamente esta problemática de enfermedades y accidentes de trabajo²⁰⁴ lo que debería motivar un análisis concienzudo de la normatividad actual para mejorar las condiciones de trabajo, salud y seguridad de los trabajadores de las empresas de reducidas dimensiones.

Es importante señalar que en países como España, Alemania, Francia, Italia y Reino Unido, el legislador ha tomado en cuenta las particularidades que pudieran presentar las empresas pequeñas a la hora de regular la materia de la terminación del contrato de trabajo.

En Alemania²⁰⁵, por citar sólo un ejemplo, se contempla la protección legal contra el despido injustificado de un trabajador, misma que no se aplica cuando la empresa cuente sólo con 5 ó menos trabajadores, en la inteligencia de no perjudicar a las pequeñas empresas pues dicha protección a los trabajadores les

²⁰³ Fita Ortega, Fernando, *op. cit.*, nota 195, p. 354. Cfr. Informe *Noteboom European Parliament. Working Documents. Document 518/77 on conventions relating to small and medium – sized undertakings the community.*

²⁰⁴ Por eso que se ha insistido en la creación de una ley que provea de seguridad social para todos los trabajadores de estas empresas al través de políticas promocionales, pues normalmente los accidentes de los trabajadores que no cuentan con este servicio, son atendidos por las instituciones de las Secretarías de Salud de los Estados, que se financian con los impuestos de los contribuyentes.

²⁰⁵ Cfr. Fita Ortega, Fernando, *op. cit.*, nota 195, p. 201.

resultaría muy onerosa. En este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha pronunciado sobre la exclusión de las pequeñas empresas del régimen de protección contra el despido improcedente²⁰⁶.

Con todo lo ya explicado, es evidente que la materia más importante, es decir, el principal objetivo de la flexibilidad laboral es la terminación del contrato de trabajo y todas las consecuencias que se derivan de esto, primordialmente la indemnización a que por ley se tiene derecho²⁰⁷.

Con una adecuada reforma al respecto, se podría contribuir al mejor funcionamiento del mercado de trabajo en general y de la MIPYME en particular. Sin embargo, una regulación diferenciada debería elaborarse sobre la terminación del contrato y/o la relación de trabajo discriminatoria.

²⁰⁶ Cfr. *Ibidem*, pp. 206 y 207.

²⁰⁷ Véase Artículos 48 y ss. LFT.

CAPÍTULO CUARTO FUNDAMENTOS PARA UNA REGULACIÓN LABORAL PROPIA PARA LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

I. Justificación

El auge que las MIPES están teniendo en México con la política actual de promover los "changarros" y la puesta en vigor de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, así como la partida especial que la Secretaría de Economía tiene en su presupuesto anual para el apoyo de este tipo de empresas, justificaría abrir la discusión sobre la factibilidad de una normatividad diferencial para las MIPES que tenga en consideración sus propias particularidades. De esta situación pueden surgir argumentos, en contra y a favor, de regímenes fiscal y laboral diferenciados para este segmento empresarial.

En este sentido, en el año 2001, el gobierno federal impulsó acciones tendientes al fortalecimiento de las MIPYMES, intentando crear un esquema integral de apoyo para este tipo de empresas, antes inexistente. Al mismo tiempo se crearon instituciones²⁰⁸ para fomentar la competitividad y orientar el desarrollo del conocimiento, la gestión y la innovación tecnológica de estas empresas.

Existen Programas y Fondos de carácter público, es decir, se forman con los impuestos de los contribuyentes y, al través de apoyos financieros, brindan capacitación y asesoría a este tipo de empresas para que logren incursionar y se consoliden en el mercado, mediante la oferta de productos y servicios de calidad. Los subsidios son destinados a áreas prioritarias de interés general de cualquier sector económico para impulsar su crecimiento y productividad con una adecuada inserción en las cadenas productivas, industriales, comerciales y de servicios.

Podría decirse que esto derivaría en una reforma perjudicial para los trabajadores si, con un sentido adverso al régimen general, se adoptara un régimen particular con el que pudiera alterarse el principio de igualdad, haciendo que trabajadores de una misma actividad no pudieran ser beneficiarios de los mismos derechos, es decir, se violara el principio de igual trato e igual salario por el mismo trabajo, según lo expresan los Artículos 123, apartado A, fracción VII, de la CPEUM y 86 de su Ley reglamentaria: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad..."; y "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual", respectivamente.

²⁰⁸ Véase Anexo 2.

Sin embargo, hay que recordar que el trato desigual deriva de la existencia de situaciones desiguales. Esto es una realidad y si se intenta fomentar este tipo de empresas, hay que ser consecuentes y adecuar la ley a la realidad imperante. Además, para robustecer la propuesta, es importante entender que una política de esta naturaleza, que en primera instancia parecería discriminatoria, no lo es, pues en el convenio 158 de la OIT y la Recomendación 166 que lo complementa, se prevé que una situación discriminatoria no supone perjuicio para los trabajadores de las PYMES ya que contempla la regulación diferenciada según la dimensión de la empresa. En su Artículo cuarto, este convenio establece el principio general de la no procedencia de la extinción de un contrato de trabajo a iniciativa del empresario a menos que exista una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicios. En este mismo sentido, la OIT contempla la posibilidad de brindar una menor protección a los trabajadores de las PYMES, basándose únicamente en la dimensión de la empresa para la que trabajan²⁰⁹. No se debe olvidar que también los tratados internacionales son ley suprema de la Unión.

Por ello es necesaria una regulación diferente para detonar su crecimiento y tornarlas más competitivas frente a las grandes empresas, como pretende la ley actual.

El derecho en general y el fiscal y el laboral en particular, no deberían ignorar las marcadas diferencias entre las MIPES y las macroempresas pues resulta obvio que la capacidad económica para asumir riesgos, responsabilidades y soportar costos laborales, es directamente proporcional al tamaño de la empresa.

La carga de obligaciones que implica cumplir con las disposiciones legales de carácter social en materia laboral es, sin duda, una exigencia y una preocupación en términos relativos para las MIPES. No así para la gran empresa que al tener más empleados, reduce el riesgo agregando a los costos de producción las probables indemnizaciones; creando, incluso, un fondo en su contabilidad para los derechos adquiridos por antigüedad de sus trabajadores, dada su mayor capacidad económica.

Otras circunstancias importantes a considerar para elaborar una regulación propia y diferente para las MIPES, además de las anteriores, son las siguientes:

- a) La realidad del contexto internacional en que se haya inmerso México.
- b) El incremento de la tasa de desempleo abierto.
- c) El aumento de la economía informal y,
- d) La importancia económica de las MIPES para la economía del país debido a que cerca del 80% de la población económicamente activa (PEA), labora en las pequeñas y medianas empresas*.

²⁰⁹ Cfr. Fita Ortega, Fernando, *op. cit.*, nota 195, pp. 112 y ss.

* Véase Anexo 1.

El ánimo de una regulación propia para las MIPES en la esfera del derecho del trabajo no obedece sólo a la necesidad de adecuar responsabilidades, riesgos y costos laborales, es también para apoyar a la actual política económico-social de la "changarrización", tendiente a fomentar dichas empresas pues contribuye a la creación de empleos formales e impulsa el desarrollo económico del país.

Por si las razones anteriores no fueran suficientes, se debe resaltar la importancia que las MIPES han tenido históricamente, destacando el papel que han jugado en las economías de los países después de la Segunda Guerra Mundial.

En este sentido, fue Mario Deveali²¹⁰, quien en la década de los cincuenta, impulsó una regulación propia para las PYMES, basándose, principalmente, en dos consideraciones: el elemento cuantitativo y el equilibrio interno, que a continuación se explican.

1. Elemento cuantitativo

En el derecho del trabajo no existen, salvo algunas excepciones como el trabajo en los talleres familiares, Artículo 352 de la LFT²¹¹, normas cuyo objetivo sea regular las relaciones laborales para aquellos establecimientos que cuenten con un número mínimo de empleados. También es cierto que en las empresas donde existe un mayor número de trabajadores, el empleador puede tener un riesgo previsible por el pago de indemnizaciones, en caso de que éstos se generen, sin que se produzcan desequilibrios financieros. Al contrario de lo que podría ocurrir en las MIPES si se presentaran casos similares.

Este autor justifica su postura en que el derecho del trabajo se caracteriza por su tendencia realista que sacrifica la justicia perfecta a la necesidad de aplicar la norma laboral a todos los casos concretos, es decir, una ley laboral que sea fácilmente aplicable a todos los casos, implica una justicia menos perfecta. En este contexto, Deveali afirma que, en el estudio de las instituciones laborales, es indispensable que el jurista no pierda nunca de vista la realidad en la que cada norma está destinada a actuar. Cosa que no ocurre con el legislador pues la mayoría de las veces no se da cuenta que la norma que aprobó no se adecua a la situación del empleador con cierto número de trabajadores y que la aplicación de esta ley le sería perjudicial, amenazando incluso su continuidad. Esta situación puede perjudicar a las MIPES, pues las grandes empresas normalmente no se quejan de los mínimos establecidos en la ley.

²¹⁰ SARDEGNA, Paula Constanza, *op. cit.*, nota 45, p. 48. Cfr. Deveali, Mario, "El Elemento Cuantitativo en las Normas del Derecho del Trabajo en CORTE-DE BIRGILIIS-TAVERNERO: Reforma Laboral en las PYMES", Ley 24.467, Santa Fe, Edit. Rubinzal-Culzoni, 1995, p.24.

²¹¹ "No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad".

2. Equilibrio interno

Entiende Deveali, que el principio protector no debe afectar el equilibrio interno entre los diferentes intereses en juego por la existencia y funcionamiento de una empresa. Sin embargo, se afecta el equilibrio interno de una PYME cuando la regulación laboral sólo es pensada y elaborada para la estructura y funcionamiento de las grandes empresas.

II. Técnicas de regulación laboral diferente

Ante la posibilidad de establecer una regulación particular para las MIPES, es importante señalar distintas técnicas de regulación laboral diferente:

1. La no aplicación de la legislación laboral en las micro y pequeñas empresas.
2. La aplicación modulada de algunas instituciones laborales.
3. La no aplicación de determinadas instituciones laborales.

1. La no aplicación de la legislación laboral en las micro y pequeñas empresas

En ciertos casos se podría adoptar este método, es decir, el de la exclusión total de los dependientes de las microempresas de la legislación laboral, dejando a la libre voluntad de las partes las relaciones laborales en las MIPES, tal como ocurre con los talleres familiares, aplicando únicamente las disposiciones de seguridad e higiene. Siempre y cuando sean microempresas. Para ello sería necesario modificar el Artículo 352 de la LFT, incluyendo a las microempresas en esta disposición. Actualmente, este Artículo dice "No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad". La redacción que se propone sería la siguiente.

Artículo 352. No se aplicarán las disposiciones de esta ley a los talleres familiares y a las microempresas con 10 trabajadores o menos, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.

A este respecto, se debe advertir que los empleadores podrían incurrir en el abuso del derecho al mantener sus empresas artificialmente en un régimen diferenciado, con el propósito de tener menos obligaciones. En este sentido, la ley podría incentivar, mediante políticas promocionales, el paso del *status* de micro a pequeña y mediana, y de ésta, a grande.

Lo anterior podría funcionar en el caso de talleres familiares y microempresas, con el afán de convertirlas en pequeñas, es decir, aumentar su capacidad económica y de influencia, permitiéndoles que las relaciones de trabajo se dejen a la libre negociación. Situación recurrente en este sector. Sólo habría que reglamentar lo que acontece en la realidad para frenar los abusos.

Aún cuando es evidente que el dueño de un taller familiar o de una microempresa y sus trabajadores no están en igualdad de circunstancias en cuanto a capacidad económica se refiere, sí sería pertinente que por lo menos se le otorgara al empleador (en un régimen diferenciado) la oportunidad de contratar un número determinado de trabajadores por un plazo perentorio, con la seguridad de su parte que al cabo del término legal, no tendrá la obligación de indemnizarlos si ya no requiriera de sus servicios.

Todo con el afán de hacer crecer la empresa para darle una mayor seguridad económica futura en el empleo a los propios trabajadores. Esto no sería gratuito pues con la normatividad diferenciada y adecuada, los trabajadores exigirían y los empleadores tendrían la obligación de pagar salarios más altos para compensar la ausencia de indemnizaciones. Lo importante en este caso es tener la certeza jurídica de contar con reglas claras y que en caso de controversias, los resultados de ésta no pudieran poner en riesgo la estabilidad de la empresa y el empleo de sus trabajadores, así como la viabilidad económica de ambos.

2. La aplicación modulada de algunas instituciones laborales

Este método consiste en la no aplicación de algunas instituciones del derecho del trabajo a la relación laboral que se suscite en las pequeñas empresas, sin que lo anterior sea óbice para que se le sigan aplicando el resto de las disposiciones en esta materia. Es decir, sólo se aplicarían algunas de ellas y otros aspectos serían excluidos, por ejemplo, en algunas legislaciones²¹² europeas y estadounidenses, no se prevé la reparación del daño por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, así como la prestación de determinados servicios sociales a algunos trabajadores.

Sugiero para un régimen diferente, por ejemplo, la no aplicación de la jornada máxima de trabajo²¹³, pues en el caso específico de las pequeñas empresas, al iniciar un proyecto, normalmente se necesita de la disposición y los esfuerzos de los involucrados fuera del horario normal. Las razones: aumentar la producción o dar cumplimiento a algún compromiso adquirido. Desde luego que el salario no sería el mínimo sino otro superior que compense, no sólo el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador, sino el esfuerzo real invertido en el desarrollo de las actividades propias de la empresa, liberando al empleador de las

²¹² Cfr. Sardegna, Paula Constanza, *op. cit.*, nota 45, p. 50.

²¹³ Ver Fracción primera, apartado A del Artículo 123 CPEUM y 61 de la LFT, "La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta".

disposiciones legales vigentes respecto de la prestación del trabajo en tiempo extra²¹⁴.

Por lo que se refiere a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en el caso de los talleres familiares y microempresas, normalmente no se realiza el llamado *reparto de utilidades*. En ellas se eliminaría esta institución por completo y en el caso de las pequeñas empresas, se dejaría a la negociación entre empleador y empleado; la cantidad se acordaría desde el principio de la relación, pues normalmente en este tipo de empresas tampoco se otorga esta prestación. Por ello, sería preferible reconocerlo así, el trabajador tendría derecho a un monto predeterminado, existan o no dichas utilidades.

Estas disposiciones se aplicarían solo a empresas pequeñas, siempre y cuando el número de trabajadores oscile entre 11 y 30 para comercios y hasta 50, tratándose de los sectores industrial y de servicios.

3. La no aplicación de determinadas instituciones laborales

Esta técnica implica la adaptación de algunas instituciones del derecho del trabajo, a la dimensión, a la importancia o a las características de la mediana empresa, procurando que la aplicación de esas instituciones resulte lo menos onerosas para ellas. Esto es un tratamiento preferencial para favorecer a las empresas medianas, adaptándose a la situación particular de las relaciones entre los empleadores y los empleados en las empresas de esta dimensión.

