



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

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

**LA NUEVA VISIÓN DE EMPRESA Y SUS
EFECTOS EN LAS RELACIONES
LABORALES**

T E S I S

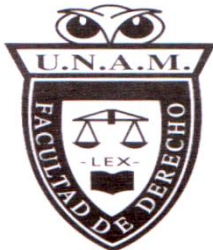
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

LUIS MIGUEL GONZÁLEZ GUZMÁN

ASESOR DE TESIS: LIC. LILIA GARCÍA MORALES



2009

MÉXICO



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por sus bendiciones y por todo lo que soy y por todo lo que tengo.

A la UNAM, nuestra máxima casa de estudios, y a la **Facultad de Derecho** con respeto y cariño.

A mi madre, por ser la inspiración de mi vida, por su apoyo, entrega y dedicación hacia mí.

A mi padre y a mi hermana quienes han contribuido de una u otra forma a cada logro de mi vida.

**En memoria de mi abuelita Celia
Castillo de Guzmán**, mujer inigualable,
gracias por todo tu amor y consejos.
Y a mi **Abuelito Tomás Guzmán Jiménez**,
que ha sido ejemplo de fuerza, responsabilidad y perseverancia.

En memoria de mi tío Víctor Guzmán Castillo,
Abogado y gran hombre de familia y de principios.

Finalmente a mi directora de tesis,
Lic. Lilia García Morales,
agradecido por su apoyo y
confianza para la realización
de este trabajo.

ÍNDICE

LA NUEVA VISIÓN DE EMPRESA Y SUS EFECTOS EN LAS RELACIONES LABORALES

INTRODUCCIÓN	I
--------------	---

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO DE TRABAJO Y LA EMPRESA

1.1 Trabajo.....	2
1.2 Derecho del Trabajo.....	5
1.3 Sujetos del derecho del Trabajo.....	8
1.4 Relación de Trabajo.....	12
1.5 Contratos de Trabajo.....	14
1.6 Condiciones de Trabajo.....	18
1.7 Empresa.....	23
1.8 Naturaleza Jurídica de la Empresa	27
1.9 Derecho Empresarial.....	28
1.10 Tipos de Empresa.....	30
1.11 Globalización.....	34

CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL TRABAJO Y LA EMPRESA

2.1 Del Trabajo.....	40
2.2 La Colonia.....	42
2.3 Congreso de Anáhuac de 1813.....	43
2.4 Época de la Revolución.....	47
2.5 Nacimiento de los Derechos Sociales en 1917.....	48
2.6 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	52
2.7 De la Empresa.....	54
2.8 Período del capitalismo.....	56
2.9 Revolución Industrial	61
2.10 Competencia capitalista y concentración empresarial.....	65
2.11 Estrategias de crecimiento.....	67
2.12 Grandes empresas y pequeñas y medianas empresas.....	70
2.13 Expansión de las empresas multinacionales	72

2.14 Cambios en la organización del trabajo y las relaciones laborales.....	74
2.15 Época Contemporánea	77

CAPÍTULO TERCERO
MARCO JURÍDICO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL DERECHO
EMPRESARIAL

3.1. Derecho del trabajo.....	80
3.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	81
3.3 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	89
3.4 Derecho Empresarial.....	93
3.5 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	95
3.6 Ley General de Sociedades Mercantiles.....	98
3.7 Código de Comercio	102
3.8 Código Fiscal de la Federación	105
3.9 Jurisprudencia.....	108

CAPÍTULO CUARTO
LA NUEVA VISIÓN DE EMPRESA Y SUS EFECTOS EN LAS RELACIONES DE
TRABAJO

4.1 La problemática actual de la empresa en México.....	115
4.2 El impacto de las empresas trasnacionales en el ámbito laboral.....	121
4.3 Competitividad Global de las Empresas y su repercusión en México....	126
4.4 La importancia de las pequeñas y medianas empresas en la economía nacional y sus efectos laborales.....	131
4.5 Responsabilidad social de la empresa.....	139

Conclusiones.....	144
--------------------------	------------

Bibliografía.....	147
--------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

Hoy en día el mundo en el que vivimos, atraviesa por un período de crisis económica que afecta a todos y cada uno de los países en distintas formas, siendo el fenómeno de globalización la principal causa de los cambios en los sistemas económicos, políticos y sociales a nivel mundial, repercutiendo con ello y con mayor fuerza en los países subdesarrollados como nuestro país. Debemos entender a la globalización como un fenómeno mundial que va de la mano con las grandes empresas y su funcionamiento, de ahí que la empresa como ente económico sea de vital importancia para toda sociedad, teniendo repercusiones en todos los aspectos dentro de los cuales encontramos en que más nos interesa en la presente investigación como lo es el aspecto laboral.

Una nueva visión de empresa consiste en buscar alternativas tanto jurídicas como prácticas para generar el crecimiento de nuestras pequeñas y medianas empresas, así como también, canalizar de manera positiva la inversión de empresas multinacionales que buscan rentabilidad en nuestro país y mano de obra barata, cuando su capacidad les permite brindar mejores condiciones de trabajo y respeto a los derechos de los trabajadores, con lo que lograrían mejores resultados para ellas mismas además de generar un bienestar en la sociedad en la que se establecen.

La actividad empresarial en México es muy importante y más aún en nuestras pequeñas y medianas empresas que son las generadoras de miles de fuentes de trabajo, por lo que es necesario replantear los programas de financiamiento y apoyo que se brindan a éstas, así como también un marco tributario más flexible que les permita su desarrollo y crecimiento, y con ello

tendremos repercusiones positivas en nuestro ámbito laboral y en todos los aspectos en general.

De acuerdo a todo lo anterior, la presente investigación es estructurada de la siguiente forma: dentro de nuestro primer capítulo estudiamos el marco conceptual tanto del trabajo como de la empresa, con el objetivo de establecer nociones generales e inherentes a cada una de las materias a tratar, haciendo más fácil el estudio de las mismas. En este orden de ideas, el desarrollo de este apartado comprende el análisis de conceptos generales de nuestros dos objetos de estudio, tanto del trabajo como de la empresa, por lo que definimos al trabajo, el derecho del trabajo, los sujetos de la relación laboral, las condiciones de trabajo y las formas de contratación; por lo que respecta a la empresa establecemos un concepto de la misma, analizamos su naturaleza jurídica, los tipos de empresa, y finalmente abarcamos la globalización como agente de internacionalización de las mismas.

Dentro de nuestro segundo capítulo, estudiamos los antecedentes del trabajo, es decir, como se fueron dando los primeros ideales del trabajo, las medidas proteccionistas al trabajador, los movimientos y documentos que dieron las bases para una legislación laboral en busca de su perfección, teniendo como principal meta alcanzar una justicia social. Por otra parte, en relación a la empresa dentro de nuestro apartado analizamos los antecedentes de ésta, de cómo surge la misma como actividad para satisfacer necesidades sociales generando cambios desde su aparición así como transformando a la sociedad en sus ámbitos tanto sociales, políticos y principalmente económicos. Así pues, una vez desarrollados los antecedentes de nuestros objetos de estudio, vemos los cambios por lo que han atravesado tanto nuestro derecho del trabajo, así como las transformaciones y etapas por las que ha pasado la empresa.

En nuestro tercer capítulo, abarcamos el marco jurídico aplicable al derecho del trabajo y de la empresa. Así pues, analizamos en este capítulo el artículo

quinto y al ciento veintitrés de nuestra Constitución, que son las bases del derecho del trabajo mexicano y de la misma Ley Federal del Trabajo, siendo importante mencionar que esta última no ha sufrido reformas en lo sustantivo a lo largo de mucho tiempo. Y por parte de la empresa como ente económico, analizamos disposiciones que encontramos en diferentes ordenamientos legales como en nuestra Carta Magna, en el Código de Comercio, La Ley General de Sociedades Mercantiles, el Código Fiscal entre otros.

Finalmente en el último apartado de la presente investigación, desarrollamos las ideas respecto de una nueva visión de empresa y sus efectos en las relaciones de trabajo, recalcando las deficiencias y problemáticas actuales de nuestras empresas, como afectan éstas en lo social y a nuestra clase trabajadora en general, por lo que debemos erradicar y buscar soluciones a las distintas problemáticas, para generar con ello mejores resultados económicos para nuestras pequeñas y medianas empresas, para nuestros trabajadores, así como crear mayores fuentes de empleo y mejores condiciones de trabajo, además de establecer un mayor compromiso de las empresas respecto de una responsabilidad social, eliminando las deficiencias legales y buscando el respeto y trato digno de las empresas tanto nacionales como multinacionales al trabajador mexicano.

CAPITULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO DE TRABAJO Y LA EMPRESA

Para iniciar esta investigación es menester realizar un marco conceptual de los temas a tratar, lo que nos dará una visión más amplia y cercana del objeto de nuestro trabajo, ya que es importante para el desarrollo de la investigación conocer y comprender nuestro objeto de estudio, en este caso, el trabajo, las normas que lo rigen, los sujetos de trabajo, así como también, las condiciones de trabajo bajo las cuales se presta el mismo. Por otra parte, dentro de nuestra investigación también abordaremos como objeto de estudio a un agente económico muy importante en nuestra actualidad y que es conocido con el nombre de empresa, por lo que debemos analizar el concepto de la misma, así como su naturaleza jurídica, los tipos de empresa, así como las disposiciones que reglamentan y regulan a este ente económico, y en conjunto integraremos y vincularemos al derecho del trabajo con la empresa..

En este orden de ideas, nuestro capítulo primero abarca de manera general el marco conceptual tanto al derecho del trabajo como a la empresa, con la

finalidad de introducirnos y estudiar las cuestiones elementales en ambos objetos de estudio.

Además dentro de este apartado analizaremos un fenómeno económico que cada día toma más importancia y tiene mayores repercusiones a nivel mundial, pues busca implantar sistemas económicos e influir en todos los países tanto en el ámbito político, en el social y principalmente en el económico, fenómeno que es mejor conocido como la globalización.

1.1 Trabajo

Para iniciar este punto, podemos señalar que dentro de toda sociedad el **trabajo** es una actividad necesaria para el desarrollo del ser humano y de la colectividad, siendo éste indispensable para la subsistencia y la armonía de la sociedad, por lo que constituye la base de un todo, pues sin él nada es posible, ya que cualquier cosa necesita de un esfuerzo, de una dedicación y de una responsabilidad. Ahora bien, la palabra **trabajo** puede analizarse en tres formas, en el sentido etimológico que busca una definir una palabra desde el origen de la misma formación del vocablo; el gramatical que define una palabra desde una concepción general y por último el jurídico, le da un significado e interpretación legal a las palabras. Pero antes de analizar cada uno de estos puntos, es importante mencionar que comúnmente al preguntarnos el significado de esta palabra, nosotros podemos relacionarla con alguna actividad o función realizada por el ser humano, pudiendo ser ésta, una actividad física o intelectual con la intención de hacer o lograr algo.

- En torno a su concepto etimológico tenemos que “la palabra trabajo proviene del latín **trabs**, **trabis**, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una

traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de cierto esfuerzo. Una segunda corriente ubica al término trabajo dentro del griego *thlibo*, que denota apretar, oprimir o afligir. Por otro lado, se encuentran los autores que ven su raíz en la palabra *laborare o labrare*, del verbo latino *laborare* que quiere decir, relativo a la labranza de la tierra”.¹

Como podemos observar del concepto anterior en relación al origen etimológico de la palabra trabajo, éste nos indica que el trabajo consiste en una actividad física, una traba que en otras palabras se entiende como un esfuerzo o bien se entiende como laborar, lo que significa hacer algo e implica otra vez una actividad de naturaleza física que debe desarrollar el ser humano.

- Por lo que respecta al significado gramatical de la palabra **trabajo**, el Diccionario enciclopédico Larousse lo define como un esfuerzo, una actividad, un trabajo manual o intelectual, asimismo lo establece como una ocupación retribuida. Como podemos ver, gramaticalmente por trabajo entendemos todos, una acción de hacer, ya sea física o intelectual, además de establecer correctamente dicha definición la característica de ser una actividad retribuida.

Hasta este punto y antes de entrar al estudio del concepto jurídico del trabajo, podemos encontrar entre el concepto etimológico y gramatical datos importantes, como el hecho de que el trabajo supone en ambos casos una actividad humana, por lo tanto, aunque el trabajo pueda realizarse con otros medios como maquinaria, siempre el que desarrolla una actividad física o intelectual es el ser humano. Asimismo, de la definición que nos da el Diccionario se desprende un aspecto vital dentro de toda relación de trabajo, la cual es que el trabajo supone un provecho y una producción, que implica en todo caso una retribución, en otras palabras, el prestar cualquier tipo de trabajo conlleva un pago

¹ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Séptima Edición. Porrúa. México. 1997. p. 3.

por desarrollar dicha actividad física o intelectual a favor y provecho del alguien más.

En este orden de ideas, y vistas estas definiciones, las características del trabajo como actividad humana y teniendo como consecuencia un provecho, ya sea de producción o de retribución cobran vida e importancia en su concepto jurídico.

- Rafael de Pina Vara en su diccionario de derecho define al **trabajo** como “Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado”.² Dentro de esta definición se hace notar que el **trabajo** como actividad humana está conducida hacia el fin de producir cosas, lo que nos hace establecer que el trabajo siempre consistirá en un hacer, ya sea una actividad que requiera una fuerza física o bien el desarrollo intelectual. Por otra parte, nuestra Ley Federal del Trabajo también nos da una definición de trabajo, la cual consideramos que es acertada y más completa ya que abarca todos los elementos del trabajo, siendo el artículo octavo de nuestra Ley el que define al **trabajo** como toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Como podemos observar, las definiciones de trabajo tanto en el sentido etimológico, así como el gramatical y el jurídico coinciden en que éste consiste en una actividad humana, la cual puede ser material, lo que se entiende como una actividad física o también el trabajo puede consistir en una actividad intelectual, independiente del grado de preparación que tenga la persona que preste el trabajo y de acuerdo a la preparación que requiera la profesión u oficio de que se trate.

Una vez desentrañado el concepto de trabajo corresponde analizar la forma en que el derecho como ciencia jurídica regula el trabajo, dándole a éste derecho

² DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésimo primera edición. Porrúa. México 1995. p. 481.

un carácter proteccionista de la clase trabajadora toda vez que constituye una garantía social plasmada en el artículo 123 de nuestra Constitución Política, que establece las bases y condiciones bajo las cuales debe prestarse. Con ello posteriormente analizaremos a los sujetos del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones entre éstos y los tipos de contratación que se pueden dar entre ellos.

1.2 Derecho del Trabajo

Podemos considerar que la necesidad de garantizar a los trabajadores una vida digna y con mejores expectativas es el origen del derecho del trabajo teniendo este como objetivo principal dar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo como lo son un salario remunerador, jornadas de justas, descansos, vacaciones, etc., todo esto para que el trabajador logre una estabilidad en todos los aspectos, económico, laboral y social. Es importante recordar que en otros tiempos imperaba el principio de la autonomía de la voluntad y por lo tanto en las relaciones de trabajo la parte más poderosa obviamente el patrón sacaba provecho y ventaja de las condiciones bajo las cuales obligaba a sus trabajadores a prestar el trabajo.

Ahora bien, el **derecho del trabajo** lo podemos definir como el sistema de normas que van a regular a los sujetos de la relación laboral, las condiciones de trabajo, los conflictos que se susciten entre éstos, así como también la forma de su contratación ya sea individual o colectiva. Nos referimos a un sistema de normas toda vez que el derecho es una ciencia y por lo tanto, tiene la característica de ser sistemática y en consecuencia cada rama del derecho tiene un orden y una jerarquía, de ahí que hablemos de normas que tienen su fundamento en la misma Constitución y otras que derivan en este caso de la Ley

Federal de Trabajo, las cuales en su conjunto regulan y dan sentido al derecho del trabajo.