Esta aplicación podría referirse a niveles de protección contra el despido arbitrario y/o causales especiales de terminación del contrato, con indemnización reducida o sin ella. En este caso, por ejemplo, las vacaciones que muchas veces son negociadas y pagadas al trabajador sin disfrutarlas realmente. La cuestión es, por qué no se adecua la norma a la realidad pues, ocurre que a petición del patrón o del trabajador mismo, por diversas razones, no es posible el goce de las vacaciones y éstas se van acumulando con los años. Muchas veces se pierden por no tomarse a tiempo, circunstancia que el patrón aprovecha conculcándole ese derecho al trabajador. Sería mejor que se pagaran al momento de hacerse acreedor a este derecho, es decir, permitir a las partes negociar con ellas.

Esta diferenciación se aplicaría exclusivamente a las empresas medianas cuyo número de trabajadores fuera, según el sector económico:

Sector	No. de trabajadores
Comercio	Entre 31 y 100
Servicios	Entre 51 y 100
Industria	Entre 51 y 250

²¹⁴ Consultar arts. 66, 67, 68 LFT.

III. Un nuevo régimen de contratación

Sociológicamente, la dimensión de la empresa es el elemento caracterizador del marco de las relaciones laborales. Por tanto, es factible diferenciar las relaciones de trabajo que se dan en la MIPES y las que ocurren en las empresas de mayor tamaño, en éstas son formalizadas mientras que en aquellas, son de carácter más informal, entre otras razones, por el trato personal entre empresarios y trabajadores, donde muchas veces existe una relación o un trato familiar de por medio. La proximidad física entre el trabajador y el empleador, la contratación directa en las MIPES, junto con la mayor dependencia del mercado y, en tal sentido, la posición frágil que en él se ocupa, son algunos elementos que ayudan a conformar y diferenciar el panorama en el que las MIPES intentan sobrevivir.

Con este panorama resulta que en las relaciones de trabajo de las MIPES, rara vez intervienen terceros en los conflictos entre empleadores y empleados; dado el carácter individualista del pequeño empresario, éste normalmente soluciona, de manera directa cuanto problema surja con sus trabajadores. De lo anterior se puede inferir que las relaciones de trabajo en las MIPES dependen en gran parte de la actitud asumida por el empresario. Los problemas los puede resolver, ora paternalista, ora autoritariamente, sin tomar en cuenta al trabajador, a menos que éste sea altamente calificado y difícilmente sustituible. Se ha visto como las MIPES son realidades que en sus relaciones de trabajo, se sitúan en los extremos.

Se anunció en el capítulo primero que sobre la flexibilidad en el derecho del trabajo se fincaría este estudio. La flexibilidad laboral resulta indispensable para estudiar a las MIPES y analizar si se les puede dar una mayor y/o mejor protección tanto al empleador como al trabajador. Es el momento de abordar las relaciones individuales. Al respecto se sostiene, por tanto, que la discusión podría centrarse en la factibilidad de regular de manera diferenciada las relaciones de trabajo en las MIPES, partiendo de la flexibilización como una condición necesaria para una mayor protección de las pequeñas empresas y el mantenimiento, creación y fomento del empleo. Javillier ha señalado que "Las rigideces del Derecho del Trabajo son consideradas por los empresarios, y singularmente en las pequeñas y medianas empresas, como algo nefasto económicamente y, por tanto, contrario al interés del conjunto de los trabajadores ya que constituyen obstáculos a la contratación."²¹⁵

Recuérdese que como lo ha mencionado también el Profesor Javillier, la flexibilidad ha sido intrínseca al derecho del trabajo y, por tanto, no debe verse necesariamente con una connotación negativa. De hecho como lo señala él mismo, el derecho internacional del trabajo es flexible a fin de responder a las particularidades nacionales²¹⁶.

²¹⁵ Javillier, Jean Claude, *op. cit.*, nota 117, p. 104.

²¹⁶ Cfr. JAVILLIER, Jean Claude, *Droit du travail*, Paris, LGDJ, 1998, p. 129.

Quizás es momento de que los actores involucrados y las autoridades responsables, innoven en favor de las empresas pequeñas para impulsar su desarrollo y, al mismo tiempo, estimular la creación de fuentes de empleo.

En el caso particular de la jornada, habría que propugnar por una reforma para modificar no su duración, sino su distribución para adaptarla a las necesidades de las empresas. Y las horas extraordinarias que fueran negociables entre el trabajador y el patrón.

Por cuanto a los salarios, sería conveniente para las empresas otorgar mayor diversificación, de acuerdo con la edad, calidad y cantidad de productos, así como la productividad del trabajador. También sería importante reducir las cargas salariales por la antigüedad del trabajador en la empresa.

Para estas empresas debería existir la opción de los contratos temporales, es decir, por tiempo determinado, sin tener que someterse a lo que la ley dispone al respecto, con posibilidad de negociar las condiciones de trabajo, respetando las mínimas. Además, debería introducirse la figura del contrato de aprendizaje que sería temporal y dirigido principalmente a los jóvenes entre 14 y 18 años como forma de insertarlos en el mercado de trabajo. Éste sería diferente del contrato a prueba, tolerado por la ley actual.

Las anteriores son sólo propuestas susceptibles de ser perfeccionadas. Lo cierto es que en caso de continuar la situación con la inercia actual, es decir, si la flexibilidad que se pretende no se alcanzara en un plazo perentorio, en el mediano plazo se agudizarían los problemas ya existentes como la contratación leonina por parte de los patrones, la contratación fraudulenta al declarar salarios mínimos, mismos que sólo sirven a los patrones para cotizar las cuotas más bajas al Seguro Social, así como un aumento sustancial de la economía informal o subterránea, con los problemas que esto conlleva, además de un creciente desempleo, todo esto, con el conocimiento y tolerancia de las autoridades.

Aunque los sindicatos en el caso de las MIPES no figuran, los líderes del movimiento sindical se opondrían a la regulación diferenciada y a la flexibilidad laboral, mismas que señalarían como un intento más de los empresarios para recuperar terreno en contra de los derechos sociales históricamente ganados, con el consecuente deterioro de los derechos de los trabajadores y de los sindicatos, lo que constituiría como ha dicho Rodríguez Piñero, "la reconquista del poder empresarial"²¹⁷ aprovechando la coyuntura de la crisis económica tan prolongada desde mediados de los años setenta.

La aplicación de la flexibilidad al derecho del trabajo es necesaria para impulsar el desarrollo económico del país y la generación de más empleos mejor

²¹⁷ Rodríguez Piñero, M., "Flexibilidad: ¿Un Debate Interesante o un Debate Interesado?", *R. L.*, num. 3, 1987, p. 1, citado Fita Ortega, Fernando, *La pequeña y mediana empresa en el ordenamiento jurídico-laboral*, Valencia, CES, 1997, p. 134.

remunerados. Estas pretendidas modificaciones no deberán trastocar derechos fundamentales en materia de seguridad social y condiciones de trabajo y salario. Rodríguez Piñeiro "... ha calificado el debate a cerca de la flexibilidad como un *debate interesado*, en tanto que considera que las partes han ideologizado excesivamente sus posturas y simplificado desmesuradamente los términos de la cuestión."²¹⁸

Para evitar un retroceso en los derechos fundamentales de los trabajadores, sería necesario hablar de las ventajas y desventajas de una reforma basada en la flexibilidad laboral, por ello se debe evitar generalizar y no contrastar los posibles beneficios y los posibles efectos negativos que podría propiciar una regulación diferenciada más flexible que la normativa actual, considerando lo que al respecto afirma Fita Ortega,

"Para justificar tanto la desregulación como la flexibilización, se afirma que la rigidez normativa de las condiciones de contratación y despido tienen sentido en una fase de expansión económica, no así en una fase de recesión, donde la dificultad para extinguir contratos de trabajo y para celebrar contratos de duración determinada posee efectos distorsionadores sobre el mercado de trabajo, obstaculizando la creación de empleo."²¹⁹

Es obligatorio dejar bien claro que esta propuesta se basa en la flexibilización y no en la desregulación, que si bien tiene coincidencias, la realidad es que la flexibilización y la desregulación implican posibles soluciones distintas. Por un lado, con la flexibilidad se propone una renovación de las leyes; una revisión de la regulación actual para re-regularla²²⁰ y lograr crear una ley a la medida de las MIPES de acuerdo con sus características y adaptada a los cambios constantes de los mercados económico y de trabajo. La desregulación por su parte, presupone la regulación de las relaciones laborales sólo por el contrato de trabajo e implica la supresión de las normas legales, imperando la autonomía de la voluntad de las partes²²¹.

Es decir, lo que se pretendería con la desregulación es la *desjuridificación* de las relaciones laborales y con ello se produciría la desprotección de los trabajadores y el regreso a la autorregulación del mercado de trabajo.

De lo anterior se desprende que la desregulación ignora la situación de desigualdad existente entre los sujetos de la relación laboral. La flexibilidad laboral no vulnera este principio fundamental del derecho del trabajo.

²¹⁸ *Idem.*

²¹⁹ Fita Ortega, Fernando, *op. cit.*, nota 195, p. 135.

²²⁰ Término utilizado por Sagardoy Bengoechea, J. A., "Hacia una concepción positiva de la flexibilidad laboral", *R. L.*, no. 2, 1989, p.27, citado en Fita Ortega, Fernando, *La pequeña y mediana empresa en el ordenamiento jurídico-laboral*, Valencia, CES, 1997, p. 135.

²²¹ Véase Capítulo Segundo. II. Fundamentos de la Teoría Clásica.

IV. Aplicación de una política regulatoria promocional

En un nuevo régimen de contratación, enmarcado en una política promocional para la mejor aceptación de los trabajadores y de los empresarios, por ejemplo, se podría contemplar la inclusión de los ya mencionados contratos de aprendizaje, además de la posibilidad de que, al contratar a personas con capacidades diferentes, el empresario pudiera beneficiarse también con ciertas medidas que incentiven este tipo de prácticas promocionales, sin menoscabar la libertad de contratación de la que el empresario en un Estado moderno capitalista debe gozar. Sala Franco, en este sentido ha dicho "que en los países de relaciones de producción capitalistas el empresario tiene reconocida por ley la libertad de contratación en la doble faceta de derecho a decidir si contrata o no contrata trabajadores y en qué forma, y de derecho a elegir libremente al trabajador con el que ha de celebrar un contrato de trabajo."²²²

Se podría establecer en la ley, como incentivo para las empresas que contraten de manera definitiva a sus empleados según la cantidad de trabajadores y a mayor número de trabajadores de planta, exentar y/o reducir cotizaciones, como parte de una política promocional, por ejemplo, en el primer caso, las empresas que emplearan un número menor de 25 trabajadores quedarían exentas de la cuota patronal al Seguro Social; en el segundo, a aquellas empresas que emplearan por lo menos 25 trabajadores, se las podría beneficiar con una reducción de hasta 90% de sus cuotas patronales²²³, como ya ocurre en España.

En caso de contratar personas con capacidades diferentes, podría otorgarse créditos especiales, de acuerdo con el número de ellas en la planta laboral de la MIPE.

Todo enmarcado en una política de fomento y promoción del empleo en las MIPES como una medida para combatir el desempleo e impulsar el crecimiento de este estrato de empresas, con políticas fiscales que las favorezcan al reducir las cargas en el pago de impuestos si, por ejemplo, contratan adultos de más de 45 ó 50 años, adultos mayores sin pensión o jubilación, o bien, contraten personas que estuvieran haciendo uso del seguro de desempleo, en caso de haber sido aprobado.

Los contratos a prueba que se pudieran extender por periodos distintos, en función de la calificación de los trabajadores, de hasta seis meses, con un tiempo de prueba diferente según las aptitudes que el trabajador deba reunir para el desempeño de su trabajo. Esto con la finalidad de permitirle al empresario, en cada caso, tener tiempo suficiente para obtener una adecuada percepción de la

²²² Sala Franco, T., *La libertad empresarial de contratación*, Madrid, 1980, p. 5, citado en Fita Ortega, Fernando, *La pequeña y mediana empresa en el ordenamiento jurídico-laboral*, Valencia, CES, 1997, p. 141.

²²³ Cfr. Fita Ortega, Fernando, *op. cit.*, nota 195, p. 152. Ejemplos tomados de la legislación española.

idoneidad del candidato para el puesto de trabajo requerido, por ejemplo, en su primer párrafo, el Artículo 14 de la Ley 11/1994 de España concluye que "... en las empresas de menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados." Antes de la reforma de 1994, esta disposición rezaba: "seis meses para los técnicos titulados y dos meses para el resto de los trabajadores."²²⁴

México tiene una gran oportunidad para adecuar su ordenamiento jurídico laboral tomando como ejemplo a los países donde ya existen leyes diferenciadas que consideran la dimensión de la empresa en materia laboral.

Las medidas antes propuestas tendrían la finalidad de facultar al empresario al desistimiento del contrato a fin de optimizar costos derivados de posibles indemnizaciones por despido injustificados o bien, evitar reinstalaciones.

V. Algunas consideraciones acerca de las contrataciones en las micro y pequeñas empresas

Actualmente las leyes del trabajo mexicanas no contemplan ningún aspecto en materia de contratación en las relaciones de trabajo por el número de trabajadores en las empresas.

Las razones de la precarización en las relaciones de trabajo de la MIPES son diversas, entre otras, los costos menores que la contratación informal presupone para ellas, incluso su fácil movilidad para adecuar el número de trabajadores a las necesidades que puedan presentarse en cada momento. Sin embargo, es una realidad el hecho de que existe un sinnúmero de trabajadores con una relación precaria de trabajo con la que prestan sus servicios en empresas de reducidas dimensiones. Si consideramos la cantidad de la PEA²²⁵ que labora para pequeñas empresas, el problema es de proporciones alarmantes.

Se debe señalar la falta de atención de las autoridades responsables y de las partes involucradas para reformar la legislación laboral, pues si bien es cierto que las respuestas eficaces al problema creciente de desempleo en México son complejas, inciden también la falta de crecimiento económico y un escaso desarrollo de las empresas.

Como consecuencia, la sociedad ha tenido que recurrir a medidas extremas como contrataciones al margen de la ley o el comercio ambulante, con su correlativo aumento del contrabando tolerado, si no es que prohijado por las

²²⁴ *Ibidem*, p. 155.

²²⁵ PEA. Población Económicamente Activa.

autoridades, que conlleva a la poca recaudación. Esto crea una especie de *dumping* social pues las empresas establecidas formalmente se ven afectadas por el ambulante que no paga impuestos.

Aunado a lo anterior, el fenómeno del contrabando genera la subcontratación de quienes laboran en las redes de distribución de los llamados productos pirata, mermando las ganancias de las empresas formales y, muchas veces llevándolas a la quiebra. La competencia desleal que esto les genera, las obliga a despedir a sus trabajadores, aumentando con ello el número de desempleados susceptibles de ser absorbidos por la economía informal o bien de crear microempresas de subsistencia, con lo que se precarizan aún más las condiciones actuales del empleo. Asimismo, las empresas formales, para defenderse y procurar sobrevivir, recurren, en el mejor de los casos, a la subcontratación o contratación temporal o bien a la tercerización o parasubordinación, o a la comercialización de productos importados, lo que le hace más daño a la economía de país.

Desgraciadamente, esta tendencia globalizadora, además de las leyes teóricamente sobreprotectoras, están logrando destruir la planta productiva del país. Actualmente, sólo un reducido número de empresas se dedica a la producción, la gran mayoría de ellas convierten su giro principal al intermediarismo y la comercialización de productos importados de Asia, que normalmente ingresan al país sin pagar impuestos, o en el mejor de los casos, muy reducidos.

VI. Condiciones de trabajo en las micro y pequeñas empresas

Algo rescatable de las condiciones de trabajo en las MIPES es el estrecho contacto que se da entre el empleador y sus empleados, considerando que dicho trato más directo se refleja en mejores relaciones de trabajo que facilitan un mejor ambiente, obteniendo una mayor satisfacción personal con el trabajo realizado al desempeñar toda una gama de funciones más variadas e interesantes, así como, una mayor identificación del trabajo realizado con el desarrollo de la empresa en su conjunto. No obstante que en lo general las condiciones físicas de trabajo puedan ser inferiores en las pequeñas empresas, esto no siempre es así; hay pequeñas empresas donde las condiciones y los salarios son superiores que en las grandes. Depende del sector.

Por otra parte, aunque tal vez la remuneración sea inferior en estas pequeñas empresas, hay gente que prefiere trabajar en pequeños grupos donde la comunicación se facilita y se presentan menos problemas: casi no hay conflictos colectivos de trabajo, ni huelgas o paros, por obvias razones. Las condiciones de trabajo en las MIPES varían según el estereotipo que se tenga de ellas. A este respecto, Jonathan Boswell identifica:

"Tres tipos básicos en los estereotipos de pequeña empresa: el *modelo clásico*, caracterizado por la visión de la pequeña empresa como aquella en la que el empresario solo está preocupado en obtener el máximo beneficio posible; el *estereotipo romántico*, que se centra en la imagen de la PYME como fuente de utilidad económica (posibilidades de innovación tecnológica, competencia...), o virtualidad social (buenas relaciones humanas entre trabajadores y empresario); y el *modelo modernista*, que, según el autor, está basado en una serie de verdades a medias y malos entendidos, como el constituido por la apreciación de que el sector de la pequeña y mediana empresa es un sector opuesto al progreso y al profesionalismo por el hecho de que muchas de estas empresas son ineficientes, tradicionalistas y de tipo familiar."²²⁶

Aunque no se debe soslayar que socialmente los empresarios y los trabajadores tienen intereses contrapuestos y que principalmente en este tipo de empresas donde coinciden en una misma persona las facultades de gestión económica y administración laboral, es fácil suponer que el empresario se centre en su principal interés: obtener el máximo rendimiento de la explotación económica²²⁷. Tampoco se debe omitir el análisis de algunas críticas que tildan las condiciones de trabajo en las MIPES de peores que en las grandes empresas pues, por la situación del mercado de trabajo y para mantener el empleo, los trabajadores suelen vincularse más con la organización de la empresa, trabajando mayor número de horas con un nivel inferior de retribución. Por ello, autores como J. Blanco y A. Otaegui, señalan que "la centralidad del mantenimiento del empleo supone la relegación del resto de las condiciones de trabajo a niveles subsidiarios."²²⁸

En respuesta al tema de la ventaja de menor conflictividad laboral en las pequeñas empresas por la ausencia de paros y huelgas, no debe presuponerse una mayor satisfacción en las condiciones de trabajo pues los trabajadores podrían estar guardando silencio por temor a represalias ante la casi nula presencia de sindicatos, resaltando que el silencio no es sinónimo de satisfacción.

La flexibilidad laboral en la pequeñas empresas se aplica sin teorizar al respecto y sin anuencia de alguna autoridad del trabajo. Son medidas tomadas desde el interior de la empresa, con gran *flexibilidad*, tanto *externa*, es decir, con poca protección contra el despido, principalmente porque los trabajadores no se acercan a las instancias correspondientes; como *interna*, pues los patrones remueven a los trabajadores de sus puestos, sin considerar su mayor o menor calificación.

Se recurre al trabajo de medio tiempo²²⁹, además del uso cada vez mayor de los contratos temporales (incluso subsistiendo la materia de trabajo) sin mencionar los menores niveles de seguridad e higiene en el trabajo.

²²⁶ Boswell, J., *The Rise and Decline of Small Firms*, p. 19. citado en Fita Ortega, Fernando, *La pequeña y mediana empresa en el ordenamiento jurídico-laboral*, Valencia, CES, 1997, pp. 157 y 158.

²²⁷ Cfr. Fita Ortega, Fernando, *op. cit.*, nota 195, p. 159.

²²⁸ *Ibidem*, p. 160.

²²⁹ En Estados Unidos son muy comunes los empleos de medio tiempo o *part time*, que benefician tanto a los empleados como a los empleadores; este tipo de trabajo suele adecuarse a las necesidades de ambos.

Todas estas circunstancias desfavorables para los trabajadores llevarían a los sindicatos a propugnar para mantener la igualdad ante la ley de todos ellos, sin importar la dimensión de la empresa para la que presten sus servicios, pues como ha sostenido el presidente de la Confederación Europea de los Sindicatos, G. Debonne, dentro del marco de la Conferencia de Apertura del Año Europeo de las PYMES, no deben existir trabajadores de *segunda clase*, que trabajen más y ganen menos²³⁰.

Las posibles causas que podrían explicar estas deterioradas condiciones de trabajo pueden ser tanto la ausencia de regulaciones específicas y adecuadas para estas empresas, como la poca observancia de las existentes, pasando por la ausencia de control eficiente de las autoridades responsables y/o de los sindicatos, e incluso de los propios trabajadores, relegando el trabajo prestado en ellas, casi a la economía subterránea e informal.

En este sentido, Biagi ha sostenido que "El problema de la condiciones de trabajo en la PYMES no es tanto el de introducir nuevas reglas a los efectos de proporcionar una mayor tutela a sus trabajadores, sino realizar la efectiva aplicación de aquellas que afectan a estas empresas."²³¹

Los beneficiarios de esta política de promoción serían empresas micro y pequeñas de los sectores industrial, comercial y de servicios con los siguientes criterios de elegibilidad:

- Capital 100% mexicano
- Al menos dos años en operación
- Formalmente constituidas
- Ubicadas en el territorio nacional
- Número de empleados y ventas anuales de acuerdo con:

Empresa	No. de empleados	Ventas anuales
Micro	1 a 15	2.5 millones
Pequeñas	16 a 100	25 millones
Medianas	101 a 250	55 millones

A continuación se analizarán los casos de China y Brasil para mostrar cómo políticas promocionales pueden impulsar el desarrollo de las empresas.

La empresa es la base de la producción de bienes y servicios. Los principios rectores están ligados con el manejo óptimo de los escasos recursos y la selección de técnicas económico-tecnológicas, guiándose siempre por criterios de maximización económica, pero es un hecho que los principios de esta teoría de la empresa plantean la importancia del entorno económico, político y social en el desempeño de la misma.

²³⁰ Cfr. Fita Ortega, Fernando, *op. cit.*, nota 195, p. 161.

²³¹ *Idem.*

Para ejemplificar la importancia que tienen las políticas de Estado en el crecimiento económico de una nación, se hará referencia al desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa en China, a partir del artículo "La micro, pequeña y mediana empresa en China: retos ante la OMC."²³²

Antes de la Revolución Socialista de octubre de 1949, el sistema económico chino era precapitalista y semicolonial, donde cerca del 90% de la población estaba en condiciones de pobreza extrema. La economía china estaba conformada por un sector industrial que no representaba más del 10% de la producción total. De este porcentaje, la industria ligera generaba alrededor de tres cuartas partes de la producción manufacturera en artesanía, calzado, textil, vestido y talleres de reparación. Esta industria estaba constituida por numerosas microempresas y algunas grandes, con tecnología muy rudimentaria y productividad baja.

Tras la revolución, hubo que modernizar la estructura económica, basándose en el modelo de producción socialista. Una vez más, las empresas jugaron el papel más importante, en especial la industria pesada, la empresa artesanal y la manufacturera, tanto en el sector industrial y la cooperativa agrícola como en el sector primario. Entre 1949 y 1978, la empresa china fue el eje motriz de la productividad nacional.

En este punto, la industria pesada tuvo el papel principal y la industria ligera y la agricultura tuvieron un papel secundario por lo que no se incluyó a la micro y pequeña empresa en la planeación económica. A pesar de esto, de las 437,200 empresas, solo 6,000 era medianas o grandes por lo que el 98.6% estaba constituido por micro y pequeñas empresas que, aunque no cumplieron con su función, contribuyeron de manera general al modelo económico.

A finales de los setenta, se dio otra reforma económica orientada al exterior y, otra vez, la empresa fue el motor del cambio pero ahora ya no sólo fue con la intervención del Estado sino también de mecanismos de mercado y sus leyes de oferta y demanda como determinantes del equilibrio económico y de una mayor eficiencia.

Con esta reforma se redefinió el papel de los sectores pequeño y mediano, se incentivó a la antigua empresa estatal, se estimuló el crecimiento del sector privado y se elaboró una política industrial y comercial para fomentarlas. Se aprovecharon las ventajas regionales y elevaron su eficiencia y flexibilidad para crear economías de escala, mientras se capacitaban para competir a nivel internacional.

²³² González García, Juan, "La Micro, Pequeña y Mediana Empresa en China: Retos ante la OMC", *Comercio Exterior*, México, vol. 51, no. 8, agosto de 2001, p. 912.

Todo esto también incidió positivamente en el empleo de las empresas del sector rural ya que 318.86 millones de trabajadores en 1980, pasó a 446.54 millones en 1994. Para 1995 existían cerca de 25 millones de empresas rurales.

En China la micro, pequeña y mediana empresa ha tenido un gran crecimiento y desarrollo en los últimos años que la han convertido en un actor muy importante para la evolución rápida y sostenida de la economía.

La composición de las empresas²³³ de este país sufrió un cambio a partir de las reformas, en tan solo tres años, constituyendo las micro y pequeñas empresas el 86.1% del total:

Empresas	1995	1998
Estatales	118,000	100,000
Colectivas	1,475,000	1,200,000
Micro y Pequeñas	5,882,000	8,000,000
Otras denominaciones	60,300	No disponible
Capital extranjero	220,000	No disponible

En cuanto al empleo, el sector no estatal genera alrededor del 80% del empleo total, donde el 78% corresponde a la pequeña y mediana empresa.

Por otra parte, en Brasil, en 1990, se privatizó el Centro Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas (CEBRAE) y se cambió el nombre a Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas (SEBRAE), éste es un organismo sin fines de lucro que se financia con un impuesto del 0.3% sobre las nóminas salariales de las empresas brasileñas; su función es mejorar la organización, gestión, capacidad tecnológica y solvencia crediticia de las micro y pequeñas empresas.

La estructura de esta institución es muy peculiar y la distingue de sus similares en América Latina porque aunque técnicamente el financiamiento proviene el Estado, los fondos que recibe no están sujetos a debate político en el Congreso ni a los designios presidenciales o cualquier otra forma de gobierno federal. El gobierno no puede retirarle el financiamiento a menos que el Congreso apruebe una ley en ese sentido. El SEBRAE es autónomo tanto en presupuesto como en la toma de decisiones²³⁴.

Aunque suene paradójico, por el hecho de tener garantizado el financiamiento y por ende su permanencia, se puede caer en la ineficiencia pues esta institución no requiere de elaborar presupuestos ni de competir por la asignación de recursos, por lo que carece de incentivos para evaluar los efectos de sus programas.

²³³ *Idem.*

²³⁴ Cfr. Castillo, Mario y Nelson, Roy C., "Responsabilidad en la Gestión de los Programas Gubernamentales de Fomento de las Pequeñas y Medianas Empresas", *Revista de la CEPAL*, Santiago de Chile, no. 79, Abril de 2003, p. 75.

En México, aunque Nacional Financiera (NAFIN) ha tenido programas de reestructuración desde 1989 y se ha esforzado por impulsar nuevos intermediarios financieros, atraer capital de riesgo para nuevas inversiones y brindar servicios no financieros a las PYME, sigue bajo el control del gobierno y su Consejo Directivo está conformado por funcionarios gubernamentales. Esta institución tiene un alto nivel de autonomía presupuestaria y un bajo nivel de autonomía en la toma de decisiones pues éstas se sujetan a los proyectos y necesidades de la administración pública en turno²³⁵.

El SEBRAE tiene programas que apoyan al 17% de las MIPYME y NAFIN apoya al 14%.

Actualmente la política económica de los países en vías de desarrollo se orienta al mercado y se renueva la concepción de la cooperación internacional pero, en esta etapa, se agudiza la pobreza y la falta de seguridad social, además del incremento en los índices de desempleo nacionales.

Ante este escenario la importancia de la micro y pequeña empresa competitiva es notoria y se deben crear políticas específicas para este estrato que no se basen en criterios o programas que han funcionado en los países industrializados.

Pero desde el punto de vista macroeconómico debe analizarse que tan redituable sería promover políticas de aplicación específica para MIPES, en relación directa con el aumento en el bienestar general. En este momento, se puede ver que su promoción y desarrollo impulsaría grandemente el desarrollo económico de México.

Por otra parte, al proponer una política orientada al mercado, debe ponerse cuidado en garantizar una competencia justa entre todas las empresas, independientemente de su tamaño. Por ahora, la presencia de empresas del Estado, las grandes empresas y las multinacionales generan una política económica desigual que desatiende a las MIPYMES al considerarlas empresas de segunda línea²³⁶, con las consecuencias sabidas de falta de apoyo financiero, cargas fiscales y normativas, falta de capacitación y desconocimiento de la gestión empresarial. Al diseñar esta nueva política deben hacerse esfuerzos para erradicar las causas de la desigualdad.

Otro punto importante en esta nueva normativa es la contribución de las MIPYMES en la generación de empleos competitivos con un menor costo de capital que las grandes empresas pues el aumento de la pobreza, la falta de seguridad social y el nivel de desocupación cada vez mayor, se convierten en los problemas más graves de la reestructuración y la apertura de los mercados. Un

²³⁵ Cfr. *Ibidem*, pp. 75 y 76.

²³⁶ Cfr. Kaufmann, Friedrich y Tesfayohannes, Mengsteab, "Una Política de Promoción Efectiva de las PYME como un Elemento de Reorientación Económica en Países en Desarrollo", *Contribuciones*, Buenos Aires, año XIV, no. 1, 1997, p. 169.

sector moderno de MIPES con empleos calificados de competencia internacional, además de buscar la inserción del sector informal a la legalidad, puede tener un efecto positivo en el mercado laboral.