En cuanto al objeto del **derecho del trabajo** como lo expresa el Maestro José Dávalos está delimitado a un solo aspecto, el subordinado, mencionando también que independientemente de ello al ser un derecho expansivo, puede abarcar en lo sucesivo nuevo ámbitos. Para Trueba Urbina el **derecho del trabajo** es “el conjunto de principios, normas e instituciones, que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”³

En nuestra opinión estamos totalmente de acuerdo con esta definición ya que ésta abarca un conjunto de ideas que definen claramente al **derecho del trabajo**, desde lo que es, como conjunto de normas, principios e instituciones, hasta el objeto del mismo buscar dignificar y reivindicar a la clase trabajadora en busca de un bienestar social para el ser humano.

Por su parte el maestro Néstor De Buen Lozano define al **derecho del trabajo** como “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”⁴ En esta definición podemos observar que el autor agrega dos características importantes que son la prestación libre, es decir, cada quien trabaja para quien quiere, en otras palabras nadie puede ser obligado a trabajar para alguien, así como también establece por primera vez en comparación con las definiciones antes mencionadas a la justicia

³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México 1981. p. 135.

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima Novena Edición. Porrúa. México. 1997. p. 138.

social entendida ésta como la elevación del nivel de vida de los trabajadores, buscando en todo momento un equilibrio en los factores de la producción.

Ahora bien, **el derecho del trabajo** cuenta como rama autónoma del derecho ya que tiene características propias, las cuales son tratadas por varios autores en nuestra doctrina, siendo importante su mención, de ahí que se hable de que el derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora, es decir, que éste tiene por objeto establecer beneficios para los trabajadores. Asimismo, compartimos la idea del maestro Mario de la Cueva, que dice que el derecho del trabajo es un derecho inconcluso ya que “pausadamente brotaron sus principios, normas e instituciones, pero su catálogo no está cerrado y tal vez no se cierre nunca, y si llega cerrarse algún día, será porque ha surgido una estructura social nueva. De ahí que si alcanza la que hemos llamado la finalidad mediata del movimiento obrero y del derecho del trabajo, morirá nuestro estatuto y nacerá un nuevo derecho y una seguridad nueva para el hombre”.⁵

Por otra parte se habla de que nuestro derecho del trabajo es un derecho protector de la clase trabajadora ya que dicho ordenamiento tiene por finalidad apoyar y proteger a cualquier clase de trabajador, el cual es considerado la parte más débil dentro de toda relación laboral, toda vez que está subordinado a las ordenes de quien lo contrata, es decir, de su patrón, ahora bien compartimos la idea que nuestro laboral es un derecho constante en expansión, que busca la protección y regulación de todas las áreas de trabajo.

Por último, podríamos mencionar que se considera al **derecho del trabajo** como un mínimo de garantías sociales para los trabajadores en razón de que “existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han

⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Primera Edición. Porrúa. México 1982. p. 98.

consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados, más nunca reducidos o negados”.⁶

1.3 Sujetos del Derecho del Trabajo

Los sujetos del trabajo son aquellos que propician la relación de trabajo y además del lugar o ente en donde se desenvuelve la actividad laboral, de ahí que debamos hablar del trabajador y patrón como principales sujetos de la relación de trabajo, y asimismo también puede existir un tercero llamado intermediario que funge como enlace entre el patrón y el trabajador. Por otra parte, generalmente el trabajo se desarrolla en un lugar determinado, ya sea una empresa o un establecimiento, siendo éste de la misma forma parte de los sujetos del derecho del trabajo.

- El Diccionario Enciclopédico Larousse define muy pobremente la palabra **trabajador**, estableciendo al trabajador como obrero u operario. De ahí que, a nuestro entender gramaticalmente debe entenderse al trabajador como aquella persona que realiza una actividad la cual implica un esfuerzo. Para nosotros, **trabajador** es aquella persona física que realiza y presta una actividad física o intelectual a otra persona, pudiendo ser ésta última una persona física o moral, quien deberá cubrir el trabajo prestado mediante el pago de un salario.

Ahora bien Jurídicamente esta última idea de trabajador no está muy lejos de lo que establece nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo octavo al definir al trabajador como la “persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

⁶ DAVALOS, José. *Op. Cit.* p.17.

Respecto a esta última característica el Maestro Baltasar Cavazos nos dice que “la subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo”.⁷

Dentro de la doctrina podemos observar que la definición de trabajador es muy apegada a la establecida en la Ley Federal del Trabajo por lo que muchos autores se basan en ella para crear una definición. Asimismo, de acuerdo a las definiciones antes mencionadas podemos deducir que el **trabajador** siempre será una persona física, por lo tanto una persona moral no podrá ser en ningún caso trabajador, y por último que el trabajo siempre será personal subordinado, es decir, que el trabajador contratado deberá prestar la actividad personalmente y no por medio de otro, así como también éste deberá estar subordinado al patrón en cuanto al trabajo o servicio contratado, características muy importantes para la relación de trabajo.

- En cuanto al **patrón**, la definición gramatical dada por el Diccionario Enciclopédico Larousse, a diferencia de la de trabajador es más amplia y abarca diferentes usos de la palabra como por ejemplo patrón es el dueño de una casa de huéspedes; el profesor bajo cuya dirección se estudia o se investiga; santo titular de una iglesia; pero la definición que a nosotros interesa es la que pudiera darnos una idea en sentido jurídico y en ese orden de ideas encontramos que gramaticalmente patrón es el jefe de una empresa industrial o comercial; jefe de un barco mercante o de pesca.

Gramaticalmente existen varios significados de la palabra patrón y los últimos dos mencionados son los que más se acercan al ámbito jurídico ya que al

⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena Edición. Editorial Trillas. México. 2003. p. 78.

definir al patrón como el jefe de una empresa cualquiera que sea su tipo o actividad, deducimos que el patrón como titular de la misma necesita fuerza de trabajo y por lo tanto adquiere los servicios de personas físicas profesionistas, especializadas en una actividad, obreros, técnicos entre otros mediante el pago de un salario. Todo ello con el objeto de alcanzar la finalidad y metas de la empresa.

En el aspecto jurídico nuestra ley laboral en su artículo décimo establece como concepto, que **patrón** será “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. La definición establecida en nuestra ley en materia es acertada toda vez que especifica que el patrón tiene la característica de ser aquella persona que pudiendo ser física o moral utilice los servicios de otras personas viéndose beneficiado con la prestación de dicho trabajo y por lo tanto responderá ante sus trabajadores de las obligaciones que asuma en virtud de la relación laboral existente entre ellos.

Ahora bien, en una forma más detallada podemos deducir que patrón será aquella persona física o jurídica que reciba de otro, los servicios materiales o intelectuales en forma subordinada, viéndose favorecido en el desarrollo de su empresa o negocio. Es importante recalcar que mediante la subordinación el **patrón** ejercerá un facultad de mando sobre su personal laboral y por lo tanto les encomendará las actividades o tareas que deberán realizar a lo largo de la jornada de trabajo, teniendo en cuenta para lo que fue contratado cada trabajador.

- Por otra parte, la **empresa** también constituye un sujeto importante en el derecho del trabajo pues es la empresa el lugar en el que se llevan las principales actividades de trabajo y por lo tanto el lugar en donde se concentra el mayor número de trabajadores a disposición de ella. Así también encontramos que la empresa es un complejo jurídico en el cual existen intereses diversos, por una parte los del patrón y por otro el de los trabajadores, sobre ellos debe buscarse un

equilibrio, con el objeto de generar beneficios para ambos a través de una buena producción y buen funcionamiento de la empresa.

Nuestra Ley Federal del Trabajo define a la empresa dentro de su artículo dieciséis como “la unidad económica de la producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento establece que será 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”. En nuestra opinión la anterior definición de empresa es muy pobre, dado que la empresa constituye un ente económico de vital importancia dentro de la sociedad y en nuestra materia laboral, toda vez que constituye el centro de trabajo en el que se desarrollan y se prestan actividades laborales a favor del patrón y de la misma empresa.

- Por último dentro de los sujetos del derecho del trabajo y sin ser tan importante como los tres anteriores sujetos, debemos mencionarlo toda vez que es reconocido dentro de nuestra ley laboral como un sujeto del trabajo, así entonces, el **intermediario** mencionado en el artículo doce de nuestra Ley Federal del Trabajo es definido como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten servicios a un patrón. También es muy importante mencionar que esta figura no se siempre se presenta en las relaciones de trabajo, ya que por lo general el trato es directo entre patrón y trabajador.

Como se desprende de este concepto el **intermediario** es aquella persona que se dedica a reclutar trabajadores para estos le presten sus servicios a otra persona física o moral, siendo esta última quien contrato de igual forma al intermediario para hacerse de los servicios de otras, o bien el intermediario puede consistir en una empresa con personalidad jurídica y patrimonio propio que contrata una base de trabajadores y pone los servicios éstos a disposición de otro, como por ejemplo existen empresas que contratan una base de trabajadores para

prestar servicios de limpieza a otras empresas siendo el intermediario en este caso el patrón directo de los trabajadores de limpieza.

Hay que mencionar que en los casos, en que el intermediario se constituya como una empresa con personalidad jurídica y patrimonio propio, nuestra legislación en materia dispone que el intermediario será responsable solidario con el patrón al que se ofrezcan los servicios de sus trabajadores, esto con el objeto de proteger a la clase trabajadora.

1.4 Relación de Trabajo

La relación de trabajo es un elemento fundamental dentro de la materia laboral, ésta puede constituirse de acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo por cualquier acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De aquí podemos deducir que la relación de trabajo surge sin la celebración de un contrato de trabajo, nace por el simple hecho de que una persona preste su fuerza de trabajo a otra y que a cambio de ello reciba el pago de un salario. Por otra parte, el mismo artículo de la ley establece que las **relaciones de trabajo** se pueden dar por la celebración de un contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma y denominación, siendo a través de éste el medio por el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Así pues tenemos que la relación de trabajo se puede establecer con la celebración de un contrato de trabajo, pudiendo ser a través de un contrato individual o bien sujetándose a un contrato colectivo de trabajo, bajo el cual en cualquiera de los dos casos, se establecen y se fijan claramente las condiciones bajo las cuales deberá prestarse el mismo.

En este orden de ideas, encontramos que la **relación de trabajo** puede surgir por el solo hecho de que una persona preste a otra un trabajo o bien al celebrar un contrato para la prestación del mismo, produciendo ambas circunstancias los mismos efectos y con la diferencia de uno ser un hecho jurídico y el otro un acto jurídico.

El maestro José Dávalos nos dice acertadamente que “el derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa”.⁸ De acuerdo a lo anterior podemos establecer como elementos de la relación de trabajo, por una parte, al trabajador y al patrón como sujetos de la relación misma y como objeto de dicha relación la prestación de un trabajo, el cual deberá tener como características ser personal y subordinado, recibiendo a cambio de ello el pago de un salario.

Es importante señalar que las relaciones de trabajo tiene un temporalidad de ahí que nuestra legislación establezca que ésta podrá darse por obra o tiempo determinado, es decir, se contrata a una persona para que realice algo en específico como puede ser un albañil que es contratado para levantar un barda, de ahí que cuando finalice la obra terminará la relación de trabajo o bien se establece que el trabajo sería por tiempo determinado de acuerdo a las características del mismo, por ejemplo cuando se contrata a cajeros de supermercado para la temporada alta como podría ser la navideña por lo cual al concluir dicha época terminará la relación de trabajo. Otro tipo de relación de trabajo es la que se establece por tiempo indeterminado, entendiéndose ésta como aquella que no tiene establecida una fecha para su terminación y dependerá en todo caso de la subsistencia de la materia del trabajo y de la capacidad física y mental del trabajador para prestar el servicio.

⁸ DAVALOS, José. *Op. Cit.* p.105.

1.5 Contrato de Trabajo

En nuestra materia laboral la contratación entre el patrón y sus trabajadores puede ser individual o bien una contratación colectiva, en cualquiera de los dos supuestos es necesario recordar para este tema las reglas generales de los contratos así como sus elementos, para lo cual debemos precisar que un contrato laboral tendrá como objeto la prestación de un servicio personal y subordinado, en donde la prestación del servicio podrá contratarse ya sea por obra, por un tiempo determinado o bien por tiempo indeterminado. “La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supuesto.”⁹

Ahora bien, antes de entrar al estudio de la contratación laboral, debemos tomar en cuenta que para dicho análisis, es necesario hacer mención de los lineamientos generales para los contratos en general, como son los elementos esenciales y de validez de todo contrato, independientemente de la materia que se trate, así como también, estableceremos la definición de lo que se conoce como contrato, en cuanto a ello en el diccionario de derecho de Rafael de Pina podemos encontrar que por **contrato** se entiende “el convenio en virtud del cual se produce o se transfiere una obligación o un derecho”.¹⁰

Definición de la cual no estamos totalmente de acuerdo, toda vez que por contrato en **estrictu sensu** entendemos la creación o transmisión de derechos y obligaciones y por convenio entendemos la modificación o extinción de derechos y

⁹ *Ibidem.* p. 108.

¹⁰ DE PINA VARA, Rafael. *Op Cit.*p, 188

obligaciones. De ahí que consideremos más conveniente establecer que el contrato es el acuerdo de voluntades por el cual se crean y se transmiten derechos y obligaciones recíprocos. Ahora bien, en materia laboral la contratación puede darse en un plano individual o colectivamente. Nuestra ley laboral nos establece que el **contrato individual** 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. En nuestra opinión, de la definición anterior podemos deducir que el contrato individual será aquel que se celebre entre dos partes, una que se conocerá como patrón y la otra llamada trabajador con el objeto de convenir la prestación de un trabajo y el pago que se realizará a cargo del patrón.

En relación a los elementos esenciales de todo contrato encontraremos como primer elemento al consentimiento, que en nuestra materia laboral deberá entenderse como el acuerdo de voluntades que se establece entre el trabajador y el patrón, con el cual nacerá la relación de trabajo y con ello se fijará el trabajo mismo, el pago por éste, es decir, el salario, así como las demás condiciones que establece la ley, por otra parte y como segundo elemento esencial localizamos al objeto del contrato, dentro del cual debemos recordar que existe un objeto directo e indirecto, el primero consistirá en la obligación del trabajador de prestar el servicio personal y subordinado así como la obligación del patrón de pagar un salario; y por objeto indirecto entenderemos la prestación real del servicio específico, es decir, el hacer la actividad pactada y por otra parte dar el pago por el mismo.

Dentro de los contratos también tenemos elementos de validez, uno de ellos es el de la capacidad teniendo en cuenta que en nuestro país está prohibido el trabajo a los menores de 14 años, en razón de la protección de los menores y evitar que realicen actividades no adecuadas para su edad. Los mayores de catorce y menores de 16 podrán trabajar siempre que cuenten con la autorización de sus padres y de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. También como

elemento encontramos la ausencia de vicios del consentimiento, para lo cual el maestro Dávalos, nos dice que “el único supuesto que contempla la Ley... es el dolo; el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que lo propone”.¹¹

Otro elemento es la licitud en el objeto, el cual podemos encontrar en el artículo quinto de nuestra ley laboral, en el cual se establece que los mexicanos podrán dedicarse a la actividad que les acomode siempre que sea lícita, es decir, que no esté prohibida por la ley y si requiere de título para su ejercicio deberá acreditarse el mismo.

Y por último tenemos, la forma, sobre la cual debemos tener muy presente que la falta de ésta no invalida la relación laboral, toda vez de lo que señalamos anteriormente, la relación de trabajo que surge desde la prestación de un trabajo tiene los mismo efectos que el contrato de trabajo, por lo que la falta de éste no producirá efecto alguno y por lo contrario se presume que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado.

Una vez analizados el contrato individual de trabajo y los elementos del contrato, hablaremos de la otra forma de contratación, que consiste en el contrato colectivo del trabajo. Para ello iniciaremos con la definición que nos da el artículo 386 de nuestra ley y que establece que el contrato colectivo del 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 el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

¹¹ DÁVALOS, José. *Op Cit.* p. 110

Este contrato tiene una naturaleza *sui generis* y puede ser materia de un estudio amplio y a detalle del mismo, sin embargo, nosotros solo nos limitaremos a comentar que bajo este contrato se establecen las condiciones de trabajo que aplicarán a toda una base de trabajadores, por lo que todos son tratados por igual y en caso de contratar a nuevo personal éstos se sujetarán al contrato colectivo de trabajo.

Ahora bien, también podemos hablar de distintas formas de contratar, dentro de las cuales podemos señalar el contrato llamado a prueba, el cuál no se encuentra contemplado en nuestra ley pero sin embargo es utilizado y se utiliza generalmente en las empresas para ocupar vacantes consistiendo éste en fijar un término para que el trabajador demuestre sus aptitudes, conocimientos, capacidades respecto de un oficio, especialidad o profesión.

También como ya lo habíamos mencionado puede darse la contratación por obra, que consistiría en contratar a alguien para que realice determinada obra material como bien podría ser un trabajo de albañilería por mencionar algún ejemplo. Así también podrá darse la contratación por tiempo determinado, con el objeto de que el trabajador colabore en las actividades de la empresa por un tiempo específico ya sea por ser temporada alta y por ello se le requiera.

1.6 Condiciones de Trabajo

Podemos entender a las condiciones de trabajo como aquellas obligaciones y derechos a las que quedan sujetos tanto el patrón como el trabajador. Las cuales son producto y consecuencia de la relación laboral. El Maestro Mario de la Cueva entiende por **condiciones de trabajo** “las normas que fijen los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y

lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.¹²

De acuerdo a esta definición y en relación a lo que comentamos con anterioridad el patrón tiene la obligación de proporcionar los medios para que el trabajador protegido en cuanto a su salud, y a su seguridad dentro del lugar del trabajo, y también tendrá la obligación de acuerdo a las normas del trabajo fijar las prestaciones de forma clara y como se percibirán obedeciendo lo establecido por la normatividad del trabajo. De esto último es de donde se derivan las condiciones del trabajo de forma específica.

Es importante mencionar que las condiciones de trabajo deben estipularse en el contrato de trabajo, o bien éstas se darán en forma tácita. La Ley establece los mínimos en las condiciones de trabajo y por lo tanto las condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las establecidas en la misma. Como primera condición del trabajo podemos hablar de la **jornada de trabajo**, la cual debe entenderse como “el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo” para el cual fue contratado. Importante es mencionar que anteriormente se hablaba que la jornada de trabajo consistía en la prestación efectiva del trabajo, esto originaba un abuso en determinados casos para el trabajador, por lo que actualmente la jornada abarca un determinado tiempo y si el patrón no requiere los servicios del trabajador o no le ordena alguna función deberá cubrir su salario por completo sin ser motivo de descuento o algo parecido.

La **jornada de trabajo** debe tener un límite para lo cual nuestra legislación ha establecido como máximo de jornada laboral la de ocho horas diarias. Lo cual consideramos que es lógico y necesario pues el trabajador debe tener un equilibrio entre sus labores y sus tiempo de recuperación, descanso y esparcimiento y por obvias razones imposible que pueda trabajar por su naturaleza un día completo,

¹² DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* p. 266

de ahí que por lógica el día sea dividido en tres períodos de ocho horas, para los cuales se contempla una razón para cada uno siendo un período para descansar, otro para laborar y el último para su desarrollo en la sociedad. En este orden de ideas, es como se explica que se haya fijado como jornada laboral la de 8 horas diarias.

Ahora bien, las jornadas de trabajo han sido clasificadas en cuanto a su duración en tres tipos dependiendo las horas que abarque e horario de trabajo que debe cubrir el trabajador, pudiendo ser así:

- Jornada diurna, que será aquella que comprende de las 6 de la mañana a las 8 de la noche.
- Jornada nocturna, que abarcara de las 8 horas de la noche a las 6 de la mañana del día siguiente.
- Jornada mixta, comprende un tiempo que barca intervalos de jornada diurna y de jornada mixta. Tiene como característica que durante el tiempo de jornada nocturna no puede rebasar un tiempo de tres horas y media de lo contrario ya no será considerada como jornada mixta sino como nocturna y por lo tanto el tiempo que se trabaje después de las tres horas y media se pagará como tiempo extra.

O bien en cuanto a la distribución de la jornada está puede ser clasificada en:

- Jornada continua, que es aquella en la cual el trabajador de manera permanente se encuentra a disposición del patrón para prestar sus servicios.
- Jornada discontinua, que será aquella que “se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone

libremente de la interrupción; se supone dos momentos de inicio de la jornada de trabajo.”¹³

- Jornada de emergencia, regulada en el artículo 65 de la Ley laboral y la consiste en prolongar la jornada de trabajo por el tiempo que resulte necesario debido a algún tipo de siniestro o riesgo inminente por el cual peligre la vida del trabajador, la de sus compañeros, del patrón o bien la existencia de la misma empresa.
- Jornada extraordinaria, consiste en la prolongación de la jornada de trabajo, ya sea al inicio de la jornada o al final de la misma y las horas de más deberán pagarse al doble.

Otra de las condiciones de trabajo es el **salario**, definido por el maestro Dávalos como “el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.”¹⁴ Por su parte nuestra ley laboral define al salario en su artículo 82 como la “retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Estamos totalmente de acuerdo con ambas definiciones, pues que por su parte el Maestro Dávalos, define al salario como el fin que busca el trabajador por el desarrollo del trabajo y aplicación de su fuerza física o intelectual y nuestra ley laboral, le da un sentido al salario como la obligación del patrón a retribuir al trabajador por la prestación del servicio por el cual se ve beneficiado, en este orden de ideas, el **salario** representa para el trabajador la culminación de la actividad desarrollada durante todas las semanas previas al pago, o bien es la retribución a la que tiene derecho y le corresponde al trabajador por la fuerza de trabajo que pone a disposición del patrón.

¹³ DAVALOS, José, *Op cit.* p. 187.

¹⁴ *Ibidem.* p. 201

José Dávalos menciona sobre el salario ciertas características, como la **remuneración** que consiste en que el salario debe ser proporcional a la calidad y tiempo del trabajo. La remuneración a nuestro entender debe buscar ante todo como principal objetivo y característica, el satisfacer las necesidades del trabajador y debe ir de acuerdo al trabajo prestado, así como también debe relacionarse esta característica con el principio de a trabajo igual salario igual. Dávalos menciona otras características entre las cuales podemos mencionar que el salario debe ser: **equivalente al mínimo**, es decir, no puede ser menor al mínimo establecido en la región de que se trate; ser suficiente, o sea, que le sirva al trabajador para su manutención y la de su familia; **determinado o determinable**, en otras palabras que se fije desde un principio y sepa el trabajador cuánto va a percibir; debe cubrirse periódicamente, es decir, puede pagarse semanalmente o a la quincena; debe pagarse en moneda de curso legal, debe cubrirse en moneda nacional y no con moneda extranjera; debe ser apropiado y proporcionado.¹⁵

Una vez mencionadas las anteriores condiciones de trabajo, las cuales consideramos las más importantes sin dejar de ser por ello las demás igual de trascendentes en las relaciones de trabajo, solo mencionaremos que dentro de las condiciones de trabajo encontramos entre otras, los días de descanso, las vacaciones, etc.

Los **días de descanso** surgen del antecedente del sabático, entendido como día de guardar. El artículo 69 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece que “por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos con goce de salario íntegro”. Al analizar este artículo observamos que al señalar que el trabajador descansara por lo menos de un día después de seis días de trabajo, deja abierta la posibilidad que tenga más días de descanso. Así podemos encontrar que en una gran parte de los trabajos se otorgan dos días de

¹⁵ *Ibidem.* p. 203

descanso a los trabajadores siendo éstos los fines de semana y los cuales sirven para recreación y esparcimiento del trabajador junto con su familia.

También sirve mencionar que dentro de nuestra ley existen días de descanso obligatorio, los cuales deberán de cubrirse totalmente y en caso de laborarse deberán pagarse al doble o bien si ese mismo día coincide con el día de descanso del trabajador y labora en esa fecha deberá pagarse al triple, de acuerdo a los establecido en el artículo 74 de nuestra ley.

En cuanto a las vacaciones el Dr. Baltasar Cavazos considera que “el descanso semanal no basta para que el trabajador pueda recobrase de sus esfuerzos y que en tal virtud se hace indispensable que tenga un periodo mínimo de vacaciones anual”.¹⁶

En nuestra opinión consideramos que el descanso semanal y las vacaciones tienen una naturaleza distinta y por lo tanto diferentes finalidades, que si bien nos pueden llevar a un mismo punto, no son lo mismo. Opinamos que el descanso semanal tiene por objeto interrumpir la vida laboral del trabajador y ofrecerle un descanso para liberarse de toda su actividad y responsabilidad en su empleo e iniciar la siguiente semana con una nueva actitud después de una semana trabajada, y así obtener nuevamente su fuerza de trabajo al cien por ciento. Por su parte las vacaciones en nuestra opinión consisten por decirlo de alguna manera en un premio al trabajador por el año de labores y con ellas se propicia y se busca que el trabajador tenga una semana o más según a las que tenga derecho para descansar totalmente y dejar a un lado su trabajo, esparcirse en el ámbito familiar con el objeto de lograr una convivencia social y al cabo de las mismas regresar con nuevas fuerzas de trabajo.

¹⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena Edición. Editorial Trillas. México. 2003. p. 140.

Ahora bien, en relación a las vacaciones de acuerdo a nuestro artículo 76 de la ley laboral los trabajadores que tengan más de un año disfrutarán de un período anual de vacaciones no inferior a seis días, aumentando éstas dos días por cada año de labores hasta llegar a doce y después de cuatro años el período aumentará en dos días por cada cinco años.

Como podemos observar esta disposición contempla el derecho a las vacaciones para el trabajador, siempre y cuando éste haya adquirido ese derecho, cumpliendo con el año de labores, período que incrementará cada año de acuerdo a nuestra ley laboral.

1.7 Empresa

En cuanto a la empresa debemos mencionar que se ha presentado dentro de nuestro sistema jurídico una laguna en cuanto a su concepto y este ha sido un grave problema, ya que no hay una definición que nos deje totalmente satisfechos en cuanto a este ente económico, por el contrario a pesar de que en algunas legislaciones se define a la empresa, el concepto de ésta siempre deja afuera ciertos elementos que son necesarios para conceptualizarla. De ahí que antes de dar un concepto jurídico de la empresa, podemos iniciar una vez más con el concepto gramatical, un concepto económico y finalmente analizar el concepto jurídico de la misma.

- Gramaticalmente la **empresa** es definida por el diccionario enciclopédico Larousse como: “sociedad comercial o industrial, empresa privada, pública; pequeña y mediana empresa. También agrega que consiste en un esfuerzo grande realizado por alguien para lograr algo”.

Consideramos que esta definición no es del todo completa, sin embargo, es correcto definirla como una sociedad comercial o industrial, así como también es correcto el hecho de mencionar que la empresa puede ser de diversos tipos así como de diversas dimensiones, también es importante la característica que se agrega al final de esta definición y compartimos esa misma idea, toda vez que al hablar de una empresa implica un gran esfuerzo realizado por alguien para lograr algo, ese algo consistirá en la finalidad de obtener un lucro. Ahora bien, en términos generales para ser una definición gramatical, consideramos que las ideas que se aportan sobre la empresa son buenas y nos da una visión más entendible de lo que posteriormente estableceremos con exactitud sobre la empresa.

Así pues, la **empresa** antes que nada y en nuestra consideración es un ente económico, por lo cual ha sido estudiado por la Economía y a nuestro criterio el estudio de esta ciencia en comparación con la ciencia jurídica ha sido más detallado y extenso en cuanto a su concepto, elementos, tipos de empresa, organización, finalidades, bajo estas circunstancias podemos entender económicamente por **empresa**: “una célula de la sociedad cuya función es producir bienes y servicios, para lo cual dispone de un conjunto de factores de producción coordinados bajo dirección y control del empresario, y cuya finalidad varía en función del sistema económico del cual forma parte, y que en el sistema de libre mercado, puede asociarse a la obtención del máximo beneficio”.¹⁷

Como podemos observar esta definición es mucho mejor y más completa que la definición gramatical pues a diferencia de ésta la última establece la función de la empresa y nos habla de la coordinación de los factores de la producción entendidos éstos como el capital, el trabajo y la producción, sobre los cuales menciona de manera importante que estarán bajo el control del empresario para lo cual buscará el máximo beneficio. Creemos que este concepto es suficiente para

¹⁷ REYES CLADERÓN, Cuadrado. Nociones de Economía de la Empresa. Editorial Lex Nova. España. 1992. p. 25.

entender a la empresa en el aspecto económico y para lo cual solo añadiríamos que la empresa constituye una sociedad mercantil en cualquiera de la forma que adopte para su constitución.

Ahora bien, jurídicamente la empresa ha sufrido dificultades para su concepción, de ahí que podamos encontrar que la Ley Federal del Trabajo define a la **empresa** en su artículo 16 como una “unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”. Para lo cual a nuestra consideración es una definición muy pobre, ya que si bien establece cual es su objeto no establece como se constituye y cual es su finalidad, característica fundamental para su naturaleza. De la misma manera podemos encontrar que el Código Fiscal de la Federación establece una definición un poco más completa en su artículo 16 al establecer que se entenderá por **empresa** la persona física o moral que realiza actividades a que se refiere este artículo (comerciales, industriales, agrícolas, ganaderas, pesqueras, silvícolas), ya sea directamente, a través de fideicomiso o por conducto de terceros; y por **establecimiento** se entenderá cualquier lugar de negocios, en el que se desarrollen, ya sea parcial o totalmente, las citadas actividades en materia empresarial.

De la anterior definición podemos destacar que se hace mención a que la empresa puede constituirse por una persona física o una moral, lo cual no se menciona en la Ley del Trabajo, de la misma forma menciona que actividades puede desarrollar una empresa, sin ser todas las que pueda desarrollar. Así pues podemos observar que entre las dos definiciones de las leyes antes mencionadas pueden complementarse un concepto de empresa más uniforme y claro.

En este orden de ideas podemos entender por empresa una sociedad mercantil constituida por una persona física o moral, entendida ésta como una unidad económica de producción de bienes o servicios que busca ante todo la finalidad de obtener un beneficio, es decir, un lucro.

Asimismo encontramos que para Rafael de Pina Vara la empresa es “la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o servicios para el mercado.”¹⁸

Consideramos que esta última definición es correcta, sin embargo, es incompleta, ya que al hablar de organización podemos entender que se refiere a dos aspectos, en primer lugar entendemos que se refiere a una organización autorizada y conformada dentro de nuestro marco legal, es decir, consiste en una sociedad mercantil en los términos que establece nuestra Ley General de Sociedades Mercantiles; y en segundo lugar el término organización nos presenta la idea de que toda empresa debe tener una estructura definida y debe existir en ella una coordinación en los factores de la producción para lograr su fin y por último señala el autor que dicha organización se dirige a la producción o intercambio de bienes o servicios, que consiste en la actividad principal de la empresa.

Finalmente en nuestra opinión dicha definición sería más completa si se agregará que la finalidad de dicha organización es la obtención de un lucro, es decir, un beneficio para la actividad que desarrolla la empresa y como retribución a su inversión.

1.8 Naturaleza Jurídica de la Empresa

Antes de iniciar este apartado debemos tener presente que por **naturaleza** debe entenderse la esencia del ser de algo, es decir, de donde surge y en dónde se ubica nuestro objeto de estudio, de ahí que jurídicamente a la empresa podemos ubicarla dentro de nuestro derecho mercantil y específicamente en lo

¹⁸ DE PINA VARA, Rafael. Elementos de Derecho Mercantil Mexicano. Vigésimo Cuarta Edición. Porrúa. México. 1994. p. 27.

que corresponde a la regulación de las sociedades mercantiles, puesto que toda empresa debe constituirse de acuerdo a alguno de los tipos de sociedades reguladas en la Ley General de Sociedades Mercantiles.