En cuanto al orden sociopolítico, el proceso de modernización puede ser muy lento y con muchos riesgos pero, actualmente un número importante de empresas pequeñas y medianas contribuyen a estabilizar el sistema democrático y a evitar la adopción de los viejos esquemas. Como señala Zeitel,

"Cuanto mayor sea el grado de independencia que pueda llegar a obtener un importante sector de la población, tanto más se establecerá el sentido de responsabilidad, autorrealización individual, creatividad, voluntad para asumir riesgos y creación de estructuras descentralizadas. El libre ejercicio de las actividades industriales y comerciales son elementos fundamentales de una sociedad libre. La independencia es un elemento sustancial para preservar la libertad individual."²³⁷

En los países subdesarrollados, las estructuras rígidas y la tendencia a proyectos de gran alcance, disminuyen la capacidad de adaptación a las reestructuras de la economía. Con estructuras descentralizadas, la toma de decisiones se realiza de forma más rápida y flexible sobre la producción y las técnicas productivas, reduciéndose los riesgos que conllevaría una asignación errónea de recursos.

En los países con una gran movilidad de las áreas rurales a las metrópolis, una política de apoyo y fomento a las MIPYMES reducirá el desequilibrio en el plano económico y contribuiría con el abastecimiento a empresas con una mejor y mayor oferta de bienes y servicios²³⁸.

Otro enorme problema en los países de economías subdesarrolladas es la desigual distribución de la riqueza por lo que, con una política orientada a las MIPYMES, el gobierno procuraría el acceso al trabajo y mejor nivel de ingresos a sectores más amplios de la sociedad pero considerando, desde luego, la capacitación de los nuevos trabajadores. Con la promoción a las MIPYMES se puede incentivar a los desempleados o al sector informal a convertirse en empresarios. Los nuevos puestos creados también dinamizarían el mercado laboral.

Evidentemente, una política promocional para las MIPYMES debe contemplar un nuevo marco jurídico que regule el trabajo, la asistencia social, la competencia, el pago de impuestos, la desregulación, los contratos públicos, los subsidios y la protección ambiental, entre otros.

²³⁷ *Ibidem*, p. 174.

²³⁸ *Ibidem*, p. 175.

VII. Factores detonantes del desarrollo

En México, hasta hace algunos años, se había intentado hacer responsables a las empresas, y por ende a los empresarios, de alcanzar las metas de competitividad, mientras que los gobiernos y los organismos multilaterales únicamente dictaban las normas macroeconómicas, en el entendido de que las leyes del mercado a nivel general, debían premiar o sancionar a las empresas de cualquier tamaño, con el éxito o la desaparición, según su nivel de competencia.

Actualmente ya no puede seguir manejándose esta idea pues el desarrollo económico de una nación depende tanto de las empresas como de la sociedad y los gobiernos.

Sobre el papel que juega cada uno de los actores de la sociedad, Bernardo Ardavín²³⁹ se apoya en el “enfoque sistémico” de la competitividad con el siguiente diagrama:



Siguiendo el diagrama y bajo el enfoque sistémico, se observa que una sociedad funciona en tanto todos los niveles caminen en la misma dirección, por esto es importante fomentar una cultura empresarial y difundir la estrategia para el desarrollo regional, es decir, se debe actuar a nivel *meta* para que los factores socioculturales y los valores de la sociedad de permitan la incorporación de los nuevos esquemas de operación.

²³⁹ Ardavín Migoni, Bernardo, *op. cit.*, nota 1, p. 33.

Al mismo tiempo se debe actuar en el nivel *meso* garantizando con esto la creación del entorno favorable para el desarrollo local, al incorporar la nueva estrategia a los gobiernos locales e incentivar la creación de espacios de intermediación, cooperación y consenso entre sectores públicos y privados a nivel del territorio, respetando las características geográficas, físicas y humanas que permitan ubicar las ventajas comparativas de la localidad²⁴⁰.

La actuación en el *micronivel* corresponde a los empresarios tanto en su propia empresa como en las asociaciones que forman para ser más productivas y competitivas.

Finalmente, aunque el *macronivel* está influido por las políticas y estructuras de los organismos internacionales como el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional y son responsabilidad directa de los gobiernos, es necesario que funcione en coordinación con los factores de los otros tres niveles.

Ahora bien, generalmente cuando se hace referencia a *política*, inmediatamente se fija la vista en el gobierno y las entidades públicas pero, en realidad, cuando se pretende alcanzar un desarrollo local e impulsar y diseñar políticas, la responsabilidad no es sólo de la autoridad pública, "sino que atañen al grado y forma de institucionalidad de una región."²⁴¹

Sobre la importancia de la interrelación entre todos los miembros de una sociedad y sobre quiénes deben gestionar las políticas de desarrollo local, Martínez Piva apunta que,

"Las relaciones entre las empresas, la organización comunal, las distintas instancias de decisión local –no necesariamente públicas-, los lugares de encuentro, las formas de enfrentar los problemas comunes –costumbres y agentes-, el potencial emprendedor de los ciudadanos, son elementos que configuran una sociedad civil organizada y participativa en la gestión de su desarrollo. Esta sociedad no está divorciada ni mucho menos se opone a la organización política. En este marco ambas son gestoras de políticas de desarrollo local y condicionan el resultado final del proceso."²⁴²

Al ubicar lo anterior en este trabajo, se vería que es necesario generar una Política de Estado que apoye a las MIPES, con el objetivo de convertirlas en entidades competitivas a nivel internacional. Esta Política deberá ser universal y unitaria e incluir al gobierno, a la iniciativa privada y a la sociedad.

²⁴⁰ Albuquerque, Francisco, *op. cit.*, nota 168, pp. 16 y 17.

²⁴¹ Vázquez Barquero, A., *Desarrollo local. Una estrategia de creación de empleo*. Madrid, Ediciones Pirámide, 1988, citado en Martínez Piva, Jorge Mario, "El Desarrollo Local en América Latina", *Comercio Exterior*, México, vol. 51, no. 8, agosto de 2001, p. 691.

²⁴² Martínez Piva, Jorge Mario, "El Desarrollo Local en América Latina", *Comercio Exterior*, México, vol. 51, no. 8, agosto de 2001, pp. 691 y 692.

Para no continuar con la inercia gubernamental de crear instancias específicas y poco eficaces para cada situación, deberá instituirse un organismo con las facultades suficientes para sostenerse durante el tiempo, capaz de coordinar los esfuerzos de los participantes, a pesar de las políticas sexenales²⁴³.

En un estudio realizado²⁴⁴ por la Fundación para el Desarrollo Sostenible en México (Fundes), en 1994, se buscó información sobre las principales causas de fracaso de las MIPES en México, con los siguientes resultados:

- a) 60% Desconocimiento de la gestión empresarial o deficiencias en la operación administrativa (*micronivel*).
- b) 21% Dificultades para acceder a créditos, tasas de interés altas e imposibilidad para cubrir los requisitos para ser sujeto de crédito (*mesonivel*).
- c) 19% Problemas legales, fiscales, legislación complicada y reglamentos excesivos (*macronivel*).

La solución de estos problemas requerirá un gran esfuerzo en todos los niveles que van desde programas de capacitación y consultoría, hasta un programa de simplificación legal y administrativa, pasando por el diseño de programas financieros para el crédito que consideren mecanismos de acceso al mercado de valores. No deben seguir creándose leyes, reglamentos y requisitos pensando en las grandes empresas que no representan ni el 1% del total de empresas en México²⁴⁵.

El resultado de esto sería impulsar la creación y desarrollo de un mayor número de MIPES competitivas, incluso a nivel internacional, y formar parte de la cadena productiva, puedan constituirse en generadoras de empleos reales y permanentes que alivien la demanda de nuevo empleo en el país.

²⁴³ Ardavín Migoni, Bernardo, *op. cit.*, nota 1, p. 32.

²⁴⁴ *Idem*. Cfr. Fundes. *Causas de desaparición de la micro y pequeña empresa*, México, 1994.

²⁴⁵ Véase Anexo 1. Estadísticas.

CONCLUSIONES O CONSIDERACIONES GENERALES

Primera. La declaración de los Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948, reconoce con carácter general en su Artículo tercero, el derecho de todo individuo a la vida, libertad y seguridad de su persona. Asimismo, en su artículo 23, el derecho de toda persona a unas condiciones satisfactorias de trabajo.

Segunda. El Artículo séptimo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece el derecho de toda persona al goce de las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, entre otras cosas, la seguridad e higiene en el trabajo.

Tercera. El cumplimiento de las instituciones del derecho del trabajo en el contexto mexicano depende del tamaño de una empresa.

Cuarta. Tal vez la razón principal por la que se debe legislar a favor de un régimen laboral diferenciado para las MIPES es el papel que se les da en la creación de empleos. Sin embargo, no parece que el tamaño de la empresa en sí mismo sea la única condición para la creación de fuentes de empleo. También el sector de la producción en el que se encuentre la MIPE, el nivel de tecnificación de la misma en su proceso de producción así como su posición en el mercado, son factores que se reflejan en su potencial para crear empleos.

Quinta. Por otro lado, el tamaño de una empresa tampoco debe implicar un cuestionamiento de la aplicación de los derechos mínimos de los trabajadores.

Sexta. Se debe tener cuidado en que una política gubernamental en beneficio de las MIPES no sea una política discriminatoria que se dedique a fomentarlas tomando en cuenta el factor *dimensión de la empresa*, considerándola en sí misma una virtud. Circunstancia que podría provocar un abuso del derecho al preferir los pequeños empresarios, permanecer pequeños para seguir gozando de los beneficios que la ley les otorgara. Esto sería un fracaso de la pretendida política pues sería contradictorio con la finalidad de proteger a las MIPES.

Séptima. Si se parte de esa circunstancia, el derecho del trabajo no debe ser utilizado como medio para fomentar las MIPES en perjuicio de las medianas y grandes empresas. Pues si así fuera se impulsaría un redimensionamiento de éstas.

Octava. Se ha atribuido, a veces sin fundamento, a las MIPES distintas ventajas sobre las grandes: rápida adaptabilidad al mercado, mayor capacidad de innovación, mayor creación de fuentes de empleo, formación e inserción de jóvenes al mercado de trabajo, resistencia superior a las crisis, independencia, buen clima laboral; algunas debilidades: económica, poco financiamiento, escasa elegibilidad para créditos, restringido acceso al mercado de capitales. Se sobreentiende que las MIPES conforman una realidad diferente, se argumenta que la legislación actual no es adecuada para las MIPES. Por ello se podría proponer para éstas un cambio en materias como la financiación, la fiscal, la administrativa y, quizás, una regulación laboral especial, diferenciada - como de hecho ya existe en el caso del trabajo familiar en México -.

Novena. Un tema nodal que se hace presente al pretender un derecho del trabajo diferenciado de acuerdo al tamaño de la empresa es la posible violación al principio de igualdad consagrada en el Artículo 123, apartado A. fracción VII constitucional. Un derecho del trabajo diferenciado para las MIPES se formularía a partir del principio de igualdad, es decir, la exigencia de obtener trato igual en situaciones iguales. Para los trabajadores, la propuesta parecería injustificada pues a simple vista, implicaría el deterioro de sus condiciones de trabajo que de por sí en las MIPES suelen ser inferiores que en las grandes empresas. Precisamente por esta desventajosa situación se propondría un trato diferenciado a los sujetos de la relación de trabajo en el ámbito MIPE.

Históricamente la función del derecho del trabajo ha sido la de proteger los derechos de los trabajadores y que dentro de esta pretendida dinámica se le estaría utilizando como herramienta económica. Sin ser necesariamente cierto, podría parecer entonces, una paradoja entre los fines buscados por la regulación diferenciada y el pristino objetivo del derecho del trabajo.

Décima. También es cierto que ante la dificultad de tener dos derechos del trabajo: uno para pequeñas y otro para grandes empresas y que ambos prevean los mismos niveles de protección para sus trabajadores, tal vez lo que se debería intentar, sea cierta equivalencia de derechos entre ambos, sin omitir proteger a ningún grupo de trabajadores en razón al tamaño de la empresa para la que trabajan.

Décima Primera. Es posible que en la pretendida diferenciación no baste adoptar únicamente el criterio del número de empleados sino también la capacidad económica de la empresa, pues no siempre el número de empleados es proporcional a su capacidad económica y, por ende, no siempre un menor tamaño equivale a una peor situación financiera, sobre todo si se toma en cuenta el avance tecnológico actual. Es importante considerar los dos criterios pues normalmente los salarios son mejores entre mayor es la capacidad económica de la empresa.

Décima Segunda. Sería necesario que la regulación laboral amplíe sus efectos mediante criterios que faciliten dirigir políticas de apoyo contempladas en la legislación a las empresas que lo necesiten. Lo anterior excluye la posibilidad de hacer definiciones previas de tales empresas, teniendo que identificarlas casuísticamente con criterios *ad hoc* a los diferentes objetivos buscados por las diversas disposiciones. Es sabido que las micro y pequeñas empresas no conforman una categoría homogénea, situación que dificulta la elección de las medidas idóneas en su favor: por lo anterior, la ley del trabajo debería diversificar sus disposiciones tomando en cuenta ciertos criterios que permitan justipreciar las circunstancias de la empresa por lo que deberían utilizarse aquellos parámetros que combinaran todos los criterios posibles. Resultaría entonces que al intentar dar apoyo a MIPES económicamente débiles se deberían aplicar criterios económicos sin hacer suposiciones con base en la cantidad de trabajadores ocupados.

Décima Tercera. Habría que señalar la tendencia actual de la estructura empresarial. Aparecen empresas jurídicamente independientes relacionadas fuertemente entre sí²⁴⁶. Podría ocurrir que algo que se presentara como pequeño solo formara parte del gran engranaje de una empresa mucho mayor²⁴⁷.

Décima Cuarta. Se debe analizar detenidamente los mecanismos actuales de descentralización para evitar que una reforma diferenciada propicie el redimensionamiento de las grandes empresas para conseguir la dimensión pequeña dentro de la grande.

Décima Quinta. La normativa sobre seguridad social es fundamental en una pretendida regulación diferencial, donde lo más importante sería el financiamiento. El problema del financiamiento del sistema de seguridad social podría agudizarse.

Décima Sexta. Las medidas aquí propuestas implementadas en su conjunto, además de un régimen fiscal más flexible igualmente a la medida de las MIPES, el apoyo a la profesionalización de los micro y pequeños empresarios, la eficiencia y apertura de los organismos de fomento²⁴⁸ para las MIPYMES como: FACOE, PYMEXPORTA, FOAFI, FAMPYME, FIDECAP, PRONAFIM, NAFIN y BANCOMEXT, sin duda también son elementos fundamentales. Sería ilusorio pensar que un régimen diferenciado de derecho del trabajo es la única herramienta que puede fomentar la generación de empleos y la conservación de los mismos.

²⁴⁶ Véase cuasilaboralidad.

²⁴⁷ A este respecto recuérdense los ejemplos de los sectores automotriz, asegurador, bancario y de la construcción en cuanto a descentralización.

²⁴⁸ Véase significado y alcance en Anexo 2. Instituciones de Fomento a las MIPES.

Décima Séptima. La flexibilidad en los mecanismos de acceso a los créditos por parte de estos organismos, además de un ambiente donde prime la seguridad jurídica, por ejemplo en la recuperación de créditos, son cuestiones que merecen especial atención para lograr un funcionamiento óptimo de las empresas y, por ende, el mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores y como consecuencia, el desarrollo económico del país.