Ahora bien, como antecedente encontramos que “Desde el origen de la humanidad el hombre ha buscado las formas más eficientes de asignar y utilizar los recursos materiales y el conocimiento disponible, lo que ha propiciado un incremento continuo de la *división del trabajo* y de la especialización en determinadas funciones que redundan en un aumento de la productividad. Ahora bien, la división del trabajo requiere lograr la coordinación entre las diferentes tareas ejecutadas, para lo cual es preciso asegurar el intercambio entre los bienes y servicios obtenidos por individuos especializados en actividades parciales”.¹⁹

Consideramos que para la economía la empresa se debe a la división del trabajo y a la especialización en determinadas actividades, con lo que se busca una coordinación en todo su accionar y logrando con ello un sano intercambio de bienes y servicios, es decir, la empresa es analizada desde el punto de vista del mercado, tomando en cuenta las transacciones que se generan en él. Así la empresa se caracteriza por la existencia de un nexo contractual mediante el cual los propietarios de los diferentes factores de producción se vinculan a la misma.

Regresando a la naturaleza jurídica de la empresa, ésta es entendida como sociedad mercantil, en la que existe una asociación de personas que crean con sus aportaciones un patrimonio propio y un ente jurídico moral, con el ánimo de obtener un beneficio individual, participando en el reparto de ganancias que se obtengan de la producción y explotación de la empresa.

¹⁹ CUERVO GARCIA, Alvaro y otros. Introducción a la Administración de Empresas. Segunda Edición. Editorial Civitas. España. 1996. p. 41.

De acuerdo a lo anterior, debamos entender a la empresa como el resultado de una declaración de voluntad de los participantes de la misma.

1.9 Derecho Empresarial

Antes de analizar el concepto sirve mencionar, que el derecho empresarial se conforma por una serie de disposiciones contenidas en diversos ordenamientos jurídicos, a los que en conjunto se les ha dado el nombre de derecho empresarial, y al cual se le ha ubicado dentro del Derecho Mercantil, en razón de que regula todo tipo de sociedades, las cuales pueden constituirse como empresas. Sin embargo, en nuestra opinión el derecho mercantil no solo regula lo concerniente a sociedades sino también regula otras instituciones como las personas, los actos y otras cuestiones mercantiles distintas de la empresa, por lo que es prudente considerar y debatir la autonomía del derecho empresarial.

Heriberto García Peña en su libro titulado “Problemas Actuales del Derecho Empresarial Mexicano” nos dice que el “derecho comercial... tiende a ser, exclusivamente, el *Derecho de las empresas*, y del comerciante individual, y se deslinda del acto aislado. Se trata, de ofrecer un marco legal adecuado para su regulación, manteniendo (aun con restricciones) los principios de libertad de comercio y trabajo...”²⁰

De lo antes mencionado, podemos deducir que el derecho empresarial deriva o pertenece al derecho mercantil, el cual tiene por objeto regular los actos de comercio y todas las consecuencias que de ellos deriven. Así como también regula todos los tipos de sociedades que pueden constituirse de acuerdo a la ley,

²⁰ GARCÍA PEÑA, José Heriberto et al. Problemas Actuales del Derecho Empresarial Mexicano. Porrúa. México. 2005. p. 4.

así como los giros y actividades que pueden realizar lícitamente las sociedades. Sin embargo, hay que recalcar que la empresa como ente económico en nuestros días ha tomado mucha importancia por lo que ha ido creciendo y tomando mayor relevancia el llamado derecho empresarial, el cual creemos debe lograr su autonomía como en su momento lo hizo el derecho del trabajo del derecho civil, o bien como hasta hoy se sigue discutiendo la autonomía del derecho familiar del derecho civil.

Así pues, en este orden de ideas, podemos definir y considerar al derecho empresarial como el sistema de normas jurídicas que regulan la actividad humana en sociedad, estableciendo las bases para la constitución de sociedades mercantiles, vigilando su actividad ya sea la de producir o distribuir bienes o servicios con el ánimo de obtener un lucro.

1.10 Tipos de Empresa

En cuanto a los tipos de empresa que puedan analizarse, debemos tomar en consideración el criterio bajo el cual se clasifique a este ente económico, uno de ellos es de acuerdo a los sujetos que conforman la empresa, de este criterio podemos encontrar dos tipos de ésta, la individual y la social. La **empresa individual** puede definirse como aquella que se constituye por la persona física con actividad empresarial, que no constituye una sociedad, teniendo como característica principal este tipo de empresas que el empresario debe reunir todos los factores de la producción. Por su parte, la **empresa social** será aquella que se forme por la unión de personas físicas o morales que asuman cualquiera de las figuras contempladas en la Ley General de Sociedades Mercantiles (pudiendo constituirse como una sociedad en nombre colectivo, sociedad en comandita simple, sociedad de responsabilidad limitada, sociedad anónima, sociedad en comandita por acciones o bien en una sociedad cooperativa).

Ahora bien, de acuerdo a su constitución las empresas pueden ser **regulares**, siendo éstas aquellas que cumplen con todos los requisitos que marca la legislación, como constituirse ante un notario, tramitar la autorización necesaria ante la Secretaría de Relaciones Exteriores, así como inscribirse en el Registro Público de Comercio; por otra parte, otro tipo de empresas como pueden ser las llamadas **irregulares** que a *contrario sensu* serán aquellas que a diferencia de las regulares, no cumplen con los requisitos que establece la ley para su legal constitución y funcionamiento.

También podemos encontrar otros tres tipos de empresas de acuerdo al tamaño de las mismas, las **grandes empresas** por una parte, que son “aquellas que por su escala son de gran tamaño, y por su tecnología pueden ser monopolísticas u oligopólicas. Además, por el tipo de actividad que realizan son de gran importancia e impactan en el resto de las relaciones económicas”.²¹

Este tipo de empresas son aquellas nacionales que cuentan con un gran capital y asimismo tienen un gran producción y demanda lo que genera un gran impacto en la economía nacional y por lo tanto tienen también grandes ingresos. Dentro de este tipo de empresas podemos encontrar las grandes transnacionales que además de generar inversión en nuestro país, son una gran fuente de trabajo para millones de mexicanos.

Más debajo de las grandes empresas encontramos a **las medianas y pequeñas y micro empresas**, pero antes de iniciar cualquier comentario acerca de la micro, pequeña y mediana empresa o industria, es necesario por lógica, conceptualizar cada una de ellas, debido a que entre ellas existe un sinnúmero de diferencias de diversas índoles tales como inversión, organización, número de trabajadores, tecnología, ingresos, marco legal, etc.

²¹ *Ibidem.* p. 24.

Las variables mas usuales que se han tomado para la clasificación de los diversos niveles de este tipo de empresas son:

- El número de personal que utilizan.
- El valor de sus activos fijos.
- El ingreso.

En este orden de ideas podemos definir cada una de estas empresas de acuerdo a la magnitud de su personal, observando en todo caso que: **La micro empresa** es aquella que ocupa de 1 a 10 trabajadores incluyendo a los dueños y familiares; b) **la pequeña empresa** será aquella que el número de personal oscila entre 10 y 100; c) la **mediana empresa** es, aquella que cuenta con un personal que fluctúa entre 100 y 250; y por último d) **la gran empresa** se identificará como aquel ente económico que cuenta con un personal de más de 250 elementos.²²

Ahora bien, dejando a un lado el número de personal con que cuente cada una de éstas empresas, las **medianas empresas** serán “aquellas que por su escala son de tamaño mediano y por su tecnología pueden ser oligopólicas. A diferencia de las anteriores, su actividad no tendría un impacto de primera magnitud en el resto de las relaciones económicas del país, o bien, realizan actividades que no requieren de la vigilancia directa del gobierno central por haber alcanzado una gran competitividad”.²³

Por último, podemos encontrar a las empresas conocidas como **micro y pequeñas empresas** “en las cuales, la gran concentración de la propiedad y administración las haría ineficientes o poco competitivas con el resto de las empresas ya enunciadas”.²⁴ Este último tipo de empresas constituyen a pesar de

²²<http://www.economía.gob.mx/DIAGNÓSTICODEMICROPEQUEÑASYMEDIANASEMPRESAS.pdf.14/Septiembre/2009>. 17:32

²³ *Ibidem.* p. 25.

²⁴ *Ibidem.* p. 26

su escala una parte fundamental de nuestra economía y dependen en gran parte del apoyo que cuentan del gobierno mexicano para su desarrollo y crecimiento.

En cuanto al plano internacional encontramos a las empresas llamadas **multinacionales o transnacionales**, que a nuestro entender serán aquellas que no solamente están establecidas en su país de origen, sino que también se constituyen en otros países, para realizar sus actividades mercantiles, no sólo de venta y compra, sino de producción en los países donde se han establecido.

El término **multinacional** se refiere a un número múltiple de naciones, y se ha hecho muy común utilizarlo cuando se habla de las empresas ubicadas igualmente en múltiples naciones. Este término puede ser acoplado con el término **Transnacional** el cual se refiere a que se extiende a través de varias naciones. Ambos términos se consideran sinónimos. **Las multinacionales** están en capacidad de expandir la producción y otras operaciones alrededor del mundo, así como de movilizar plantas industriales de un país a otro, su poder de negociación se ha fortalecido y su importancia en la economía mundial se ha incrementado con el proceso de reestructuración económica y globalización. Su filosofía tiene un concepto global, un punto de vista mundial en sus negocios sobre los mercados (clientes), servicios y productos, en el cual ven como su mercado objetivo al mundo entero. Estas empresas se caracterizan por el empleo de trabajadores tanto del país de origen como del país en el que se establecieron, y así como tienen grandes seguidores, también tienen una gran cantidad de detractores.

Las empresas internacionales consideradas multinacionales o transnacionales han sido criticadas a favor y en contra, opinando algunos que estas empresas se convierten, en algunos casos, en explotadoras de los países en los que se establecen, pues éstas muchas ocasiones se ubican en países en los cuales los salarios de los trabajadores son bajos, lo que hace que los costos de los productos sean menores. Otros, opinan en defensa de éstas, que las

transnacionales son la auténtica esencia de la economía global y que son cruciales para el progreso de las poblaciones del mundo en desarrollo.

En nuestra consideración pensamos que la economía mundial basa en gran medida su estabilidad y su actividad en el funcionamiento de las empresas denominadas multinacionales o transnacionales, y es algo o a lo que no podemos dar la espalda, ya que si bien es cierto que toda vez que este tipo de empresas tienen un gran poder económico, los países aún así prevean efectos negativos en cuanto a su producción nacional y obstruyan así el crecimiento de sus empresas locales buscan la inversión extranjera en busca de la captación de capital, a través de las empresas transnacionales, haciendo partícipes del fenómeno de la globalización.

De ahí que debemos hacer conciencia y si bien es necesario interactuar dentro de la globalización, también se debe planear el crecimiento de la producción nacional y con ello el desarrollo de las PYMES en México, que en nuestra consideración son base fundamental de nuestra economía.

1.11 Globalización

La palabra globalización se ha convertido en un término muy utilizado en nuestros días, ya sea para bien o para mal. Dentro del ámbito económico, político y jurídico esta palabra es muy utilizada para encontrar culpables en todo aquello que no va bien como por ejemplo en crisis financieras, para justificar el desempleo, o bien para encontrar una razón al debilitamiento de la soberanía de los Estados y gobiernos frente el auge de los mercados financieros y de las multinacionales.

Gramaticalmente no encontramos una definición de la palabra Globalización pero podemos deducir que dicho vocablo es un derivado del término global el cual se encuentra definido en el diccionario enciclopédico Larousse como “tomado en un conjunto”.²⁵ De esta definición podemos entender que la globalización abarca una totalidad, en nuestro caso la globalización se entiende como un fenómeno en el que interviene todo el mundo, es decir, todos somos partícipes del mismo y este fenómeno se refleja en todos los ámbitos ya sea el político, el económico y el social.

Podemos entender que para los economistas sea un término más familiar de ahí que ellos definan la globalización como “una fase más en la evolución del capital y del capitalismo desde sus inicios y sus luchas por desarrollarse, hasta la fecha. La fase más reciente consiste en pasar de la internacionalización del capital y su posterior transnacionalización, a una siguiente etapa, esencial y completamente nueva en el proceso de transformación del capital, en que éste ya no solo internacionaliza, o se transnacionaliza sino se globaliza”.²⁶

En otras palabras y a nuestro entender para los economistas la globalización consiste en globalizar el capital, en otras palabras, que el capital rompa todas las fronteras y deje de ser parte de un solo país para llegar a otros lugares no importando el país de que se trate ya sean Estados desarrollados o en vías de desarrollo. Para Guillermo de la Dehesa la globalización debe entenderse como “un proceso dinámico de creciente libertad e integración mundial de los mercados de trabajo, bienes, servicios, tecnología y capitales”.²⁷

De las anteriores definiciones podemos entender a la globalización como un proceso que busca englobar principalmente el ámbito económico lo que conlleva otros efectos como son los jurídicos, ya que el derecho regula toda la actividad del

²⁵ GARCÍA-PELAYO y GROSS, Ramón. Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Novena Edición. Larousse. México 1997.

²⁶ LÓPEZ BELTRAN, Elia. Globalización. México 2006. p. 13.

²⁷ DE LA DEHESA, Guillermo. Comprender la Globalización. Alianza Editorial. España 2000.

hombre y en este caso no puede ser la excepción, ya que la globalización es un fenómeno que afecta todos los aspectos sociales de un país, desde su economía, su política y con ello su crecimiento como nación.

Ahora bien, un medio para llevar a cabo el proceso de la globalización son las empresas, de ahí que se diga que “la globalización es una nueva tecnología; una nueva manera de hacer las cosas, divide el proceso productivo de la *empresa global* en varias etapas y en países diferentes... la globalización da a cada nación en el proceso productivo de la *empresa global*; convierte a unos países en organizadores industriales, *decisión makers*, y a otros en obreros, maquiladores que dependen de las decisiones de los primeros, incluyendo de la decisión de producir o no”.²⁸ De acuerdo a lo antes mencionado podemos ver como la globalización afecta a uno de los motores de la economía mundial, como lo son las empresas, de las que depende en gran medida desarrollo y crecimiento de un país, toda vez que son consideradas como generadoras de miles de empleos, además de con lo producción de su actividad obtienen ganancias y crecimiento para ellas mismas y de la colectividad en general.

“La inmersión de la humanidad contemporánea en el fenómeno denominado mundialización o globalización no se produce por mérito de una casualidad histórica o como sorpresivo efecto de fuerzas ciegas de la naturaleza. Por el contrario, la globalización es, en gran parte, el resultado del accionar simultáneo y altamente coincidente de instituciones, países y empresas con intereses mundiales”.²⁹

Esta última definición en nuestra consideración es muy completa ya que refleja en que consiste exactamente la globalización pues en ella intervienen tanto instituciones, los mismos países y en gran medida un factor importante dentro de

²⁸ LÓPEZ BELTRAN, Elia. *Op cit.* p. 9.

²⁹ GUAJARDO, Carlos Alberto. Comercio Internacional y Globalización. Ediciones Jurídicas Cuyo. Argentina 1999. p. 155.

la economía mundial como son las empresas y es ahí donde surge nuestra principal preocupación ya que uno de los mayores problemas que se refleja con la globalización es que mientras la integración de los mercados de bienes, servicios y capitales progresa a fuerte ritmo, la de los mercados laborales no lo hace.

En este orden de ideas, podemos preguntarnos ¿actualmente quién tiene el rol protagónico en la globalización?, a esta interrogante encontramos que en este momento ya no son las instituciones internacionales, ni los países económicamente más desarrollados los que tienen este rol. El papel principal en la globalización lo asumen directamente las empresas que han tenido un impacto importante a nivel internacional y que en la consecución de sus finalidades superan ampliamente a los países e instituciones.

Las empresas que tiene este rol dentro de la economía son aquellas que “a) distribuyen sus plantas de producción en distintos países; b) a los fines de penetración en diferentes mercados fabrican distintos tipos y líneas de productos; c) emplean las técnicas más avanzadas en materia de organización, ventas y marketing; d) efectúan fuertes inversiones en investigación y desarrollo; e) siguen un política muy agresiva de colocación de sus recursos líquidos en activos financieros de ámbito mundial; f) poseen un conocimiento pleno de la estructura y funcionamiento de los mecanismos políticos de los países donde actúan; g) tienen una tendencia a crecer indefinidamente en horizontal y vertical; y h) su funcionamiento no es exclusivamente individual sino coordinan el mismo a través de organizaciones internacionales”.³⁰

De esta manera es como las empresas altamente desarrolladas en busca de su internacionalización se unen a las instituciones políticas y económicas mundiales, así como también a los países más poderosos del mundo para generar el fenómeno de la globalización el cual para muchos autores tiene ciertos

³⁰ *Ibidem* p. 174

beneficios pero también genera desajustes en todos los aspectos los cuales pueden llegar a afectar la vida política, social, y principalmente económica de algunos países.

De esta manera consideramos necesario, que debido a la importancia repercusiones que tiene el fenómeno de globalización, México debe adaptarse y buscar alternativas, que propicien una mejor economía y le permitan a los empresarios mexicanos lograr la estabilidad y el crecimiento sus empresas, con lo que también se logrará estabilidad en los empleos de miles de trabajadores mexicanos.

CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL TRABAJO Y LA EMPRESA

Dentro del desarrollo del presente capítulo abarcaremos los antecedentes por lo que han atravesado los dos objetos de estudio de nuestro trabajo de investigación, entendiendo para ello como antecedentes en este caso, los acontecimientos pasados que han servido para establecer las bases y lineamientos en materia del trabajo, así como en la evolución de la empresa, como un ente económico de inversión para la producción de bienes o servicios, así como sociedad legalmente constituida, y finalmente como un medio global en la transnacionalización de capitales, antecedentes que sirven para conocer un objeto a profundidad, en este orden de ideas en primer lugar analizaremos la forma en que se desarrolla la idea del trabajo en nuestro país su evolución y los cambios que se han dado en su regulación para posteriormente analizar los antecedentes de la empresa nos veremos obligados a estudiar la evolución de ésta a través de la economía y por ende, el ámbito geográfico de sus antecedentes no solo serán dentro de nuestro territorio sino a nivel mundial ya que ahí podemos encontrar el nacimiento de la empresa como una unidad económica en la que se apuesta por

la inversión del capital en busca de producción de bienes o servicios para obtener un beneficio más allá de la inversión inicial.

2.1 Del Trabajo

Al hablar de los antecedentes del trabajo debemos dar vista a los acontecimientos que han quedado registrados a lo largo de nuestra historia y gracias a los cuales el derecho del trabajo ha ido creciendo y expandiéndose buscando ante todo la protección del trabajador y su bienestar en la sociedad. Bien nos dice el maestro De la Cueva que, “el derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano. Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre”.³¹

Estamos completamente de acuerdo con las ideas antes expuestas, en ellas se resume de manera general y congruente como ha surgido el derecho del trabajo, desde aquellos años en que la explotación del hombre era infrahumana, por lo que la clase trabajadora estaba desprotegida y por ende, se veía explotada

³¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Primera Edición. Porrúa. México 1988. p. 38.

por quien tenía los medios suficientes y el capital para poder hacerlo. De ahí que el trabajador durante aquella época buscará los medios por los cuales les permitiera salir de tan indignante situación a través de movimientos sociales y exigir el respeto a sus derechos y a su dignidad como personas.

Por su parte el maestro Cavazos nos da como nota que “la aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento abusivo del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, y a nuestro juicio con toda razón, que la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en busca de su progreso, de su libertad y de su seguridad”.³²

Compartimos la idea que nos ha dejado el maestro Baltasar Cavazos, pues tiene toda la razón en señalar que es el mismo hombre es el que abusa de su semejante, el que evita su progreso y su bienestar por el egoísmo de ser más y sobre todo superior a los demás. Esta tendencia de aprovecharse del más débil se ha podido observar a lo largo de la historia, desde la etapa de la esclavitud en roma hasta nuestra actualidad, ya que en las mismas relaciones de trabajo y en nuestra vida diaria se presentan abusos de todo tipo a la clase trabajadora con el ánimo de obtener mayores beneficios personales sin observar a la clase trabajadora. De ahí, que nuestro derecho laboral tenga como principal característica el ser un derecho proteccionista de la clase débil y necesitada como lo es el trabajador, y protectora de los derechos que otorga tanto nuestra Constitución en materia del trabajo como garantía social para los nuestros trabajadores.

2.2 La Colonia

³² CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Segunda Edición. Editorial Trillas. México. 1994. p. 27.

Durante esta época recordando que América era conquistada por los europeos se dio la expedición de un documento para la protección de los hombres del continente americano, el cual es conocido como documento de las Leyes de Indias expedido en España y el cual tenía como propósito evitar la explotación inhumana de la que eran víctimas los hombres de este continente a manos de los extranjeros que habían llegado a conquistar estas tierras.

“Las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores. No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remordimiento de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.”³³

En este orden de ideas podemos apreciar que las Leyes de Indias como bien lo establece el maestro Mario de la Cueva no era en sí un documento que reconociera alguna calidad o derecho a los hombres conquistados, sino simplemente buscaba reducir en alguna forma la explotación y abusos a que eran expuestos, más sin embargo, seguirían siendo víctimas de la esclavitud y explotación humana.

Por otra parte durante esta época apareció en relación al ámbito laboral el sistema de los gremios, el cual tuvo algunas diferencias en cuanto a su uso en la época de la Colonia y en otros países europeos, toda vez que en Europa los gremios tuvieron una gran autonomía y regulaban en gran medida sus actividades

³³ DE LA CUEVA, Mario. *Op cit.* p. 39.

y relaciones con el objeto de verse beneficiados en muchos aspectos; mientras que en América los gremios estuvieron sujetos al poder del gobierno con el objeto de controlar la actividad de los hombres.

2.3 Congreso de Anáhuac de 1813

Posteriormente el 13 de septiembre de 1813, el Generalísimo José María Morelos y Pavón formuló el Reglamento del Congreso de Chilpancingo que él mismo había convocado en mayo de ese mismo año. Para el 14 de septiembre presentó Morelos un texto llamado Sentimientos de la Nación, en el cual sostenía principalmente que debía declararse la Independencia, la creación de los tres poderes: ejecutivo, legislativo y judicial, declarar a la católica como la única religión, abolir la esclavitud, las castas, los estancos y los tributos. Muy a pesar de la celebración de este Congreso y la presentación de los Sentimientos de la Nación, se siguió aplicando las disposiciones legales de España como lo eran las Leyes de India, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y las demás normas complementarias, por lo que las condiciones de los trabajadores no sólo no mejoraron, sino que más bien sufrieron las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió en esa etapa.

A pesar de ello, se estima y estamos totalmente de acuerdo en que este documento por la trascendencia que tiene para nuestra historia es “La declaración de derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el tiempo de su pensamiento, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes... los arts. cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que ‘nadie puede ser obligado a

prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento', y a la libertad de asociación".³⁴

Así, el Primer Congreso de Anáhuac establecido en Chilpancingo determinó los ideales de los mexicanos en cuando a su situación de tener libertad, independencia y respeto; libertad para todos aquellos mestizos, indígenas y demás pobladores ubicados en las diferentes castas a ser libres, a determinar su situación de poder trabajar por su cuenta sin esta bajo el yugo de un cacique, terrateniente o capataz extranjero.

En este orden de ideas, nuestro país durante este período sigue en pie de lucha por sus ideales y continúa en busca de consumir su anhelada independencia, de ahí que surgiera el Plan de Iguala proclamado por Agustín de Iturbide y Vicente Guerrero el 24 de febrero del año 1821 en la ciudad de Iguala el cual declaraba por primera vez la independencia de México, Los tres principios fundamentales fueron: Establecer la Independencia de México de parte de España; Establecer la Religión Católica como única; Establecer la Unión de los ejércitos que luchaban en la guerra de Independencia: los realistas (españoles) comandados por Iturbide y los insurgentes (mexicanos), con Vicente Guerrero al frente. Más tarde, estos tres principios (Religión, Independencia y Unión) se convertirían en las Tres Garantías que promovía el ejército que sustentaría al gobierno, al que, por la misma causa, se le llamó Ejército Trigarante. Según este plan, el gobierno que adoptaría México como nación independiente sería el de una monarquía moderada, cuya corona sería otorgada a Fernando VII (miembro de la Casa de los Borbones), o en su defecto, algún otro príncipe europeo.³⁵

Posteriormente, Antonio López de Santa Anna derroca al régimen monárquico de Iturbide para convertir en México en una república federal para

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. *Op cit.* p. 40.

³⁵ ZORAIDA VÁZQUEZ, Josefina. et al. Historia General de México. T 2. Tercera Edición. Editorial Harla. México 1981. p. 820.

convertirse en el hombre fuerte del país por un lapso de cuarenta años, finalmente una vez que se pone fin a la dictadura de Santa Anna en nuestro país se consigue el reconocimiento de derechos, entre los cuales figura el reconocimiento a libertad laboral. La declaración de estos derechos y en particular los referentes al derecho del trabajo son importantes en el desarrollo y regulación de esta materia del derecho, incluso se hace mención a un principio laboral que sigue vigente hasta nuestros días como lo es que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su consentimiento”, este principio es de gran importancia en aquella época ya que rompe un tanto con la explotación que vivía la clase trabajadora y que fue el parte aguas para la protección de ésta. Sin embargo, los defensores del individualismo de aquella época fueron los detractores del reconocimiento de un derecho del trabajo, tema que había sido ya varias veces propuesto en ante el Congreso.

Así transcurrieron los años y en la entrada de vigencia de la Constitución de 1853 con un espíritu de tolerancia y de sentido humano al elaborar el Código Civil de 1870 se procura “dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre”.³⁶

Muy a pesar de este relevante e importante acontecimiento las condiciones de la clase trabajadora no tuvieron grandes mejoras o avances en cuanto a su protección.

Fue hasta 1906 cuando el llamado Partido Liberal de Ricardo Flores Magón dio a conocer un importante documento mejor conocido como el Manifiesto, escrito que a la postre sería el más importante para nuestro derecho del trabajo ya que

³⁶ *Idem*

constituye la base llamados derechos sociales. Dicho Manifiesto analiza el contexto bajo el cual se desenvolvía la vida cotidiana del país en todos sus aspectos y estudiaba en específico las condiciones de las clases campesina y obrera, lo significativo que posteriormente el partido comenzará a plantear reformas de vital importancia en los problemas políticos, agrarios y del trabajo.

“El partido liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición de trabajo a menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas, descanso hebdomadario obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo, pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya...”³⁷

En este orden de ideas, el Manifiesto del Partido liberal de Ricardo Flores Magón es el documento que establece por primera vez una serie de disposiciones en protección y para beneficio de la clase trabajadora, el cual es la base de nuestra legislación laboral en la cual podemos encontrar principios que en nuestra actualidad son fundamentales e imprescindibles en materia laboral. Así pues la clase trabajadora a partir de ese momento se vio un tanto más protegida después de la explotación de la que era víctima, así como también se marca con este documento un avance y a la vez el inicio de un derecho del trabajo, humano y proteccionista de la clase trabajadora.

2.4 Época de la Revolución

Durante la época de la Revolución Mexicana se busca derrocar la dictadura gubernamental que ya no pertenecía del todo al Porfirio Díaz sino más bien a la

³⁷ *Ibidem*, p. 42

burguesía y al grupo llamado de los científicos, quienes habían tomado el poder por encima de Díaz. De ahí que debamos recordar que mediante el Plan de San Luis elaborado por Francisco I. Madero se desconoce al régimen porfirista y se convoca al restablecimiento de la Constitución y se da a conocer unos de los principios más importantes para la historia de México, el sufragio efectivo no reelección. Por otra parte, también dentro del mismo Plan de San Luis se toca el problema agrario que se vivía en aquella etapa de México, y el cual posteriormente sería el antecedente más significativo para convertir la revolución de política a social.

En este orden de ideas, encontramos dentro de la historia de nuestro país, que una vez derrocado el gobierno Porfirio Díaz, quien asume la presidencia de México es Don Francisco I. Madero, quedando la vicepresidencia en manos de de José María Pino Suárez quienes a la postre serían asesinados, lo que trajo como consecuencia el inicio de la revolución constitucional encabezada por Venustiano Carranza en 1913, quien el 24 de septiembre del mismo año dio un discurso “en el salón de Cabildos de Hermosillo, Son., expresando por primera vez el ideario social de la Revolución Constitucionalista en los términos siguientes:...Pero sepa el pueblo de México que, terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases; queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas... Tendremos que removerlo todo, Crear una nueva Constitución cuya acción benéfica sobre las masas nada, ni nadie pueda evitar... Nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero; pero éstas serán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en esta lucha reivindicadora y social”.³⁸

³⁸ TRUEBA-URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. “Teoría Integral” Sexta Edición. Porrúa. México 1981. p. 23.

De acuerdo a lo anterior es como se fijan las bases de una revolución netamente socialista, la cual busca la reivindicación de la clase trabajadora como lo son los campesinos y los obreros, quienes aún siendo una clase débil serán quienes triunfen en esa lucha. A partir de ese momento nace la preocupación por legislar a favor de la clase trabajadora y brindarle protección y seguridad para que tengan mejores condiciones de vida.

La participación de la clase obrera en el movimiento revolucionario constitucionalista como lo hemos comentado, transforma a ésta de constitucionalista a socialista con el objeto principal de buscar el progreso de México así como su bienestar, teniendo como una de sus consecuencias el generar un nuevo derecho el cuál tendrá como características principales ser más justo y más humano.

Para ese entonces no solo los obreros revolucionarios, sino todas las clases sociales de México en ese momento se preocuparon por que surgiera una legislación del trabajo la cual brindará protección a los derechos de los trabajadores para con ello beneficiar a quienes vivían de sus esfuerzos.

2.5 Nacimiento de los Derechos Sociales en 1917

A partir de este año surge en nuestro sistema jurídico, los llamados derechos sociales los cuales conforman principalmente la base de nuestro derecho agrario y por supuesto del derecho del trabajo. Surgen como consecuencia de la explotación e injusticia que sufrían los hombres que aportaban su fuerza de trabajo en el campo, en actividades de fábricas, en las minas y en otras diferentes actividades.

Como ya hemos citado párrafos anteriores el derecho del trabajo no se concebía como tal, por el contrario algunas disposiciones en materia laboral se podían encontrar en el derecho civil, siendo en dicho momento a nuestro entender incorrecto, ya que la relación entre trabajador y patrón resulta ser *sui generis* y por lo tanto requiere una regulación autónoma de las demás disposiciones pues el derecho del trabajo es una rama del derecho especializada precisamente en cuestiones de trabajo, de la cual opinamos que debe tener como objetivo principal brindar seguridad jurídica los trabajadores y a los derechos mismo trabajador, viendo a éste como la parte débil ante el patrón, por lo que el trabajador requiere de una protección en todos los aspectos para procurar con ello su bienestar, el de su familia y con ello brindarles una vida digna para beneficio de la vida política, social y económica del mismo país.

Uno de los antecedentes más relevantes de la declaración de derechos sociales la encontramos en el año 1915 en el Estado de Yucatán cuando el general Salvador Alvarado expide las leyes conocidas como “Las cinco hermanas”, conformándose por las ley agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo. Esta ley del trabajo aportó principios que a la postre serían plasmados en nuestro artículo 123 de la Constitución.