Décima Octava. Pensar en un régimen diferenciado para las MIPES, obliga a considerar el marco constitucional y es justamente uno de los aspectos que más controversia podría causar pues estos cambios tienen que ser compatibles con los principios fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Décima Novena. Un régimen especial para las micro y pequeñas empresas podría significar implantar una discriminación entre trabajadores con relación al nivel de protección que brindaría el régimen general contra este régimen diferencial, puesto que variaría según el tamaño de la empresa donde prestaran sus servicios, atentando contra la justicia social.

Vigésima. También podría haber problemas en las MIPES ya establecidas pues habría trato diferencial entre los ya contratados y los de nuevo ingreso, violándose el principio que señala el Artículo 86 de la LFT "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Vigésima Primera. Lo anterior tiene que ver con que podrían coexistir dos trabajadores con el mismo trabajo y diferentes circunstancias (remuneración), situación que ocurre actualmente en las grandes empresas, pues los que ya están, muchas veces perciben menos salario que los de reciente contratación. Una solución parcial a esta situación sería aplicar la nueva regulación retroactivamente en lo que beneficie a los trabajadores ya contratados o indemnizándolos de acuerdo con la ley, para recontratarlos en las nuevas condiciones. Esto ya se verifica en el fenómeno de la subcontratación. También es cierto que esto se aplicaría más en las MIPES de reciente creación.

Vigésima Segunda. Otro argumento que se esgrimiría es el de la violación a la protección al trabajo consagrada en las Constitución en los Artículos quinto, párrafo tercero "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento..." y en el 123 "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo", pues éstos se transgredirían en aras de la protección a la pequeña empresa. Una vez más se cuestionaría el por qué tienen que ser siempre los trabajadores los que soporten el peso de subsidiar con su esfuerzo y trabajo mal remunerado, el desarrollo de las MIPES.

Vigésima Tercera. El problema es cómo lograr una sociedad más justa sin frenar el desarrollo de las MIPES y sin vulnerar los derechos de los trabajadores. La respuesta es simple: el seguro de desempleo, no así su implantación. A este respecto, los teóricos argentinos sostienen que "... la existencia de regímenes que establecen desiguales condiciones de trabajo en diversas actividades, no se considera violatoria de la garantía constitucional de igualdad ante la ley ni tampoco implica una conculcación del principio de no discriminación consagrado por las normas internacionales cuando esa diferenciación en el trato se asienta en condiciones objetivas y se funda en motivos de bien común."²⁴⁹

Vigésima Cuarta. Para robustecer lo anterior, apelaré al principio constitucional de igualdad ante la ley, es decir, que ésta debe ser igual para todos en igualdad de circunstancias. Si esto se interpreta a contrario *sensu* significa que la ley debe diferenciar a los diferentes. Fundándome en este principio constitucional, propongo una legislación diferenciada para las MIPES dado que sus circunstancias son diferentes a las grandes empresas, sin violar el principio de no discriminación consagrado por las normas internacionales y recogida por nuestra Constitución.

Vigésima Quinta. Sin embargo, lo cierto es que en el caso de México, existe una cantidad muy importante de trabajadores, que se ubican dentro del sector informal, en donde la legislación laboral, sólo protege formalmente, pero está muy lejos de proteger realmente a los trabajadores

Vigésima Sexta. Desde un punto de vista económico, la empresa se entiende como una entidad integrada por el capital y el trabajo como factores de la producción y dedicada a la producción de bienes o a la prestación de servicios. Desde el punto de vista jurídico, en el derecho mexicano del trabajo se entiende a la empresa como una unidad económica de producción de bienes y servicios. Asimismo, se considera que una empresa puede estar integrada por varias unidades técnicas, a los cuales la ley denomina establecimientos.

Vigésima Séptima. Sin duda, la presente tesis plantea de entrada una diferenciación. La empresa puede tener varias dimensiones, se puede tratar de trabajo familiar, de una microempresa o de una empresa pequeña.

Vigésima Octava. La propuesta del presente trabajo podría parecer paradójica pues abre la posibilidad de una aplicación diferenciada de la legislación laboral, a partir de dos hipótesis contrapuestas:

- Las micro y pequeñas empresas deben gozar de un régimen laboral diferenciado al de las grandes empresas.
- Las micro y pequeñas empresas no deben gozar de un régimen laboral diferente al de las grandes empresas.

²⁴⁹ Sardegna, Paula Constanza, *op. cit.*, nota 45, p. 53.

Vigésima Novena. La disyuntiva parece compleja, sin embargo, ésta se incrementa si recordamos que también existen las empresas medianas y las multinacionales.

Trigésima. En tal sentido la hipótesis de estudio, implicaría hablar de seis derechos del trabajo diferentes o seis grados de aplicación del derecho del trabajo para las empresas, en función de su tamaño:

- i. Un derecho del trabajo para las empresas multinacionales.
- ii. Un derecho del trabajo para las grandes empresas.
- iii. Un derecho del trabajo para las medianas empresas.
- iv. Un derecho del trabajo para las pequeñas empresas.
- v. Un derecho del trabajo para las microempresas.
- vi. Un derecho del trabajo para el trabajo familiar.

Se ha realizado una clasificación demasiado extensa, sin embargo, se justifica con el fin de evidenciar la complejidad del problema que significa diferenciar los regímenes laborales para adecuarlos a las características y dimensión de los tipos de "empresa" que pueden existir y convivir en un mismo espacio y tiempo.

Trigésima Primera. Cabría preguntarse, si la legislación laboral, en atención a las particularidades del trabajo familiar – que puede ser una microempresa -, ya hace excepciones, ¿por qué no podría hacer otras tantas en el caso de las pequeñas empresas? Sobre todo cuando en países como México, alrededor del 80%²⁵⁰ de la Población Económicamente Activa se encuentra laborando en la MIPYMES, además de ser las principales generadoras de empleos. En tal sentido, se debe considerar si es necesaria una regulación especial para las MIPES y medianas empresas a partir de su importancia social y económica.

Trigésima Segunda. Sin embargo, debe reconocerse el peligro que intrínsecamente alberga el aprobar un trato diferenciado para trabajadores que se emplean en MIPES por el sólo hecho de ser diferentes. Como se puede apreciar existen varios argumentos que pueden servir de base para discutir la pertinencia de una regulación laboral y particular para la MIPES.

Trigésima Tercera. Las MIPES en México son entidades con gran adaptabilidad y a pesar de no contar con herramientas que apoyen su desarrollo, son productivas, representan la proporción más grande de unidades económicas del país (98%) y emplean alrededor del 70% de la PEA.

²⁵⁰ Cfr. Martínez García, Francisco *et al*, "Las MyPEs en el Mundo ¿y las Micro y Pequeñas Empresas Mexicanas?", *Emprendedores*, México, no. 74, marzo-abril de 2002, p. 6 y Martínez García, Francisco; García Gutiérrez, Roberto Carlos, "Panorama Actual de la PyMEs en México", *Emprendedores*, México, no. 82, julio-agosto de 2003, p. 16.

Trigésima Cuarta. Si no es factible crear una legislación laboral adecuada a las MIPES, que no implique violar los derechos fundamentales de los trabajadores, quizás no se pueda contribuir al surgimiento y desarrollo de ellas, lo que atentaría contra el desarrollo del país.

Trigésima Quinta. Finalmente, se debe cuestionar si las reformas laboral, fiscal, económica, tecnológica y educativa, enmarcada por una gran Política de Estado sería suficiente o también sería necesario reinventar la confianza en la capacidad de la sociedad mexicana para que no sólo renueve las instituciones actuales sino que reconstruya el camino al desarrollo del país.

La discusión está abierta.

ANEXO 1 ESTADÍSTICAS

Las micro y pequeñas empresas tienen una importancia especial en los países subdesarrollados, donde las condiciones económicas y el desempleo se incrementan con cada crisis.

A continuación se hará un análisis de las condiciones y la participación de las MIPES en México y otros países, con lo que se intentará mostrar que, aunque las MIPES no son la panacea y no resuelven por sí mismas la problemática económica de nuestros países, si existieran políticas particulares enfocadas a sus necesidades y forma de operar, se incentivaría directamente la contribución de estas empresas en el Producto Interno Bruto (PIB).

En México

Para el caso de México, la información se obtuvo, principalmente, del artículo "Estadísticas sobre Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa", publicado por la revista *El Mercado de Valores*²⁵¹, cuyas fuentes fueron los datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y Nacional Financiera (NAFIN) sobre:

- censos económicos de 1989, 1994 y 1999 y,
- criterios de estratificación del Diario Oficial de la Federación (DOF) de diciembre 2002.

En la estratificación se considera el número de empleados como criterio para identificar el tamaño de las empresas (micro, pequeñas, medianas y grandes), diferenciadas según el sector: industrial, comercial y de servicios.

Puesto que se hará referencia a las variables de número de establecimientos y personal ocupado, es necesario tomar en cuenta la definición que el INEGI da para ambas. De los establecimientos dice lo siguiente:

"... la unidad económica que se dedica exclusiva o predominantemente a un tipo de actividad económica, en una sola ubicación física, asentada en un lugar de manera permanente y delimitada por construcciones e instalaciones fijas, combinando acciones o recursos bajo el control de una sola entidad propietaria o controladora, para realizar actividades de producción de bienes o compra-venta de mercancías o prestación de servicios, sea con fines mercantiles o no."²⁵²

²⁵¹ EL MERCADO DE VALORES, "Estadísticas sobre Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa", *El Mercado de Valores*, México, año LXII, no. 1, enero de 2002, pp. 46 a 56.

²⁵² INEGI, *op. cit.*, nota 76, p. 15.

En cuanto al personal ocupado el concepto es: "... todas las personas que se encuentran trabajando en un establecimiento bajo su dirección y control, cubriendo como mínimo una tercera parte de la jornada laboral del mismo, recibiendo regularmente un pago e incluso sin recibirlo"²⁵³. Todas las cifras de personal ocupado se refieren al promedio anual.

Aunque los documentos consultados presentan diferencias en el número de empleados (personal ocupado) para clasificar el tamaño de las empresas, éstas no fueron muy significativas por lo que se tomó como válido, el criterio asentado en el DOF de diciembre 2002²⁵⁴, como sigue:

Sector / Tamaño	Industria	Comercio	Servicios
Micro	0 a 10	0 a 10	0 a 10
Pequeña	11 a 50	11 a 30	11 a 50
Mediana	51 a 250	31 a 100	51 a 100
Grande	251 en adelante	101 en adelante	101 en adelante

Una vez teniendo presente la clasificación de las empresas, el siguiente cuadro muestra la proporción de unidades económicas, de acuerdo a su clasificación, y la variación que han tenido en los tres periodos contemplados:

Estratos de Empresas	Unidades Económicas (No.)			Variación (%)			Participación (%)		
	1989	1994	1999	1994/1989	1999/1994	1999/1989	1989	1994	1999
Micro	1,238,792	2,092,861	2,615,610	68.9%	25.0%	111.1%	94.8%	95.8%	95.9%
Pequeña	49,280	68,020	79,844	38.0%	17.4%	62.0%	3.8%	3.1%	2.9%
Total MIPES	1,288,072	2,160,881	2,695,454	67.8%	24.7%	109.3%	98.6%	98.9%	98.9%
Mediana	14,685	18,750	23,439	27.7%	25.0%	59.6%	1.1%	0.9%	0.9%
Grande	3,497	4,927	7,473	40.9%	51.7%	113.7%	0.3%	0.2%	0.3%
Total	1,306,254	2,184,558	2,726,366	67.2%	24.8%	108.7%	100%	100%	100%

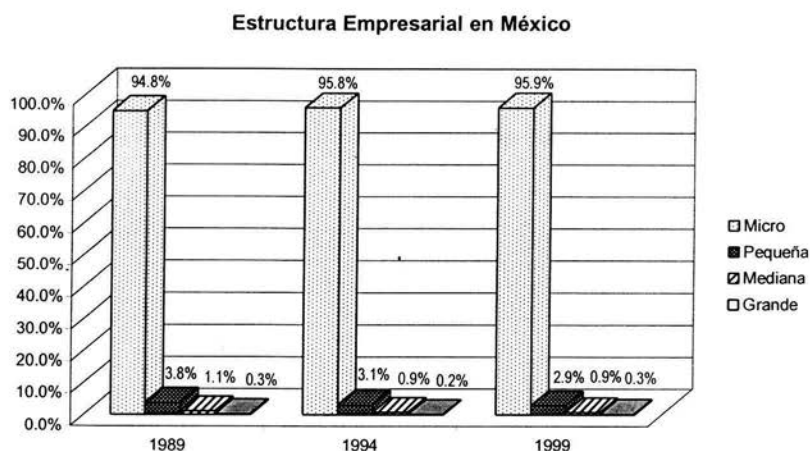
Fuente: Elaboración propia con datos del artículo "Estadísticas sobre Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa" de la revista *El Mercado de Valores*, México, año LXII, no. 1, enero de 2002, p. 46.

Entre 1989 y 1994, tan sólo las micro empresas registraron un crecimiento del 68.9%, 1.7 puntos porcentuales más que el total de la economía que fue del 67.2%. El incremento en 10 años (de 1989 a 1999) de este tipo de empresas fue del 111.1%. Por su parte, las pequeñas empresas registran un avance importante del 62% en este lapso por lo que el aumento total, entre micro y pequeñas empresas, fue de 109.3%. El mercado creció el 108.7%.

²⁵³ *Idem.*

²⁵⁴ Decreto publicado por la Secretaría de Economía en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 2002.

En cuanto a la participación dentro del total de empresas, en los tres censos, las micro y pequeñas empresas mantuvieron un porcentaje de casi 99%. La estructura empresarial se observa en la siguiente gráfica:



Fuente: Elaboración propia con datos del artículo "Estadísticas sobre Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa" de la revista *El Mercado de Valores*, México, año LXII, no. 1, enero de 2002, p. 46.

Para el sector comercio, las MIPES observan una tendencia similar a la del total de las empresas, donde su participación es muy cercana al 99%. En cuanto al personal ocupado en este estrato de empresas, más del 70% de los trabajadores que presta sus servicios en el comercio, están ubicados en micro o pequeñas empresas.

Estratos de empresas conforme al personal ocupado	Unidades Económicas			Personal Ocupado		
	1989	1994	1999	1989	1994	1999
Micro	93.9%	94.8%	94.4%	54.6%	59.6%	57.8%
Pequeña	4.7%	4.2%	4.4%	16.5%	15.1%	14.9%
Total MIPES	98.7%	98.9%	98.7%	71.1%	74.7%	72.7%
Mediana	1.2%	0.9%	1.1%	16.2%	13.4%	14.0%
Grande	0.2%	0.2%	0.2%	12.8%	11.8%	13.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

*Sólo sector comercio. Elaboración propia con datos del artículo "Estadísticas sobre Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa" de la revista *El Mercado de Valores*, México, año LXII, no. 1, enero de 2002, p. 46 y "Micro, Pequeña, Medina y Gran Empresa, Censos Económicos, 1999", INEGI, México, 2001, p. 82.

El número de unidades económicas de MIPES, creció de 744,601 en 1989 a 1,425,612 en 1999, es decir, casi el 92%, mientras que el número de trabajadores en estas unidades se incrementó en un 78.5% al pasar de 1,541,694 a 2,751,337. El número total de establecimientos comerciales se movió en 91.3%, mientras que el personal ocupado en ellos, en 74.5%, como se aprecia en los siguientes cuadros:

Estratos de Empresas	Unidades Económicas (No.)*			Variación (%)		
	1989	1994	1999	1994/1989	1999/1994	1999/1989
Micro	708,783	1,146,752	1,362,557	61.8%	18.8%	92.2%
Pequeña	35,818	50,460	63,055	40.9%	25.0%	76.0%
Total MIPES	744,601	1,197,212	1,425,612	60.8%	19.1%	91.5%
Mediana	8,890	11,146	15,391	25.4%	38.1%	73.1%
Grande	1,279	1,826	2,673	42.8%	46.4%	109.0%
Total	754,770	1,210,184	1,443,676	60.3%	19.3%	91.3%

*Sólo sector comercio. Elaboración propia con datos del artículo "Estadísticas sobre Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa" de la revista *El Mercado de Valores*, México, año LXII, no. 1, enero de 2002, p. 46 y "Micro, Pequeña, Medina y Gran Empresa, Censos Económicos, 1999", INEGI, México, 2001, p. 82.

Estratos de Empresas	Personal Ocupado Promedio*			Variación (%)		
	1989	1994	1999	1994/1989	1999/1994	1999/1989
Micro	1,184,728	1,915,013	2,186,414	61.6%	14.2%	84.5%
Pequeña	356,966	485,777	564,923	36.1%	16.3%	58.3%
Total MIPES	1,541,694	2,400,790	2,751,337	55.7%	14.6%	78.5%
Mediana	350,548	431,789	531,439	23.2%	23.1%	51.6%
Grande	277,108	380,294	502,093	37.2%	32.0%	81.2%
Total	2,169,350	3,212,873	3,784,869	48.1%	17.8%	74.5%

*Sólo sector comercio. Elaboración propia con datos del artículo "Estadísticas sobre Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa" de la revista *El Mercado de Valores*, México, año LXII, no. 1, enero de 2002, pp. 52 a 56 y "Micro, Pequeña, Medina y Gran Empresa, Censos Económicos, 1999", INEGI, México, 2001, p. 82.

Ahora bien, la distribución a nivel estatal de empresas del sector comercio tiene sus mayores puntos de concentración en el Distrito Federal y el Estado de México, originado, principalmente, por el elevado índice de población, y por ende, de desempleo. La población que se ubica en estas entidades es mayoritariamente de origen migratorio.

Los números, en este sentido, muestran una participación, en el total de empresas, del 17.5% en 1989, 13.9% en 1994 y 12.5% en 1999 para el D.F., y en el Estado de México, 10.1%, 11.3% y 12.7%, respectivamente.

Los Estados con participación superior al 5% son Jalisco, Veracruz, Puebla y Guanajuato.

Los Estados que más crecieron en número de unidades económicas entre 1989 y 1999 son: Quintana Roo, Estado de México, Tlaxcala e Hidalgo con 177.6%, 140.0%, 135.6% y 120.7%, en el mismo orden. Esto contrasta con el 36.3% de las empresas comerciales del D.F., según se observa en el siguiente cuadro:

Entidad	Unidades Económicas (No.)*			Variación (%)			Participación (%)		
	1989	1994	1999	1994/1989	1999/1994	1999/1989	1989	1994	1999
Aguascalientes	7,389	12,996	14,990	75.9%	15.3%	102.9%	1.0%	1.1%	1.0%
Baja California	12,295	23,277	27,390	89.3%	17.7%	122.8%	1.6%	1.9%	1.9%
Baja California Sur	3,549	5,629	6,856	58.6%	21.8%	93.2%	0.5%	0.5%	0.5%
Campeche	5,651	9,204	10,055	62.9%	9.2%	77.9%	0.7%	0.8%	0.7%
Coahuila	17,356	29,783	33,439	71.6%	12.3%	92.7%	2.3%	2.5%	2.3%
Colima	4,227	8,268	8,848	95.6%	7.0%	109.3%	0.6%	0.7%	0.6%
Chiapas	22,916	36,427	46,938	59.0%	28.9%	104.8%	3.0%	3.0%	3.3%
Chihuahua	19,150	34,094	39,383	78.0%	15.5%	105.7%	2.5%	2.8%	2.7%
Distrito Federal	132,028	168,001	179,999	27.2%	7.1%	36.3%	17.5%	13.9%	12.5%
Durango	9,613	16,184	18,628	68.4%	15.1%	93.8%	1.3%	1.3%	1.3%
Guanajuato	36,565	61,635	74,163	68.6%	20.3%	102.8%	4.8%	5.1%	5.1%
Guerrero	20,627	35,359	43,285	71.4%	22.4%	109.8%	2.7%	2.9%	3.0%
Hidalgo	13,266	22,144	29,278	66.9%	32.2%	120.7%	1.8%	1.8%	2.0%
Jalisco	53,333	84,274	103,682	58.0%	23.0%	94.4%	7.1%	7.0%	7.2%
Estado de México	76,102	136,195	182,670	79.0%	34.1%	140.0%	10.1%	11.3%	12.7%
Michoacán	32,147	52,904	64,608	64.6%	22.1%	101.0%	4.3%	4.4%	4.5%
Morelos	13,960	25,072	30,413	79.6%	21.3%	117.9%	1.8%	2.1%	2.1%
Nayarit	7,739	12,484	13,572	61.3%	8.7%	75.4%	1.0%	1.0%	0.9%
Nuevo León	30,236	50,267	53,405	66.2%	6.2%	76.6%	4.0%	4.2%	3.7%
Oaxaca	24,467	38,977	52,953	59.3%	35.9%	116.4%	3.2%	3.2%	3.7%
Puebla	37,411	63,870	78,074	70.7%	22.2%	108.7%	5.0%	5.3%	5.4%
Querétaro	8,924	14,722	18,475	65.0%	25.5%	107.0%	1.2%	1.2%	1.3%
Quintana Roo	4,856	9,852	13,482	102.9%	36.8%	177.6%	0.6%	0.8%	0.9%
San Luis Potosí	16,892	26,930	30,109	59.4%	11.8%	78.2%	2.2%	2.2%	2.1%
Sinaloa	15,836	26,506	29,031	67.4%	9.5%	83.3%	2.1%	2.2%	2.0%
Sonora	15,297	24,794	29,990	62.1%	21.0%	96.0%	2.0%	2.0%	2.1%
Tabasco	8,983	14,730	18,508	64.0%	25.6%	106.0%	1.2%	1.2%	1.3%
Tamaulipas	21,084	34,910	41,412	65.6%	18.6%	96.4%	2.8%	2.9%	2.9%
Tlaxcala	7,896	13,696	18,603	73.5%	35.8%	135.6%	1.0%	1.1%	1.3%
Veracruz	49,611	74,420	84,989	50.0%	14.2%	71.3%	6.6%	6.1%	5.9%
Yucatán	15,544	25,971	26,247	67.1%	1.1%	68.9%	2.1%	2.1%	1.8%
Zacatecas	9,818	16,609	20,201	69.2%	21.6%	105.8%	1.3%	1.4%	1.4%
Total	754,770	1,210,184	1,443,676	60.3%	19.3%	91.3%	100%	100%	100%

*Sólo sector comercio. Elaboración propia con datos del artículo "Estadísticas sobre Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa" de la revista *El Mercado de Valores*, México, año LXII, no. 1, enero de 2002, p. 47.

A nivel micro empresas del sector comercio, los estados con participación superior al 5% del total, son, en orden descendente de acuerdo con la información del año 1999: Estado de México, Distrito Federal, Jalisco, Veracruz y Puebla. Las cifras se observan a continuación:

Entidad	Unidades Económicas (No.)*			Variación (%)			Participación (%)		
	1989	1994	1999	1994/1989	1999/1994	1999/1989	1989	1994	1999
Estado de México	73,586	132,133	177,357	79.6%	34.2%	141.0%	10.4%	11.5%	13.0%
Distrito Federal	123,459	156,463	166,462	26.7%	6.4%	34.8%	17.4%	13.6%	12.2%
Jalisco	49,433	79,000	96,657	59.8%	22.4%	95.5%	7.0%	6.9%	7.1%
Veracruz	47,163	71,130	80,952	50.8%	13.8%	71.6%	6.7%	6.2%	5.9%
Puebla	36,006	61,737	75,388	71.5%	22.1%	109.4%	5.1%	5.4%	5.5%
Resto	379,136	646,289	765,741	70.5%	18.5%	102.0%	53.5%	56.4%	56.2%
Total	708,783	1,146,752	1,362,557	61.8%	18.8%	92.2%	100%	100%	100%

*Sólo sector comercio. Elaboración propia con datos del artículo "Estadísticas sobre Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa" de la revista *El Mercado de Valores*, México, año LXII, no. 1, enero de 2002, p. 48 y "Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa, Censos Económicos, 1999", INEGI, México, 2001, p. 82.

En estos Estados, a excepción del Distrito Federal, el incremento en número de establecimientos es muy importante, destacando el Estado de México donde, en diez años, se registra un 141% al pasar de 73,586 en 1989 a 177,357. El total del sector creció 92.2%, en el mismo periodo.

Con estos datos, se aprecia que el incremento en el número de unidades económicas se debió, principalmente, a las microempresas.

En cuanto a las pequeñas empresas de este mismo sector de la economía, los datos son similares pero aquí, el Estado de Puebla tiene una participación inferior al 5%, mientras que Nuevo León observa un número importante de establecimientos, con relación al total del segmento:

Entidad	Unidades Económicas (No.)*			Variación (%)			Participación (%)		
	1989	1994	1999	1994/1989	1999/1994	1999/1989	1989	1994	1999
Distrito Federal	6,332	8,671	9,974	36.9%	15.0%	57.5%	17.7%	17.2%	15.8%
Jalisco	3,176	4,341	5,614	36.7%	29.3%	76.8%	8.9%	8.6%	8.9%
Nuevo León	2,418	3,649	4,571	50.9%	25.3%	89.0%	6.8%	7.2%	7.2%
Estado de México	1,852	3,050	3,886	64.7%	27.4%	109.8%	5.2%	6.0%	6.2%
Veracruz	1,927	2,606	3,087	35.2%	18.5%	60.2%	5.4%	5.2%	4.9%
Resto	20,113	28,143	35,923	39.9%	27.6%	78.6%	56.2%	55.8%	57.0%
Total	35,818	50,460	63,055	40.9%	25.0%	76.0%	100%	100%	100%

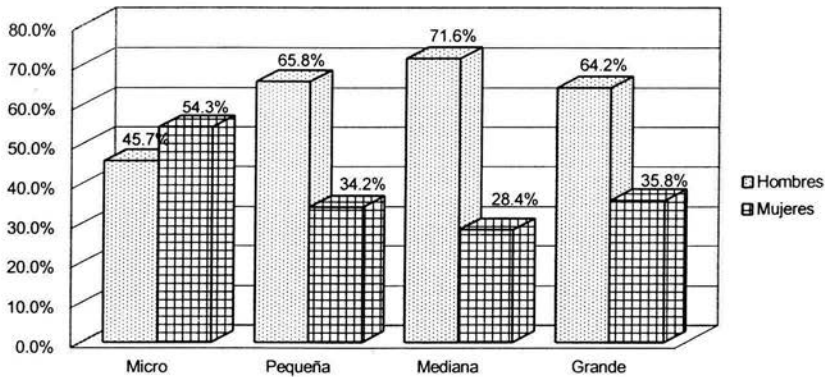
*Sólo sector comercio. Elaboración propia con datos del artículo "Estadísticas sobre Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa" de la revista *El Mercado de Valores*, México, año LXII, no. 1, enero de 2002, p. 48 y "Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa, Censos Económicos, 1999", INEGI, México, 2001, p. 82.

Aquí, el crecimiento importante en el periodo de diez años lo tiene el mismo Estado de México con el 109%, aunque su participación sobre el total de pequeñas empresas es del 6.2%, por debajo del Distrito Federal, Jalisco y Nuevo León, con 15.8%, 8.9% y 7.2%, respectivamente.

Finalmente, en cuanto al empleo por género, en el sector comercio existen 3,784,869 plazas laborales de las cuales, el 54.8% son ocupadas por hombres y 45.2% por mujeres pero en las microempresas, las mujeres ocupan el 54.3%,

mientras que los hombres el 45.7% restante, por lo que se puede asegurar que este estrato empresarial es el mayor receptor de mujeres, con relación a los otros tres niveles.

Personal Ocupado por Género



	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total	
					Absoluto	%
Hombres	1,000,035	371,819	380,272	322,158	2,074,284	54.8%
Mujeres	1,186,379	193,104	151,167	179,935	1,710,585	45.2%
Total	2,186,414	564,923	531,439	502,093	3,784,869	100.0%

*Sólo sector comercio. Elaboración propia "Micro, Pequeña, Medina y Gran Empresa, Censos Económicos, 1999", INEGI, México, 2001, p. 82.

Por otra parte, únicamente el 25% de las MIPYMES puede obtener financiamiento y en este, la banca comercial y de desarrollo sólo participa con un 21%²⁵⁵. Ante esta situación, las empresas de este estrato recurren a otras fuentes como se aprecia en el siguiente cuadro²⁵⁶:

Participación en las Fuentes de Financiamiento (2000)

- Proveedores 60.70%
- Bancos Comerciales 18.70%
- Otras Empresas del Corporativo 13.10%
- Empresas del Grupo 3.40%
- Bancos Extranjeros 2.20%
- Banca de Desarrollo 1.90%

²⁵⁵ Martínez García, Francisco, *op. cit.*, nota 197, p. 17.

²⁵⁶ *Idem.*

En el caso de las microempresas que van iniciando, la obtención de financiamiento²⁵⁷ es al través de:

Fuentes de Financiamiento	Número de microempresas	Porcentaje
Bancos	26,894	0.79%
Caja de ahorro	41,786	1.23%
Préstamo de amigos y parientes	532,350	15.70%
Prestamistas	88,636	2.61%
Ahorros personales	2,313,845	68.26%
Liquidación empleo anterior	214,888	6.34%
Crédito de proveedores	74,349	2.19%
Otra fuente	97,111	2.86%
Total	3,389,859	100.00%

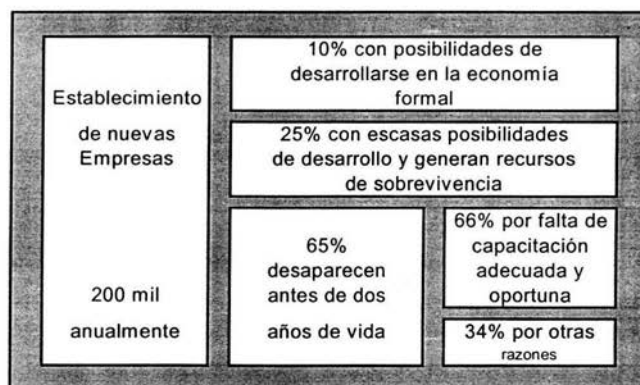
Mientras que cuando éstas ya se establecieron, los créditos que se otorgan provienen de²⁵⁸:

Fuentes de Financiamiento	Número de créditos	Porcentaje
Institución bancaria	50,123	15.50%
Banca de desarrollo	7,486	2.32%
Uniones de crédito	6,766	2.09%
Sociedades financieras	5,364	1.66%
Cajas populares	50,091	15.49%
Prestamistas particulares	48,538	15.01%
Amigos, parientes, vecinos	125,319	38.77%
Otros	28,904	8.94%
No especificado	686	0.21%
Total	323,277	100.00%

²⁵⁷ Cfr. Díaz Amador, María del Carmen, "El Microcrédito: Experiencia Mexicana, Retos y Oportunidades", *El Mercado De Valores*, México, año LXI, no. 12, diciembre de 2001, p. 7.