Asimismo, otro antecedente notable e importante que debemos mencionar es el “Proyecto de ley del contrato de trabajo, elaborado en el mes de abril de 1915 por una comisión que presidió el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán Capmany: fue un proyecto bastante completo que reguló los contratos individual y colectivo de trabajo...”³⁹

En este orden de ideas, podemos encontrar varios antecedentes aislados en la regulación del trabajo, los cuales se fueron dando poco a poco y que sirvieron

³⁹ *Íbidem.* p. 46.

de base para la futura legislación del trabajo y que se vieron cristalizadas en la Constitución de 1917. Finalmente observamos en nuestra historia que en el año de 1916, los revolucionarios se reunieron en Querétaro para reformar la Constitución de 1857. La idea de redactar una nueva Constitución surgió debido a las circunstancias que se vivían en México en ese momento las cuales por su puesto, eran muy diferentes a las que había en tiempos de Juárez, cuando se creó la Constitución de 1857.

La nueva Constitución se promulgó el 5 de febrero de 1917 en la cual se incorporaron las ideas de todos los grupos revolucionarios y se retomó las libertades y los derechos de los ciudadanos, así como los ideales democráticos y federales de la de 1857. También se reconocieron los derechos sociales, como el de huelga y el de organización de los trabajadores, el derecho a la educación y el derecho de la nación a regular la propiedad privada de acuerdo con el interés de la comunidad.

De esta manera es como surgen los derechos sociales o garantías sociales, las cuales quedaron plasmadas en nuestra Constitución de 1917, Constitución actualmente vigente. En este orden de ideas es importante hacer pequeña mención del contenido de los artículos considerados como garantías sociales, siendo el de mayor importancia para nuestro estudio el artículo 123, toda vez que regula las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores.

Así tenemos que el Artículo 3° establece que la educación primaria debe ser obligatoria y gratuita. Entiendo que los niños y niñas mexicanos deben asistir a la educación primaria, siendo una obligación para el Estado proveerla de forma gratuita, y asimismo delegando la obligación a los padres de inscribir a sus hijos a un centro educativo del gobierno, debiendo ser además dicha educación laica, es decir, ajena a toda doctrina religiosa, con el objeto de garantizar la libertad de cultos.

Por su parte el Artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que las riquezas del suelo, el subsuelo, las aguas y mares de México son de la nación. Ésta puede ceder a particulares el derecho de propiedad de la tierra y de la explotación del subsuelo. Y puede expropiarlas cuando lo considere necesario. Este artículo hizo posible controlar la actividad de las compañías mineras y petroleras, así como el reparto de la tierra de las grandes haciendas entre los campesinos.

Y en materia laboral nuestro artículo 123 protege a los trabajadores. Establece que la duración del trabajo diario no debe ser de más de ocho horas, en lugar de las doce a quince horas que se trabajaban antes, y que debe haber un día de descanso obligatorio a la semana. Prohíbe que las mujeres y los niños se ocupen de labores inadecuadas para su sexo y su edad. También reconoce que los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos (asociaciones para defenderse), a realizar huelgas en busca del equilibrio de los factores de la producción, derecho a la seguridad social, entre otros derechos que se reconocen por este artículo.

De esta manera es como nacen los derechos sociales como consecuencia de los movimientos revolucionarios en nuestro país, con el objeto de brindar una mejor vida a los trabajadores a través de la protección a los mismos, generando mejores condiciones de trabajo y dando seguridad jurídica a los derechos de los mismos.

2.6 Ley Federal del Trabajo de 1931

Antes de iniciar este inciso es menester hacer la mención que en un principio se autorizaba en el proyecto de Constitución al Congreso de la Unión para legislar

en toda la República en materia laboral, sin embargo, en razón de que en cada Estado de nuestro país, existían necesidades diferentes en materia laboral ya que variaba la actividad laboral en cada entidad federativa, ya fuera por la misma naturaleza del trabajo o bien las necesidades de cada entidad federativa, por lo que encontramos que “los poderes legislativos estatales, con una conciencia clara de su misión, expidieron un conjunto hermoso de leyes en un lapso que va de mil novecientos dieciocho a mil novecientos veintiocho. El 14 de enero de 1918 el Estado de Veracruz expidió su Ley del Trabajo, que no solamente es la primera en la República, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro Continente; se completó la Ley con la de 18 de junio de 1824 y fue un modelo para las leyes restantes de las entidades federativas, más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal de Trabajo de 1931”.⁴⁰

Finalmente las necesidades de una protección general al trabajador, generó la reforma Constitucional de 1929 al artículo 123 facultando al Congreso de la Unión a expedir leyes sobre el trabajo, constituyendo así, las bases sobre las cuales se deberán regir las relaciones de trabajo y estableciendo las condiciones y mínimos en materia laboral por lo que siendo nuestra Constitución nuestro máximo ordenamiento legal nadie podrá estar por debajo o contraviniendo lo dispuesto por el artículo 123, y es así como se da paso a la Ley Federal del Trabajo, dejando atrás la legislación estatal en materia laboral.

En este orden de ideas, es que al derecho del trabajo se puede dividir en varios períodos como lo señala el maestro Baltasar Cavazos en su obra 40 lecciones de derecho laboral, señalando que de 1917 a 1931, existían leyes estatales con diferentes reglamentaciones; de 1931 a 1962 período en que se dio paso a la Ley Federal del Trabajo y surgieron otras reformas; de 1962 a 1968, se presentó la iniciativa de nuestra ley actual; posteriormente en el período de 1970 a

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. *Op cit.* p. 50.

1980 entró en vigencia la legislación laboral actual y finalmente menciona como último período el de 1980 a nuestros días donde únicamente se han hecho reformas en materia procesal.⁴¹

Ahora bien, como ya lo hemos comentado la Ley de trabajo de Veracruz fue la que tuvo mayor influencia en la creación de la Ley Federal del Trabajo, ya que fue la que produjo grandes beneficios a los trabajadores como “el reconocimiento de plena libertad de sindical y del derecho de huelga ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, que es, desde entonces, uno de los más fuertes y aguerridos de la República. Y las disposiciones del salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política de los primeros gobernadores, contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los hombres”.⁴² Así también, antes que se creara la Ley Federal del Trabajo, existieron decretos bajo los cuales se crearon por ejemplo las Juntas de Conciliación y Arbitraje (decreto del Presidente Carranza de 1917), otro decreto creó el reglamento del descanso semanario en 1919, también se creó la Ley reglamentaria de la libertad de trabajo en 1925, de la misma forma se expidió el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje etc.

En este entorno, la nuestra ley laboral fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931; publicándose en el Diario Oficial el veintiocho de agosto del mismo año y entró en vigor el día de su publicación.

“Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931 aparecen en una compilación nuestra que contiene los comentarios a la misma, así como la jurisprudencia respectiva. Sus textos constituyen la unificación de las leyes laborales en la República, como expresión del poder capitalista con el

⁴¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena Edición. Editorial Trillas. México. 2003. p. 72.

⁴² DE LA CUEVA, Mario. *Op cit.* p . 51

reconocimiento de derechos obreros. Dicha ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970".⁴³

2.7 De la Empresa

Al analizar los inicios y antecedentes de la empresa como tal, podemos imaginar como en un inicio, los bienes para satisfacer las necesidades humanas se producían en el seno de cada familia en régimen de autoconsumo. En este orden de ideas podemos considerar a la familia como una unidad de producción y de consumo autosuficiente. Así poco a poco en cada grupo familiar, los individuos más capacitados para realizar una determinada tarea o actividad se fueron especializando paulatinamente en la obtención de un producto útil para los demás. Con ello podemos observar los principios de la división del trabajo. Como consecuencia de ello creemos que el nivel de producción fue aumentando y por ello se producía más de lo que se necesitaba para vivir en el seno familiar. De ahí podríamos encontrar una segunda etapa ya que de los excedentes obtenidos dentro de una familia se practicaba el intercambio, en el contexto de una economía de trueque, para cubrir otras demandas no satisfechas. Los excedentes de bienes producidos se intercambiaban por los de otras unidades familiares.

Ahora bien, dicha situación contribuyó a la aparición de la figura del comerciante, quien tenía en un principio como cometido comprar los bienes que le sobraban a otras familias para después intercambiarlos con los bienes que ya no necesitaran otras familias, generando así el llamado trueque que a su vez propicio la aparición del mercado, que se desarrolló con la utilización generalizada de la moneda en las transacciones para comercializar todo tipo de productos.

⁴³ TRUEBA-URBINA, Alberto. *Op cit.* p. 172

Ahora bien como introducción, a la historia de la empresa, el maestro Mario de la Cueva, nos dice que “los libros de historia, los de ciencia de la naturaleza y los de ciencia económica, usan el término empresa con el mismo significado, que es la conquista de algo: los primeros lo refieren a las expediciones militares de conquista de un territorio o de un pueblo, a cuyo efecto citan las hazañas de Alejandro o de César, y contemplan también la acción de una nación para reconquistar su libertad, como la reconquista de España contra los musulmanes o las luchas de Bolívar, de Hidalgo y de Morelos; los segundos recuerdan el viaje legendario de Cristóbal Colón o los de los cosmonautas de nuestro siglo; y los libros de ciencia económica, particularmente después de la revolución industrial, relatan el devenir de la empresa como la pieza maestra del sistema capitalista en la lucha por el dominio de los mercados nacionales y universales.”⁴⁴

En este orden de ideas, podemos considerar a la empresa como un ente importantísimo dentro de la historia en general, pues su surgimiento generó grandes cambios en todos los ámbitos, tanto el social, el político y por supuesto el económico.

Así pues, entendemos el papel de la empresa como ente y pieza vital en el sistema capitalista, durante los siglos XVI y XVII lo que generó e hizo posible un auge de la producción de mercancías y de la circulación entre América y los principales puertos del Mediterráneo y del norte de Europa. Generando con ello un comercio mundial, propiciando la aparición de industrias urbanas artesanas con lo que se aceleró la circulación monetaria con el crecimiento de los intercambios. También podemos encontrar que con la Revolución industrial nació la nueva empresa capitalista, en el centro neurálgico del nuevo modo de producción.

Las primeras ideas que se llegaron a tener respecto de la empresa eran la de una “comunidad o sociedad de personas... la unión de dos o más personas con un mismo cometido o finalidad, es decir: la sociedad de intereses, instrumentos y

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. *Op cit.* p. 164.

recursos, logros y fracasos, perjuicios y beneficios, en razón de una misma meta u objetivo, compartido mediante el trabajo. De ahí que digamos que la empresa es una sociedad de trabajo.”⁴⁵ De ahí que para nuestro entender la empresa constituye una unidad organizativa de carácter económico que, mediante la combinación de los factores de producción (capital, trabajo y producción), tiene por objeto la obtención de un beneficio. Y para su funcionamiento, toda empresa requiere de medios humanos (directivos y empleados), recursos financieros, y medios técnicos y económicos.

2.8 Período del capitalismo

A lo largo de la historia han existido diferentes modos de organizar el comercio y los intercambios de mercancías y servicios.

“Entre los siglos XVI y XVII en muchos países europeos los términos empresario y empresa pierden sus variados significados medievales y comienzan a vincularse de forma creciente a un sistema de valores nuevos en el que aparecen también conceptos como crédito, capital, beneficio y mercado. Todos estos conceptos hacen referencia, en última instancia, a un fenómeno de alcance más general, la extensión gradual de una economía de mercado capitalista, o si se quiere, la transición de un sistema basado en la propiedad de la tierra a otro basado en la propiedad de dinero y el crédito.”⁴⁶

Así pues, una vez que el capitalismo empieza a surgir con mayor fuerza durante estos siglos, dentro de la empresa se empiezan a manejar conceptos muy importantes en nuestra actualidad y sin los cuales no podríamos concebir a la

⁴⁵ MARTÍNEZ GARCÍA, Francisco. Una Filosofía de la Empresa y el Trabajo. Editorial Trillas. México. 2004. p. 17

⁴⁶ VALDESIO, Jesús Ma. et al. Historia Económica de la Empresa. Editorial Crítica. España. 2000. p. 127

empresa como tal, dichos conceptos son los del crédito, el capital y por supuesto el de mercado. Con ellos a nuestro entender se da un crecimiento de la empresa en todos sus aspectos. En este orden de ideas podemos visualizar un capitalismo mercantil muy ligado al comercio, a la banca y a las finanzas.

Dentro de la historia de la empresa capitalista, encontramos una era a la que se le denomina apogeo del capitalismo liberal. “En esta etapa, el empresario fue heredero legítimo del señor feudal de la Edad Media: su fábrica era su castillo, al que no podía penetrar el rey... porque sus murallas eran el *laissez faire*, *laissez passer* del liberalismo, pero tampoco la persona humana, porque entre ella y el patrono se introducía el derecho civil con sus tesis del trabajo mercancía.”⁴⁷

En este orden de ideas, comenzó a surgir en nuestra opinión los primeros tintes de empresa como persona moral, como un ente económico, en donde el empresario era el titular del poder, el dueño absoluto de todo, y quien tenía el poder de decisión sobre las cosas, además con la idea del “dejar hacer”, “dejar pasar”, el empresario tenía un poder omnímodo, del que dependía la vida, la acción y las condiciones de trabajo y por supuesto el que obtenía los beneficios de la producción.

Así pues, durante el capitalismo los modos de producción están solo entre unos cuantos. “La característica central de este modo de producción es que sus relaciones de producción se sustentan en la propiedad privada por parte del capitalista, de los medios de producción exclusivamente. El trabajador es propietario de su capacidad de trabajo, es formalmente libre y puede venderla a quien le ofrezca a cambio un salario para poder vivir en esta sociedad de mercado.”⁴⁸

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. *Op cit.* p. 165.

⁴⁸ <http://www.monografias.com/trabajos15/el-capitalismo/el-capitalismo.shtml>. 31/octubre/07. 10:50 hrs.

Las actividades económicas fundamentales durante el capitalismo son la industria, el comercio, la banca y los servicios. Las relaciones entre los hombres son también de explotación, pero sutilmente disfrazados de la libertad del trabajador para vender su fuerza de trabajo al mejor patrón. En realidad el salario ofrecido a cambio del trabajo esta determinado no por la voluntad del patrón, sino del juego de la oferta y la demanda de esta mercancía humana que es el obrero.

El crecimiento del capitalismo en Europa se vio acompañado y favorecido gracias al intervencionismo del Estado, es decir, el Estado tomo un nuevo papel en los ámbitos político y principalmente el fiscal. Ya que la necesidad que se presenta en todos los Estados de obtener más ingresos o servicios implica el crecimiento de la economía de mercado y los intereses del capital mercantil.

En cuanto a la empresa “la actividad empresarial se vio notablemente favorecida con la extensión de la economía de mercado y el cambio institucional que tuvo lugar a lo largo de los siglos XVI al XVIII. La evolución continua de la economía hace difícil ofrecer una descripción fotográfica de la naturaleza de las empresas y los mercados en estos siglos. En cualquier caso, y aunque sea a un nivel de abstracción y simplificación muy elevado, existen cuatro fenómenos que en cierto modo, y considerados de manera conjunta, diferencian la actividad empresarial de este período de la que tendrá lugar a partir de la revolución industrial: una oferta relativamente rígida de factores de producción, una tecnología limitada, un mercado fragmentado y de difícil y costoso acceso y la importancia de las relaciones con el Estado.”⁴⁹

Es importante mencionar que en estos períodos en los que se forma el capitalismo las empresas viven diferentes situaciones como el hecho de que en el empleo de los factores de producción eran bienes que se podían comprar y vender libremente en el mercado. La oferta de trabajo no era elástica por lo que estaba

⁴⁹ VALDESIO, Jesús Ma. et al. Op cit. p. 133

sujeta a corporaciones gremiales. Pero en donde si hubo un gran avance fue en el capital ya que era determinante para el nivel de actividad empresarial.

“Durante mucho tiempo, mientras el capitalismo estuvo en su mayor auge, las leyes fueron opuestas a toda sindicalización y a toda protección efectiva de la clase trabajadora. Se pensaba que cualquiera intervención gubernamental o legal era opuesta a la libre empresa y a la libre contratación, que eran las bases socioeconómicas que entonces admitían los Estados capitalistas.”⁵⁰

De lo anterior podemos deducir que durante el capitalismo, el factor que mueve a toda la sociedad es el libre movimiento del capital, de ahí que sea éste quien fije las reglas para la actividad empresarial en ese momento, viendo contraproducente la intervención del Estado. De ahí que la mayor parte de la actividad empresarial surgiera en un principio a través de los llamados gremios, quienes fijaban las bases para el desarrollo de una determinada actividad comercial. En Francia, durante la época de la Revolución, la "Ley de Chapelier" disolvió los antiguos gremios de artesanos y prohibió las asociaciones profesionales.

Como bien hemos mencionado, el capital es una de los factores que mueve a la empresa y obviamente para los capitalistas el más importante, de ahí que los trabajadores carecieran de derechos, y por lo tanto no podían discutir las condiciones de trabajo.

“La disponibilidad del capital circulante y el conocimiento de los mercados fueron, por tanto, los requisitos fundamentales de los empresarios de este período, tanto en el comercio como en las manufacturas... La mayor parte del capital de las empresas y empresarios industriales, si se les puede denominar así, consistía en circulante: estaba invertido en materias primas, créditos e inventarios; sus

⁵⁰ <http://www.monografias.com/trabajos12/revin/revin2.shtml.2/noviembre/2007.17:24> hrs.

beneficios se originaban en la circulación. Su principal problema solía ser la liquidez, más que la solvencia. Sólo aquellos que poseían capital suficiente tenían respaldo de una familia o pertenecían a una red de crédito que les aseguraba una fuente regular de financiación, eran capaces de sortear los vaivenes de la coyuntura y sobrevivir a medio-largo plazo.”⁵¹

De aquí podemos observar la importancia que empieza a tomar el capital dentro del accionar de toda la sociedad y en mayor medida de la actividad empresarial ya que el capitalismo como hemos visto se caracteriza por la propiedad privada de los medios de producción, lo que supone que el que posee el capital (no sólo dinero, sino también locales, máquinas y materias primas) organiza y controla toda la producción. Encontrando de esta manera una nueva organización de la vida económica, que se extiende al ámbito de lo social y político.

2.9 Revolución Industrial

A nuestro entender la Revolución Industrial consistió en un conjunto de transformaciones económicas y sociales, características del desarrollo de Inglaterra en el período comprendido entre 1750 y 1820 y su correspondiente influencia en todo el continente europeo, además de sus repercusiones mundiales; es considerada como el mayor cambio socioeconómico y cultural de la historia, ocurrido entre fines del siglo XVIII y principios del XIX.

La revolución Industrial puede comprenderse como un “proceso de evolución que conduce a una sociedad desde una economía agrícola tradicional hasta otra

⁵¹ VALDESIO, Jesús Ma. et al. Op cit. p. 135

caracterizada por procesos de producción mecanizados para fabricar bienes a gran escala. Este proceso se produce en distintas épocas dependiendo de cada país. Para los historiadores, el término Revolución Industrial es utilizado exclusivamente para comentar los cambios producidos en Inglaterra desde finales del siglo XVIII; para referirse a su expansión hacia otros países refiriéndose a la industrialización o desarrollo industrial de los mismos.”⁵²

En aquel tiempo la economía basada en el trabajo manual fue remplazada por otra, dominada por la industria y manufactura de maquinaria. La revolución comenzó con la mecanización de las industrias textiles y el desarrollo de los procesos del hierro. La expansión del comercio fue favorecida por la mejora de las rutas de transportes y posteriormente por el nacimiento del ferrocarril. Las innovaciones tecnológicas más importantes fueron la máquina de vapor y la denominada Spinning Jenny, una potente máquina relacionada con la industria textil. Estas nuevas máquinas favorecieron enormes incrementos en la capacidad de producción. La producción y desarrollo de nuevos modelos de maquinaria en las dos primeras décadas del siglo XIX facilitó la manufactura en otras industrias e incrementó también su producción.

“El creciente protagonismo de los empresarios durante la Revolución Industrial no se debe a un cambio en el <<espíritu empresarial>>, a que los empresarios fueran más dinámicos o tuvieran una mayor propensión a afrontar riesgos. La razón hay que buscarla en la ampliación de las oportunidades de negocio derivadas de un crecimiento de los mercados y un cambio tecnológico, en un marco institucional favorable a la iniciativa individual y a la propiedad privada.”

53

⁵² http://es.encarta.msn.com/encyclopedia_761577952/Revoluci%C3%B3n_Industrial.html.
2/noviembre/2007. 18:30

⁵³ VALDESIO, Jesús Ma. et al. Op cit. p. 178.

En este orden de ideas, la importancia de la Revolución industrial para la actividad empresarial la encontramos en la aparición de nueva tecnología que beneficia al trabajo ya que lo hace más fácil y con ello se logra una mayor producción, lo que genera por obvias razones el crecimiento de la empresa.

Durante el período de la revolución industrial observamos que la producción se vio centralizada, por lo que el empresario estuvo beneficiado en el sentido de que ahorra en los costos de transporte, así como también tenía un control más estricto de la mano de obra, reducía el fraude y ejercía un mayor control de calidad sobre el producto. En nuestra opinión la Revolución Industrial significó una era importante para la organización de la fábrica en sí y por lo tanto de la actividad empresarial. De la misma forma se crearon diversos oficios de trabajo gracias a las variadas gamas de industrias, con las cuales se impulsó toda clase de producción.

Las nuevas tecnologías que surgieron durante la Revolución Industrial se difundieron en el ámbito de la distribución del capital y el poder de mercado, las tradiciones sociales regionales, las instituciones y la resistencia de los trabajadores, lo que a nuestro entender propició el desarrollo de la actividad empresarial así como también permitió mejorar su organización e incrementó la importancia de su papel dentro de la sociedad.

Durante la revolución industrial “el maquinismo exigió una importante inversión de capitales. Hasta ese momento la burguesía los destinaba a los bancos y al comercio, pero notó el importante negocio que significaba producir a más bajo costo y en grandes cantidades. Así nació la burguesía industrial, integrada por los dueños de las grandes fábricas, que pondrán fin a los pequeños talleres artesanales. Frente a esta nueva realidad, los artesanos que trabajaban por su cuenta, tenían una sola opción: trabajar para esas fábricas y cerrar sus talleres. A este sistema se lo llamó capitalismo industrial, porque la industria será el nuevo centro de producción del capital al que estarán lógicamente asociados la

banca financiando la producción y las ventas y el comercio. Las grandes ganancias generadas por la actividad industrial no serían reinvertidas en su totalidad, en ese sector. Los dueños de las fábricas advirtieron la conveniencia de diversificar sus inversiones y destinar parte de su capital a la creación de bancos, entidades financieras y compañías de comercio que distribuían la mercadería que producían sus fábricas.”⁵⁴

De acuerdo a lo anterior, podemos ver como además del crecimiento tecnológico dentro de Revolución Industrial, el empresario empieza a encontrar nuevas formas de organización, así la creación de instituciones que les permitieran el crecimiento deseado como son las entidades financieras y con ello lograr poco a poco llegar más lejos en sus expectativas. Asimismo la Revolución Industrial determinó la aparición de dos nuevas clases sociales: la burguesía industrial (los dueños de las fábricas) y el proletariado industrial (los trabajadores). A quienes se les llamaba proletarios porque su única propiedad era su prole, o sea sus hijos, quienes, generalmente a partir de los cinco años, se incorporaban al trabajo.

En este orden de ideas, a través de los años y gracias a la Revolución industrial aparece una figura importantísima dentro de los antecedentes de la empresa como son los trusts. Para ese entonces, “los grandes capitales financieros estaban concentrados en pocas manos y esta tendencia se extendió a la industria. Así, comenzaron a formarse los trusts (agrupación de empresas). Su objetivo era controlar todo un sector de la economía, constituyendo verdaderos monopolios, lo que sometía al consumidor a aceptar las reglas y los precios de esa empresa. La meta era aumentar las ganancias dominando el mercado y eliminando la competencia. Esto iba en contra de los postulados básicos del liberalismo, en los que se decía que la competencia era la clave para la regularización de los precios y para mejorar la calidad. Los trusts tendieron a

⁵⁴ http://www.portalplanetasedna.com.ar/revolucion_industrial.htm. 5/noviembre/2007. 13:23 hrs.

monopolizar la producción y la comercialización de un determinado producto en una ciudad, un país o en varios países a la vez.”⁵⁵

De esta manera, con el nacimiento de las agrupaciones de las empresas (trusts), en nuestra opinión se vislumbra el nacimiento de otra clase de empresas, que serías aquellas con un gran capital y con muchas posibilidades de convertir en un monopolio su actividad y con ello lograr grandes ganancias, a pesar de que el monopolio no sea una figura aceptada por muchos estudiosos tanto de la economía como del derecho, pero sin lugar a lugar a dudas para nosotros constituye el antecedente inmediato de las grandes transnacionales y multinacionales, que mueven grandes capitales y generan un amplia producción de artículos y que generan el crecimiento de la economía y por su puesto de la misma empresa.

2.10 Competencia capitalista y concentración empresarial

“A partir de 1980 la combinación de una serie de cambios en el mercado y la tecnología darán lugar a un fenómeno nuevo, la aparición de la gran empresa moderna. Por un lado las nuevas tecnologías del transporte y las comunicaciones acabaron de unificar los mercados naciones y dieron paso a un mercado internacional cada vez más integrado. El tamaño del mercado se amplió, pero también aumento sensiblemente la competencia entre las empresas por el reparto del mismo, lo que, entre otras cosas, modificó los sistemas de distribución y las técnicas de marketing empleadas”.⁵⁶

Ahora bien, en este orden de ideas, no debe asociarse a la gran empresa únicamente con la producción en masa, y que si bien éstas con aquellas que cuentan con un con mayor capital, poder adquisitivo y productivo, no eran las

⁵⁵ *Ídem.*

⁵⁶ VALDESIO, Jesús Ma. et al. Op cit. p. 271

únicas en ese entonces, la especialización se dio mayoritariamente en las pequeñas y medianas empresas las cuales estaban agrupadas en distritos industriales y predominaron en muchos sectores y tanto su contribución al empleo como al valor añadido industrial, tuvo una importancia igual o superior a la producción en masa.

Como lo mencionamos en un principio el avance en el transporte y las comunicaciones generó un mercado más amplio e internacional por lo que la actividad empresarial se ve beneficiada al poder llegar a diversos lugares del mundo con su producción, logrando un crecimiento general en su accionar.

A partir de este momento podemos señalar varios acontecimientos que marcaron el crecimiento de la empresa como es la estrategias de la empresa en ventas por correo, la cual consistía en realizar un gran volumen de ventas a precios muy bajos, con ello se lograba cubrir en gran parte el mercado. Posteriormente podemos señalar la cadena de tiendas, las cuales ofrecen productos específicos del mismo tipo. Con ello y al pasar del tiempo surge la cooperativa de consumidores, como otra modalidad de la gran empresa.

En este orden de ideas el siguiente paso en el crecimiento de la vida empresarial, es la formación de un mercado internacional que se lograría únicamente gracias a una mejor y más rápida comunicación entre las partes, en este sentido, el telégrafo fue de gran ayuda para lograr las comunicaciones entre los países. Aunque debemos mencionar que la comunicación por este medio al ser innovador en aquel tiempo tenía un alto costo por lo que solo las grandes empresas eran quienes podían emplearla, las otras empresas tenían que seguir con la comunicación tradicional a través del correo.

La cadena de tiendas es una forma de concentración empresarial, la cual comenzó adquirir importancia en los Estados Unidos en la primera década del

siglo XX. En estas cadenas de tiendas se ofrecían diversos productos entre los cuales se vendían principalmente alimentos, medicamentos y muebles. Otra de las formas de concentración empresarial se dio a través de las cooperativas de consumidores las cuales se agruparon en cooperativas de mayoristas, por lo que dichas cooperativas fueron criticadas por los minoristas independientes.

A pesar de las críticas, la concentración empresarial fue indispensable para el crecimiento de la empresa ya que la producción al ser en gran parte demandada por mayoristas, la producción de dio en masa y generó mayor empleo, mayor productividad y por ende mayores ingresos al empresario. Y es ahí donde se da la competencia capitalista ya que las empresas al obtener mayores ingresos se expanden y ven obligadas a consecuencia de la Revolución Industrial a emplear maquinaria más adecuada para su producción y se da una lucha de capitales entre las grandes empresas por ganar parte de los sectores del mercado.

2.11 Estrategias de crecimiento

Al hacer referencia de las estrategias de crecimiento, hacemos mención a unas de las principales expectativas que tiene toda empresa, según nuestra opinión, toda vez que en un primer plano la empresa tiene como objetivo lograr su constitución y estabilidad, para posteriormente buscar situarse en un lugar competitivo dentro del mercado, intentando hacer crecer y mejorar su producción y por lo tanto generar con ello el crecimiento corporativo y económico de la empresa en todos sus aspectos, por lo que es necesario que cuente con una estrategia de crecimiento para lograr su cometido y permanecer vigente.

“La triple inversión en producción, marketing y administración que llevaron a cabo las empresas en numerosas industrias incrementó de forma extraordinaria la

producción y la productividad y redujo los costes, pero también los precios de las mercancías.”⁵⁷

Dentro de las primeras estrategias de crecimiento de las empresas encontramos las combinaciones horizontales en busca de aumentar el poder de mercado, encontrando dentro de ella el cartel, el cual se caracterizaba por el establecimiento de acuerdos de fijación de precios, así como el reparto de mercados y si estos a su vez incluía el reparto de beneficios se trataba entonces de consorcios.

Ahora bien, uno de los mecanismos más importantes dentro del crecimiento empresarial fue la integración horizontal, “que se llevo acabo mediante la fusión de las diferentes empresas en una nueva, o bien mediante la adquisición por parte de una empresa dominante de las restantes. En muchos casos la fusión fue precedida por una etapa de colaboración previa a través de carteles o consorcios. La fusión fue el mecanismo de crecimiento más generalizado entre las grandes empresas de Estados Unidos y Gran Bretaña.”⁵⁸ La integración horizontal consistía en que una empresa tenía el control en la producción de un determinado bien y por lo tanto era líder en una rama determinada, por lo que el acuerdo con otra empresa, se encaminaba a juntar la producción de ambas empresas para lograr un producto con mayor calidad dada la especialización de cada empresa.

Otra forma de crecimiento para la empresa es la integración vertical que consistía en la posesión por parte de una empresa de distintas actividades relacionadas verticalmente. En este tipo de integración la empresa fabrica todos los elementos necesarios para un determinado bien, es decir, a diferencia de la integración horizontal en donde las empresas se unen para lograr un bien con más calidad, y por lo tanto lo que se busca con la integración vertical es que la

⁵⁷ *Ibidem.* p. 287

⁵⁸ *Ibidem.* p. 289

empresa sea autosuficiente para crear todos los elementos necesarios y de la misma calidad para generar un producto de buena calidad y que sea competitivo dentro del mercado.

En general la integración de la producción y la distribución a gran escala beneficia al empresario ya que se reducen los costes de transacción y con ello se logra aumentar la productividad por medio de una administración más efectiva de los procesos de producción y de distribución. El hecho de producir y distribuir en una mayor escala, obedece a un crecimiento total de la empresa y con ello genera otras necesidades como disposición de un mayor número de empleados en todos los ámbitos de la empresa.

La diversificación hacia nuevos mercados y nuevos productos es otra forma de crecimiento de las empresas, aunque este mecanismo lleva un proceso a largo plazo para obtener resultados. “La expansión hacia nuevos mercados fue una estrategia desarrollada por empresas que tenían ventajas competitivas derivadas de la explotación de economías de escala, del liderazgo tecnológico y de la integración de la producción y distribución en sus respectivos sectores.”⁵⁹

En otras palabras, las empresas con mayor poder de capital y por lo tanto con mayor avance tecnológico al ver que la demanda a su producto era superior a su producción, iniciaron la expansión de la empresa creando nuevas plantas dentro del mismo país o bien si la demanda a sus productos era internacional comenzaron a extenderse en el extranjero, lo que originó una nueva etapa dentro del desarrollo de la empresa, pues a partir de ese momento se comienzan a rebasar los límites territoriales de el establecimiento inicial de la empresa y con ello se da inicio a la internacionalización de las empresas, convirtiéndose así en un ente económico mundial.