²⁵⁸ Cfr. *Ibidem*, p. 8.

En México, se crean 200 mil empresas al año de las cuales, el 65% desaparecen antes de dos años, principalmente por falta de capacitación. La SECODAM refiere los siguientes datos²⁵⁹:



En otros países

En países de América Latina, al igual que en México, para conocer el impacto de cada segmento de empresas en la producción, se definen diversos criterios de estratificación como empleo, ventas, activos y la función que desempeñan en la producción (manufactura, comercio o servicios). En la mayoría de los casos, prevalece el criterio del empleo²⁶⁰:

País	Criterio	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Argentina	Ventas	Hasta 0.5	Hasta 3	Hasta 24	Más de 24
Bolivia	Empleo	Hasta 10	Hasta 19	Hasta 49	Más de 49
Chile	Ventas	Hasta 2,400	Hasta 25,000	Hasta 100,000	Más de 100,000
Colombia	Empleo	Hasta 10	Hasta 50	Hasta 200	Más de 200
Costa Rica	Empleo	Hasta 10	Hasta 30	Hasta 100	Más de 100
El Salvador	Empleo	Hasta 4	Hasta 49	Hasta 99	Más de 99
Guatemala	Empleo	Hasta 10	Hasta 25	Hasta 60	Más de 60
México	Empleo	Hasta 30	Hasta 100	Hasta 500	Más de 500
Panamá	Ingresos	Hasta 150,000	Hasta 1 millón	Hasta 2.5 millones	Más de 2.5 millones
Venezuela	Empleo	Hasta 10	Hasta 50	Hasta 100	Más de 100

²⁵⁹ Cfr. Martínez García, Francisco, *op. cit.*, nota 197, p. 17.

²⁶⁰ Zevallos V., Emilio, *op. cit.*, nota 5, p. 55. Cfr. Cuadro 1. Definiciones de las empresas.

Tomando en cuenta los criterios anteriores, se determinó el número de unidades económicas de cada estrato empresarial, a partir de información oficial, casi toda de la década de 1990²⁶¹.

País	Año de Información	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Argentina	1994	814,400	69,500	7,400	5,200	896,500
Bolivia	1995	500,000	1,007	326	234	501,567
Chile	1997	432,431	78,805	10,870	4,814	526,920
Colombia	1990	657,952	26,694		821	685,467
Costa Rica	2000	58,620	14,898		1,348	74,866
El Salvador	1998	464,000	12,398	502	316	477,216
Guatemala	1999	135,000	29,024	9,675	2,438	176,137
México	1998	2,676,327	85,223	24,461	7,307	2,793,318
Panamá	1998	34,235	5,601	1,149	1,239	42,224
Venezuela	2000	---	8,701	2,613	776	---

Se aprecia que alrededor del 92% de los establecimientos son microempresas, cerca del 7% son PYMES y menos del 1% son grandes empresas.

De acuerdo con Francisco Martínez²⁶², a nivel internacional, las micro, pequeñas y medianas empresas tienen una gran participación pues en casi todos los países son más del 95% del total de las empresas; generan entre el 60% y 70% del empleo y contribuyen entre el 50% y 60% del PIB.

Pero, aunque la cantidad de MIPYMES es muy elevada, la participación en las exportaciones es muy baja ya que, por ejemplo, en México, únicamente el 6.7% de estas empresas colocan productos en el extranjero, en Canadá es el 9.3% y en Argentina el 10%. En Italia la incidencia es mayor con el 40%.

La cantidad de MIPYMES italianas que compiten en los mercados internacionales se explica porque en este país la industria participa en los planes económicos; concentra el 21% de las empresas europeas con menos de 100 trabajadores; hay cerca de 68 empresas por cada 1,000 habitantes y tiene una estructura industrial muy flexible que le permite adaptarse a los movimientos del mercado global²⁶³.

En los países que pertenecen a la OCDE, la estructura empresarial tiene más del 90% de PYMES que proporcionan entre el 35% y el 70% del empleo e inciden entre el 40% y 50% del PIB. Su volumen de exportaciones va del 40% al 65%²⁶⁴.

²⁶¹ *Ibidem*, p. 56. Cfr. Cuadro 2. América Latina (10 países): Número de empresas.

²⁶² Martínez García, Francisco, *op. cit.*, nota 197, p. 16.

²⁶³ Cfr. Martínez García, Francisco, *op. cit.*, nota 68, p. 8.

²⁶⁴ Cfr. *Idem*.

En España, actualmente existen 2,465,000 PYMES que representan el 99.8% del total de las empresas, según datos de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)²⁶⁵.

En cuanto a Brasil, el Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas (SEBRAE) refiere que las MIPYMES representan el 98.3% con el 59.4% del personal ocupado y generando el 20.4% del PIB. Aquí, la clasificación se hace de acuerdo con el número de trabajadores²⁶⁶:

	Industrial	Comercial	Servicios
▪ Micro	0 - 19	0 - 9	0 - 9
▪ Pequeña	20 - 99		
▪ Mediana		10 - 49	10 - 49

Asimismo, en Chile, el Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN) considera microempresas aquellas que tienen de 1 a 9 trabajadores, incluyendo al dueño. De éstas existen 627,636 de las cuales el 16% tienen trabajadores asalariados, 59% un empleado y 26% no tienen empleados asalariados. El 75% de las microempresas chilenas se ubican en el lugar de residencia del dueño. La mayoría de las microempresas son del sector comercio y tienen un empleado por lo que se puede afirmar que son empresas de subsistencia:

- 51% Sector comercio
- 17% Sector manufacturero
- 32% Sector servicios

Según el Servicio de Cooperación Técnica del Ministerio de Economía de Chile (SERCOTEC), la micro y pequeña empresa emplea aproximadamente al 70% de la mano de obra y genera únicamente el 20% de las ventas²⁶⁷.

Como ya se ha señalado, las recurrentes crisis económicas en los países de América Latina y otros, como Italia y España, afectan el desempeño de los estratos empresariales, especialmente las MIPYMES, y han reforzado la importancia que tienen este tipo de empresas como generadoras de empleo y como impulsoras del desarrollo económico local, principalmente por su capacidad de convertirse en apoyo y complemento al trabajo de las macroempresas.

²⁶⁵ Cfr. *Idem*.

²⁶⁶ Cfr. *Idem*.

²⁶⁷ Cfr. *Ibidem*, p. 9.

Hay que recordar que aproximadamente el 80% de las actividades económicas son de carácter interno²⁶⁸ por lo que debe diseñarse y aplicarse una política integral para el impulso de la actividad productiva en las MIPYMES de cada país para después abrirse al resto de los mercados con capacidad competitiva y de permanencia. “La importancia de las micro y pequeñas empresas en el mundo no depende de su tamaño, sino de su contribución a la estabilidad y el desarrollo, y de la grandeza de las personas que la conforman.”²⁶⁹

²⁶⁸ Cfr. Zevallos V., Emilio, *op. cit.*, nota 5, p. 54.

²⁶⁹ Martínez García, Francisco, *op. cit.*, nota 68, p. 9.

ANEXO 2 INSTITUCIONES DE FOMENTO A LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

Actualmente el gobierno federal e instituciones como Bancomext y Nacional Financiera, han realizado importantes esfuerzos en el desarrollo de proyectos de apoyo a MIPYMES, ejemplo de esto son entidades como, entre otras:

Programa Marcha hacia el Sur. Promueve proyectos productivos para incentivar la creación de empleos permanentes y de calidad en las pequeñas, medianas y grandes empresas de Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz, Yucatán y algunos municipios de el resto de los Estados.

FACOE. Es el Fondo de Apoyo al Comercio Exterior. Dirigido a MIPYMES exportadoras o potencialmente exportadoras, con financiamiento para la instalación y equipamiento de centros PYMEXPORTA, cursos de capacitación, consultoría en comercio exterior y mejora de procesos exportadores, así como promoción en mercados internacionales. Los proyectos que se apoyan son aquellos con alto impacto en empleo y contribución al PIB, según la estrategia de desarrollo sustentable, cuyos mercados objetivo sean, principalmente, la Unión Europea y América Latina.

Centros PYMEXPORTA. Son organismos que brindan servicios integrales para que las empresas pequeñas y medianas se incorporen a la exportación y ofrecen consultoría en comercio exterior.

Centros de Distribución en EU, Europa, Centroamérica, el Caribe y Sudamérica. Es un programa cuyo objetivo es incrementar la presencia de la micro, pequeña y mediana empresa mexicana en los mercados internacionales, mediante apoyos temporales de promoción, comercialización y distribución de productos nacionales. En este programa participan, como intermediarios, las entidades federativas, municipios, organismos empresariales, asociaciones civiles y corporaciones lucrativas que proporcionen los canales de distribución de los productos.

FOAFI: Fondo de Apoyo para el Acceso al Financiamiento de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. Es un organismo dedicado a fomentar y constituir esquemas e instrumentos financieros para otorgar créditos a las MIPYMES, dentro del marco del Sistema Financiero Nacional, con la intención de incrementar su capacidad de gestión, impulsar el desarrollo regional y del sector, así como promover la igualdad de condiciones y oportunidades para el empleo.

FAMPYME. Fondo de Apoyo para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Institución creada por el gobierno federal para apoyar a las MIPYMES en el fortalecimiento de su capacidad de gestión y producción, mediante capacitación, gestión e innovación tecnológica y cultura empresarial, con la intención de aumentar su participación en los mercados local, regional, nacional e internacional.

FIDECAP. Fondo de Fomento a la Integración de Cadenas Productivas. Es un mecanismo de apoyo financiero creado para apoyar al fortalecimiento de la capacidad productiva de las empresas, tanto en las entidades federativas como en los municipios del país, aprovechando las ventajas competitivas y comparativas de la región, con el fin de desarrollar estándares de competitividad internacional y reconstruir e integrar nuevas cadenas productivas que fortalezcan el mercado interno.

PRONAFIM. Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario. Es un programa establecido por el gobierno federal al través de la Secretaría de Economía, destinado a impulsar la productividad de individuos o grupos de microempresarios en condiciones de pobreza mediante los créditos que otorgan las Microfinancieras²⁷⁰.

Por su parte, la Universidad Nacional Autónoma de México, al través de la Facultad de Contaduría y Administración, estableció el **Centro de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa** para brindar a estas empresas, diagnósticos empresariales, asesoría en mercadotecnia, contabilidad, recursos humanos, fiscal, derecho, diseño, proyectos de inversión y gestión empresarial. Entre 2002 y 2003, atendieron 70 microempresas, logrando la consolidación, estructuración y crecimiento de éstas, con resultados a corto y mediano plazo, en ingresos y rentabilidad²⁷¹.

²⁷⁰ Las microfinancieras son instituciones y organismos que brindan servicios financieros de ahorro y crédito a los más pobres, al través de pequeñas cuentas individuales o grupales, de acuerdo con sus necesidades y la capacidad económica. Es a estas entidades que el gobierno otorga líneas de crédito para que a su vez, den crédito a los ciudadanos.

²⁷¹ Cfr. Santiago, Anai del Rosario, "Centro de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa de la FCA, Ayuda a las PYMES a Desarrollarse y Crecer", *Emprendedores, México*, no. 82, julio-agosto de 2003.

GLOSARIO

Capitalismo. Es conocido también como el sistema de la empresa privada, se basa en la competencia en el mercado y en la propiedad privada de los factores de producción. Es un sistema económico competitivo, un gran número de personas y negocios compran y venden libremente toda clase de productos en el mercado. En el capitalismo puro, todos los factores de producción son de propiedad privada y el gobierno no pretende ni establecer precios ni coordinar la actividad económica.

Comunismo. Desarrollado a fines del siglo XIX por Karl Marx y otros teóricos, es el sistema económico en el que los factores de producción son de propiedad colectiva y no individual. La gente recibe beneficios económicos de acuerdo con sus necesidades y contribuye a la sociedad según su capacidad.

Crítica jurídica. Es también un discurso que pretende mostrar el sentido oculto, pero eficaz, del discurso del derecho.

Cuasilaboralidad. Es aquella relación que se da entre un tercero, que no necesariamente es un patrón en el sentido tradicional de la palabra, y los trabajadores jurídicamente independientes pero económicamente dependientes, que tienen necesidad de una protección parecida a los subordinados.

Economía cerrada. Es aquella donde todas las transacciones de productos, bienes y servicios se realizan dentro del territorio del mismo país

Neoliberalismo. Teoría política y económica que proclama un retorno hacia las leyes del mercado y la reducción al mínimo de la participación del Estado, a fin de dejar la economía en manos de la iniciativa privada.

Globalización. Tendencia económica que defiende la expansión de los mercados y las empresas más allá de las fronteras nacionales.

Ideología jurídica. Para referirse al sentido que le otorgan los juristas al discurso del derecho, sentido éste que resultará apologético del Estado si transmite contenidos de consciencia que son una apología del Estado.

Indexación. Procedimiento de ajuste estadístico mediante el cual una variable, como una deuda o préstamo, se modifica automáticamente en función de un índice determinado.

Justicia conmutativa. Es aquella que se ocupa de los contratos, que pueden ser voluntarios o involuntarios. Son contratos voluntarios la compra, la venta, el préstamo, el depósito, el alquiler, etc.; entre los contratos involuntarios, los hay con fraude, como el robo, el maleficio, la traición, los falsos testimonios; otros son violentos, como los golpes, el crimen, la rapiña, la injuria, etc. La justicia conmutativa es correctiva: se ocupa de equilibrar las ventajas y desventajas entre dos contrayentes. De los contratos involuntarios, la pena infligida al reo debe ser proporcional al daño causado. Esta justicia es, pues, similar a una proporción aritmética (ecuación pura y simple).

Justicia distributiva. Es la que determina la distribución de los honores o del dinero o de otros bienes que pueden ser divididos entre los que pertenecen a la misma comunidad. Estos bienes deben ser distribuidos según los méritos de cada cual. Por eso la justicia distributiva es semejante a una proporción geométrica en que las recompensas distribuidas a dos personas se relacionan entre sí como sus méritos respectivos.

Multinacional. Se dice de la empresa o sociedad mercantil con intereses o sucursales establecidos en muchos países del mundo.

Outsourcing. Apoyo externo que una compañía requiere para manejar algunas de sus operaciones, las cuales ocupan un tiempo valioso. Este soporte bien puede utilizarse para aumentar la productividad y las ganancias de la empresa.

Plusvalía. Significa más valor. En este caso aplicado al trabajo es el excedente del valor del producto sobre el de sus factores consumidos, es decir, de los medios de producción y de la fuerza de trabajo.

Socialismo. Es el sistema económico en el que las industrias básicas son propiedad del gobierno o del sector privado bajo férreo control gubernamental. Los Estados socialistas controlan industrias de gran escala como el transporte, las comunicaciones y los servicios públicos. En grados variables, el Estado determina también los objetivos de los negocios, los precios y la selección de los bienes y los derechos de los trabajadores.

Terciarización o Tercerización. Ambos se usan indistintamente. Es un fenómeno de descentralización de la actividad empresarial por medio del cual los propios empleadores tratan de traspasar cargas y riesgos a los trabajadores.

Transnacional. Se aplica en particular a las empresas que operan en varios países. Que afecta o incluye a varias naciones

BIBLIOGRAFÍA

- ACKOFF, Russell L., *Planificación de la empresa del futuro*, Ed. Limusa, Grupo Noriega Editores, 6ª. reimpresión, México, 1992, 357 pp.
- AGUILAR CARBAJAL, Leopoldo, *Contratos Civiles*, 3ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1982.
- AMEGLIO, E., *Las empresas suministradoras de mano de obra temporal*, Ed. A. Fernández, Montevideo, 1984.
- ARISTÓTELES, *Ética Nicomaquea. Política*, versión española, introducción Antonio Gómez Robledo, Ed. Porrúa, Sepan Cuántos, México, 1980, 252 pp.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Conceptos básicos del Derecho del trabajo*, Ed. FCE, México, 1995, 328 pp.
- BARBAGELATA, Héctor Hugo, *Introduction aux institutions du droit du travail en Amérique Latine*, Presses Universitaires de Louvain, Louvain, Belgique, 1980.
- BARROSO FIGUEROA, José, *Derecho Internacional del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1987, 402 pp.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Colección de Textos Jurídicos Universitarios, Oxford University Press, México, 2000, 521 pp.
- BUGALLO MONTAÑO, Beatriz, *Manual Básico de Derecho de la Empresa*, Ed. Fundación de Cultura Universitaria, 1ª. ed. Montevideo, Julio 2002, 179 pp.
- CHARIS GOMEZ, Roberto, *Estudios de Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1997, 192 pp.
- CORREAS, Óscar, *Crítica de la ideología jurídica*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1993, 294 pp.
- DE BUEN L., Néstor. *Derecho del Trabajo*, Tomos I y II, Ed. Porrúa, S.A., México, 2000.
- DE BUEN L., Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. 9ª. ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 2000.
- DE LA CUEVA, Mario, *El Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomos I y II, 4ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1961.

- DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomos I y II, 5ª ed., Ed. Porrúa, México, 1989.
- DE SOTO, Hernando, *L'autre sentir, la révolution informelle dans le tiers monde*, éditions la découverte, textes à l'appui / série économie, Paris, France, 1994, 238 pp.
- DIESTE, Juan Francisco, *Relaciones Laborales en las Pequeñas y Medianas Empresas*, Ed. B de F, ed. Julio César Faira, Buenos Aires, 1995, 225 pp.
- EITEMAN, David K. y STONEHILL, Arthur I., *Las Finanzas de las Empresas Multinacionales*, Addison-Wesley Iberoamericana, 5ª. ed., Estados Unidos de América, 1992, 722 pp.
- FITA ORTEGA, Fernando, *La Pequeña y Mediana Empresa en el Ordenamiento Jurídico-Laboral*, CES, Valencia, 1997, 383 pp.
- GARIZURIETA GONZÁLEZ, Jorge M., *Ensayo de la programación al segundo curso de derecho del trabajo en las universidades, facultades y escuelas de México*, Ed. Grijalbo, México, 1977, 132 pp.
- GITMAN, Lawrence J. y MCDANIEL, Carl, *El mundo de los negocios*, Harla, México, 1995, 936 pp.
- GUERRERO, Euqueiro, *Manual de Derecho del Trabajo*, 13ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1983.
- GUTIÉRREZ ARAGÓN, Raquel y RAMOS VERÁSTEGUI, Rosa María, *Esquema fundamental del derecho mexicano*, Ed. Porrúa, 7ª. ed., México, 1986, 258 pp.
- HOHFELD W.N., *Conceptos Jurídicos Fundamentales*, Fontamara, México, 1991
- IZQUIERDO, R. *Las PYME y las relaciones laborales* (ponencia presentada en FAES), Buenos Aires, 1990.
- JAVILLIER, Jean Claude, *Derecho del Trabajo*, Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1982.
- JAVILLIER, Jean Claude, *Droit du travail*, LGDJ, París, 1998.
- LASTRA LASTRA, José Manuel, *Derecho Sindical*, 3ª. ed. actualizada, Ed. Porrúa, México, 1999, 308 pp.
- LEMUS RAYA, Patricia, *Derecho del trabajo*, Ed. Mcgraw-hill, México, 2001, 113 pp.

MARX, Karl, *Historia Crítica de la Teoría de la Plusvalía*, Tomo II, versión directa de Wenceslao Roces, FCE, México, 1944, 577pp.

MARX, Karl, *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*, Colección Setenta, Ed. Grijalbo, México, 1968, 160 pp.

Memorias del duodécimo encuentro iberoamericano de derecho del trabajo y la seguridad social, Coord. Néstor de Buen Lozano, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sinaloa, 2001, 214 pp.

NIELSEN, R., *Derecho del trabajo y pequeñas y medianas empresas: ¿flexibilidad o ajuste?*, ponencia presentada en el 4º. Congreso Regional Europeo del Derecho del Trabajo y de la SS. SS., 6-9 de sep. / 1993, Bruselas, Bélgica.

OLVERA QUINTERO, Jorge, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 2001, 369 pp.

PLA RODRÍGUEZ, Américo, *Curso de Derecho Laboral*, tomo II, vol. I, Montevideo.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo, "La transformación del derecho del trabajo" en Buen Lozano, Néstor de (coord.), *Memorias del duo-décimo encuentro iberoamericano de derecho del trabajo y la seguridad social*, Sinaloa, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2001, 214 pp.

RAMOS OLIVERA, Julio, *La Empresa. Enfoque Laboral*, Ed. FCU Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1993, 159 pp.

ROUSSEAU, Jean Jacques, *Discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres*, Nueva Colección Ibérica, Ediciones Península, Barcelona, 1970, 156 pp.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, "La era de la flexibilidad laboral", en *Estudios jurídicos en homenaje a Don Santiago Barajas Montes de Oca*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

SANTIAGO NINO, Carlos, *Introducción al Análisis del Derecho*, 4ª. ed., Ariel, Barcelona, 1991.

SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho colectivo del trabajo*, Ed. Porrúa, 2ª. ed., México, 1997, 366 pp.

SARDEGNA, Paula Constanza. *PyMES. Relaciones Laborales en las Pequeñas Empresas*. Ed. Universidad. Buenos Aires, 2001, 382 pp.

- SOBERANES FERNANDEZ; José Luis, "Reflexiones sobre la vinculación entre historia del derecho y el derecho comparado", en *Estudios en homenaje al Dr. Héctor Fix Zamudio en sus treinta años como investigador de las Ciencias Jurídicas*, Tomo II, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- SOBERANES FERNANDEZ; José Luis, *Historia del sistema jurídico mexicano*, México, UNAM, 1990.
- VILLORO TORANZO, Miguel, *Teoría General del Derecho*, segunda edición, Ed. Porrúa, México, 1996, 171 pp.

HEMEROGRAFÍA

- ALBURQUERQUE, Francisco, "Diseño territorial de las políticas de fomento de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas", *El Mercado de Valores*, México, año LXII, no. 4, abril de 2002, pp. 12-20.
- ARDAVÍN MIGONI, Bernardo, "El incremento de la competitividad de la empresa media", *El Mercado de Valores*, México, año LXII, no. 12, diciembre de 2002, pp. 30-36.
- BIAGI, L., "El derecho del trabajo en pequeñas y medianas empresa. ¿Flexibilidad o ajuste? Reseñas relativas a las relaciones colectivas", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, no. 63, 1994.
- BRONSTEIN, Arturo. "Protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador: nuevas normas de la OIT", *Debate Laboral*, año v, no. 12, 1992.
- CANTON MOLLER, Miguel, "La armonía en las relaciones obrero patronales; encuesta y análisis de sus factores", *Sociedad Mexicana de Geografía y Estadística*, México, 1974, 58 p.
- CASTILLO, Mario y NELSON, Roy C., coaut., "Responsabilidad en la gestión de los programas gubernamentales de fomento de las pequeñas y medianas empresas", *Revista de la CEPAL*, Santiago de Chile, no. 79, abril de 2003, pp. 71-84.
- CATERINA, Luis María, "Los empresarios frente a la legislación laboral en la década del veinte: la asociación del trabajo", *Revista de Historia del Derecho*, no. 28, 2000.

- CECORA, James, "Entrepreneurs and SMEs in Regional Economies: Policy Issues for Sustainable Development in a Globalizing Economy", *Revue Internationale de Sociologie*, Roma, vol. 10, no. 1, march, 2000, pp. 83-100.
- CORREAS, Óscar, "El contrato de compraventa de fuerza de trabajo", *Revista del Poder Judicial de Tlaxcala*, año II, no. 6, abril-junio de 1979.
- DEVEALI, Mario L., "Destino de los aportes patronales en el caso de modificarse la representación gremial", *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, año XXVII, no. 3, marzo de 1967.
- DEVEALI, Mario L., "Régimen de las asociaciones profesionales de empleadores", *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, tomo XIV, 1954.
- DIAZ AMADOR, María del Carmen, "El microcrédito: experiencia mexicana. Retos y oportunidades", *El Mercado de Valores*, México, año LXI, no. 12, diciembre de 2001, pp. 5-9.
- EL MERCADO DE VALORES. "Estadísticas sobre Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa", *El Mercado de Valores*, México, Año LXII, no. 1, enero de 2002, pp. 44-58.
- GALLART FOLCH, Alejandro, "Significación del asociacionismo de los empresarios", *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, año XXIV, no. 4, abril de 1964.
- GONZÁLEZ GARCÍA, Juan, "La micro, pequeña y mediana empresa en china: retos ante la OMC", *Comercio Exterior*, México, vol. 51, no. 8, agosto de 2001, pp. 907-915.
- GRANT, Wyn, "Le gouvernement travailliste, le patronat et les syndicats", *Pouvoirs*, Paris, no. 93, 2000.
- HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Óscar, "Concertación social: teoría general y experiencia latinoamericana", *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, no. 80, noviembre-diciembre de 1996.
- INEGI. "Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa. Censos económicos, 1999". *Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática*, México, 2001, 156 pp.
- KAUFMANN, Friedrich y TESHAYOHANNES, Mengsteab, "Una política de promoción efectiva de las PYME como un elemento de reorientación económica en países en desarrollo", *Contribuciones*, Buenos Aires, año XIV, no. 1, 1997, pp. 167-184.

- MÉXICO. CONFEDERACIÓN PATRONAL DE LA REPÚBLICA MEXICANA, "Comentarios Encíclica *Populorum Progressio*", *Confederación Patronal de la República Mexicana*, Arte y Cultura, México, 1967, 228 pp.
- MARTÍNEZ GARCÍA, Francisco y GARCÍA GUTIÉRREZ, Roberto Carlos, "Panorama actual de la PyMEs en México", *Emprendedores*, México, no. 82, julio-agosto de 2003, pp. 16-18.
- MARTÍNEZ GARCÍA, Francisco y GARCÍA GUTIÉRREZ, Roberto Carlos, "Fondo de Apoyo para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (FAMPYME)", *Emprendedores*, México, no. 82, julio-agosto de 2003, pp. 19-25.
- MARTÍNEZ GARCÍA, Francisco *et al*, "Las MyPEs en el mundo ¿y las micro y pequeñas empresas mexicanas?", *Emprendedores*, México, no. 74, marzo-abril de 2002, pp. 6-9.
- MARTÍNEZ PIVA, Jorge Mario, "El desarrollo local en América Latina" *Comercio Exterior*, México, vol. 51, no. 8, agosto de 2001, pp. 683-693.
- MORGADO VALENZUELA, Emilio, "La concertación social en Iberoamérica", *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, no. 76, marzo-abril de 1996.
- MUNGARAY, Alejandro *et al*, "Eficiencia productiva en microempresas pobres", *El Mercado de Valores*, México, año LXII, no. 11, noviembre de 2002, pp. 20-25.
- ORTEGA IBARRA, Arturo, "Reflexiones sobre la misión de la COPARMEX", *Entorno*, México, año 10, no. 127, marzo de 1999.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, "Jurídica Jalisciense", *Departamento de Estudios e Investigaciones Jurídicas*, Jalisco, año 9, no. 2, julio-diciembre, de 1999, pp. 257-267.
- SANTIAGO, Anái del Rosario, "Centro de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa de la FCA ayuda a las PYMES a desarrollarse y crecer", *Emprendedores*, México, no. 82, julio-agosto de 2003, pp. 26-27.
- VIGNEAU, Christophe, "Etude sur l'autonomie collective au niveau communautaire" *Revue Trimestrielle de Droit Européen*, Paris, 38e année, no. 4, octobre-décembre de 2002.
- ZEVALLS V., Emilio. Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina" *Revista de la CEPAL*, Santiago de Chile, no. 79, abril de 2003, pp. 53-70.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 10ª edición, Secretaría de Gobernación, Unidad de Gobierno, México, D.F., Febrero 2003, 569 pp.

Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ed. Porrúa, 84ª edición, México, 2003, 1185 pp.

Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, México, diciembre 2002, 14 pp.

Agenda de Amparo, Ediciones Fiscales Isef, quinta edición, México, 2002.

Agenda Civil del D.F., Ediciones Fiscales Isef, tercera edición, México, 2002.

Agenda Mercantil, Ediciones Fiscales Isef, novena edición, México, 2002.

DICCIONARIOS

Diccionario *Larousse* Usual, Ramón García - Pelayo y Gross. *Larousse*, México, 1994.

Diccionario *Reader's Digest*, España, 2002, 1152 pp.

Diccionario de Derecho Laboral, Guillermo Cabanellas de Torres, Ed. Heliasta, Buenos Aires, 2001, 739 pp.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1967.

Gran Diccionario Español, Ansot Ediciones, tomos I y II, México, 1990.

OTRAS FUENTES

Carta Encíclica "*Centesimus Annus*", Librería Editrice, Vaticano, 1991.

Convenios de la OIT ratificados por México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3ª. ed., México, 1984, 360 pp.

DÁVALOS MORALES, José, "El Derecho Colectivo", *Ciclo de Conferencias. Actualización en Derecho Burocrático*, FCA, México, 1995.

www.contactopyme.gob.mx

www.pyme.gob.mx

www.economia-snci.gob.mx

www.siem.gob.mx

www.nafin.com

www.bancomext.gob.mx

V: b
S
M