⁵⁹ *Ibidem.* p. 297

Ahora bien, por lo que respecta al antecedente del inicio de la internacionalización de las empresas se ha dicho que “la expansión de las empresas multinacionales es un fenómeno posterior a la Segunda Guerra Mundial, pero su surgimiento tiene lugar en este período, en particular en las industrias de fabricación de productos envasados de marca, maquinaria ligera, automóviles, material y maquinaria eléctrica, química y productos farmacéuticos.”⁶⁰

2.12 Grandes, pequeñas y medianas empresas

Cuando se analiza la [estructura](#) económica de cualquier país encontramos la coexistencia de [empresas](#) de distinta envergadura. Asimismo cuando analizamos sectores determinados en los distintos países, encontramos el mismo fenómeno, es decir que de ello podemos inferir que la dimensión de [una empresa](#) no está relacionada con un determinado sector de actividad, no existe una actividad donde inevitablemente las empresas deben tener una dimensión dada para funcionar, tampoco existen países o economías dados que exijan un determinado nivel de actividad para que se conforme una [empresa](#).

“Existen visiones muy dispares acerca del papel de la pequeña empresa en el desarrollo económico. Para algunos autores, fue un obstáculo para el crecimiento económico y el cambio tecnológico, fenómenos que estarían protagonizados por las grandes empresas... Por el contrario, otros autores explicaron el menor tamaño de la empresa británica como una solución –más o menos óptima- a un mercado más reducido y unas actitudes empresariales más favorables a la cooperación a través de asociaciones comerciales. Otra corriente ha explicado la existencia de las pequeñas empresas en función de su complementariedad con las grandes empresas, aunque siempre bajo una relación de dependencia tecnológica de éstas últimas: las pequeñas empresas se dedicarían, por ejemplo,

⁶⁰ *Idem.*

a producir maquinas empleadas por las grandes empresas para fabricar productos a gran escala”.⁶¹

Nos parece acertada y estamos totalmente de acuerdo con la idea de que las pequeñas empresas y las grandes empresas no están alejas entre si y por lo contrario se complementan directa o indirectamente. Además ambas tienen un importante impacto dentro de toda sociedad y toda economía y por el contrario rechazamos toda idea en cuanto a que la pequeña o mediana empresa constituya un obstáculo para el crecimiento económico y el cambio tecnológico, ya que no siempre las empresas de mayor tamaño son más innovadoras que las pequeñas, además de que las pequeñas o medianas empresas pueden en algunas ocasiones dominar un sector del mercado en cuanto su producto. En otras palabras, no existe un mismo tamaño eficiente para todos los sectores industriales.

Ahora bien, explorando en la estructura económica de distintos países, podemos encontrar sectores más dinámicos que otros, actividades que cuentan con ventajas comparativas frente a otros países. Pero en todos encontraremos empresas pequeñas, medianas y grandes. Por otro lado en la actual [economía](#) mundial se observa claras tendencias hacia la internacionalización de los [negocios](#) y de los [mercados](#). La liberalización del [comercio](#), el intercambio entre grandes [bloques económicos](#) regionales.

Por otro lado, las PYMES en este contexto encuentran su razón de ser, ya que constituyen las [organizaciones](#) mas capaces de adaptarse a los cambios tecnológicos y de generar [empleo](#), con lo que representan un importante factor de [política](#) de [distribución](#) de [ingresos](#) a las clases media y baja, con lo cual fomentan el [desarrollo económico](#) de toda una [Nación](#).

⁶¹ *Íbidem.* p. 322

Debemos mencionar que dentro de todo país existen diversidad de empresas, “sociedades pequeñas y grandes, nacionales e internacionales (grupos, consorcios, multinacionales, etc.); con la multiplicidad se beneficia; así las encontramos, por ejemplo para: fabricar automóviles o procesar alimentos, transportar personas y mercancías, para educar (en niveles diferentes), enseñar idiomas, investigar...”⁶²

De esta manera es como toda sociedad es integrada por diversas empresas en distintos tamaños y niveles, prestando cualquier tipo de producto o servicio indispensable para diferentes sectores de la población, con lo que se mueve la economía de los países y así su también su desarrollo, de ahí la importancia de de todo tipo de impresas, y en particular de las PYMES.

2.13 Expansión de las empresas multinacionales

En cuanto a la expansión de las empresas, es importante mencionar que el término de empresa multinacional empezó a ser utilizado en los Estados Unidos de América en el año de 1960, y empezó a utilizarse con el objeto de definir y distinguir a aquellas empresas que poseían y controlaban activos productivos en más de un país alrededor del mundo, con lo que dicho término poco después empezó a ser difundido y a lo largo del tiempo el término de empresas multinacionales se popularizó y comenzó a ser utilizado por todo el mundo.

Es así como se inicia la etapa de internacionalización de la empresa con la aparición de las EMNs tiene lugar a partir de 1870, por varios factores. La tecnología de la Segunda Revolución industrial trajo consigo una mejora de los transportes y comunicaciones, pero también un notable incremento de la

⁶² MARTÍNEZ GARCÍA, Francisco. *Op cit.* p. 20

capacidad productiva de las empresas y la necesidad de mayores competencias y capacidades organizativas en la producción, distribución y dirección... Para muchos países, la decisión de instalar factorías en otros países tuvo como primer objetivo sobrepasar el muro arancelario. Las primeras empresas que optaron por la inversión en el extranjero fueron europeas, puesto que el limitado tamaño de sus respectivos mercados nacionales las impulsó a crecer hacia el exterior.⁶³

Así es como las empresas multinacionales surgen a la vida del mercado, en primer lugar gracias al desarrollo tecnológico de los transportes y comunicaciones, lo que permitió el traslado de medios productivos para darlos a conocer en primera instancia y debido a la alta demanda de los productos posteriormente se da el establecimiento de sucursales en otros territorios, con lo que no solamente se ganaba la extensión de la producción y del mercado sino con ello se lograba evadir las medidas arancelarias lo que representaba mayores ganancias para los empresarios.

De esta manera comienza la expansión de las empresas por todo el mundo y surge con ello el término de empresas multinacionales, es decir, aquellas que se encuentran establecidas en varios países. La forma en que las empresas empezaron a establecerse en otros países consistió en ir creando sucursales en otros territorios y una vez que se encontraban establecidas y asentadas su expansión y crecimiento no quedaba solamente ahí, en establecer nuevas sucursales, sino que dado el impacto en la economía del país al que habían ingresado, empezaron a absorber a las empresas locales comprándolas, consolidando con ello la internacionalización y logrando así expandirse en medida de sus posibilidades.

⁶³ VALDESIO, Jesús Ma. et al. Op cit. p. 414.

Posteriormente al concluir la Segunda Guerra Mundial, las empresas multinacionales vieron su mayor crecimiento, pues aumentaron el número de establecimientos en el extranjero, viéndose reflejada dicha expansión en el crecimiento de la producción y de las ganancias obtenidas como recompensa a la inversión de su capital.

2.14 Cambios en la organización del trabajo y las relaciones laborales

A lo largo de la historia han existido conflictos entre los sujetos laborales, en este caso, entre los trabajadores y los empresarios. Durante el período de la Segunda Guerra Mundial se dieron varios movimientos de huelga por parte de los trabajadores. De ahí que la vida laboral y empresarial vaya modificando frecuentemente su organización de trabajo, así como sus relaciones de trabajo en busca de un mejor desarrollo y bienestar para todas las partes dentro de la empresa.

“El derecho del trabajo ha sido la fuerza transformadora primera de la empresa, este estatuto que por encima de la totalidad del orden jurídico tiene como destino el servicio del hombre, a cuyo efecto se proponen dos finalidades inmediatas: la igualdad jurídica del trabajo y el capital y la facultad del primero para fijar, en armonía con el empresario o presionándolo por medio de la huelga, las condiciones colectivas para las prestaciones individuales de trabajo; y se propone una finalidad segunda, pero de mayor valor: liberar al trabajador del peso del derecho civil y hacerle entrar en el mundo nuevo de la doctrina de la relación de trabajo.”⁶⁴

De ahí que actualmente una figura importante dentro de la organización del trabajo y por ende de las relaciones de trabajo, es el Sindicato de Trabajadores. Ahora bien, la organización del trabajo y las relaciones laborales muestran unas

⁶⁴ DE LA CUEVA, Mario. *Op cit.* p. 167.

características muy diversas, dependiendo de los países y de los sectores de actividad.

En los Estados Unidos el avance de la producción en serie y sus repercusiones sobre la organización y el control del proceso del trabajo, propició que las relaciones laborales se basaran en la negociación colectiva entre sindicatos y empresarios. Así como encontramos una de las formas de organización del trabajo en este tiempo, el cual consistía en la “extensión de la producción en serie y los inicios de la automatización de los procesos productivos... La automatización era un componente fundamental de la estrategia de integración vertical y planificación productiva... fue un sistema poco flexible, que dependía del mantenimiento de un volumen de demanda muy estable.”⁶⁵

Posteriormente, encontramos que en el Continente europeo y en específico en Alemania, se presentó otro sistema de organización del trabajo, el cual en nuestra opinión es mucho mejor y más favorable para la clase trabajadora toda vez que este sistema se basa en la colaboración de los mismos trabajadores y directivos de las empresas a través de consejos de trabajo en donde existía la representación de los trabajadores y con ello se obtenían mayor participación para éstos en los beneficios de la empresa, es decir, se empieza a ver al trabajador como elemento importante dentro de la empresa y no como un simple medio de producción.

Ahora bien, la situación en que se situaron los trabajadores al momento de aparecer los distintos tipos de maquinaria, las cuales tienen la capacidad de realizar mayores cantidades de trabajo con mayor fuerza y velocidad genero otra tipo situación para la clase obrera ya que por ejemplo en Japón “la organización del trabajo como las relaciones laborales eran sustancialmente diferentes... se mantuvo el sistema de grupos de trabajo, que requerían un trabajador polivalente,

⁶⁵ VALDESIO, Jesús Ma. et al. Op cit. p. 448

capaz de operar más de una máquina, no especializado en una sola; la formación se realizaba dentro de la empresa; la retribución no se fijaba por puesto y función, sino por antigüedad, y el empleo era de por vida. Cada empresa tenía su propio sindicato y el diálogo y la colaboración entre trabajadores y directivos era muy intenso.”⁶⁶

En nuestra opinión, aquí es donde se ve reflejado los resultados de la Revolución Industrial, ya que la aparición de maquinaria sustituyó en gran medida el trabajo del hombre y propició que éste únicamente se especializará en la operación de maquinaria, lo que para nosotros es contraproducente toda vez que el trabajador pierde toda oportunidad de aprender un oficio y una vez que ha cumplido un ciclo dentro de la empresa al salir al mundo externo no tendrá la oportunidad de desarrollar el trabajo que desenvolvía dentro de la empresa. Representando esto una consecuencia por la especialización en la operación de maquinaria. Sin embargo, como en todas las cosas, existen puntos a favor y puntos en contra, por lo que la revolución industrial más allá de representar un avance tecnológico en la vida empresarial y del trabajo la cual se vio reflejada en la economía mundial y vida de todos los seres humanos, coadyuvo al desarrollo de la empresa.

Actualmente la organización del trabajo y las relaciones de trabajo no han tenido gran variación, los sindicatos siguen siendo parte fundamental del trabajo en todo el mundo. Las relaciones de trabajo pueden manejar colectivamente o individualmente según sea el caso y la necesidad de la empresa así como la naturaleza del trabajo requerido. A través de la historia los trabajadores se verían beneficiados en gran medida gracias a la aparición de las garantías sociales y de un la transformación de un derecho del trabajo más humano y proteccionista del trabajador. Asimismo los sindicatos en muchas ocasiones más allá de buscar los intereses particulares de sus dirigentes, buscan el beneficio de grupo de

⁶⁶ *Íbidem.* p. 453

trabajadores y son un gran contrapeso para los intereses de los empresarios, todo en busca del equilibrio de los factores de la producción.

2.15 Época Contemporánea

Actualmente la empresa moderna se encuentra en constante evolución debido a los grandes avances, principalmente los tecnológicos los cuales benefician tanto la producción, la distribución, el consumo y por lo tanto la mejora de los bienes y servicios que ofrecen las empresas.

Ahora bien, en todo cambio y avance, surgen nuevos compromisos, nuevas metas, nuevos problemas etc., dentro de los cuales las empresas buscan un régimen jurídico adecuado que les beneficie en la obtención de soluciones apropiadas en los distintos actos de comercio que realizan en la actualidad.

“La importancia de la empresa ante la constante evolución de la vida social y económica, han dado lugar a nuevas modalidades de contratación empresarial, debido a la forma o especialidad de la materia, aunque a veces no tipificadas por la legislación nacional, tan solo referidas en la doctrina o jurisprudencia internacional.”⁶⁷

Estamos totalmente de acuerdo, en que las modalidades de contratación empresarial han variado de acuerdo a los aspectos sociales y económicos de cada país, debido a la apertura de los mercados internacionales, lo que ha generado desde nuestro punto de vista, el perfeccionamiento o especialización de la contratación.

⁶⁷ GARCÍA PEÑA, José Heriberto. Problemas Actuales del Derecho Empresarial Mexicano. Porrúa. México 2005. p. 93.

De la misma manera consideramos que la globalización, el desarrollo de las grandes empresas transnacionales, el libre comercio, las franquicias, las relaciones de trabajo, la informática y las preferencias del consumidor, todas éstas en su conjunto, aunado a otros factores son los que han propiciado un giro significativo en la unidad económica denominada empresa. Así pues, en la actual etapa de globalización, el crecimiento y la evolución de los países mejor comunicados, entiéndase del llamado primer mundo, provocan fenómenos de imitación en los sistemas económicos, contables, y jurídicos de las naciones menos adelantadas, ya que al comerciar e incrementar sus inversiones en estos países trasplantan sus instituciones, sus soluciones legales, su propio personal y hasta sus formas de contratación.

Ahora bien, en cuánto a los principios que deben regir a la empresa compartimos la idea del maestro Mario de la Cueva, quien opina que “las condiciones de la empresa nueva pretenden humanizar al capital, porque, dejándole su espíritu de aventura, le imponen como deber la consideración del hombre y del trabajo. De ahí que ya no deba continuar siendo una institución de lucro, sino una fuente de vida para la comunidad obrera y de ganancia razonable para el capital, o expresado con las palabras de Ley nueva: la empresa nueva debe representar el equilibrio de la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.”⁶⁸

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario. *Op cit.* p. 168.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO JURÍDICO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL DERECHO EMPRESARIAL

En el presente capítulo, analizaremos el marco jurídico aplicable y regulatorio del derecho del trabajo, así como del derecho empresarial, respetando el orden jerárquico de nuestra legislación, de ahí que partamos primero por nuestra Constitución Política, para posteriormente estudiar las leyes reglamentarias de las disposiciones constitucionales respecto de la materia laboral y empresarial. Asimismo debemos tener presente que en materia laboral, encontraremos como fundamentos constitucionales al artículo quinto y al artículo 123 de nuestra Constitución, siendo éste último artículo a su vez el fundamento de la ley reglamentaria en materia laboral como lo es la Ley Federal del Trabajo. En cambio la legislación aplicable a la empresa tendrá su fundamento en los artículos 25, 26, 27 y 28 de nuestra Constitución, así como en la Ley General de Sociedades Mercantiles, pero no serán las únicas disposiciones normativas que la regulen pues su legislación aplicable se encuentra dispersa en diversos ordenamientos legales y tiene alcances prácticamente en todas las ramas del derecho.

En nuestra opinión el presente capítulo es de vital importancia para nuestra investigación, puesto que con él, desentrañaremos la regulación existente en nuestro país, en relación a la empresa como ente económico que refleja su actividad de manera significativa en el desarrollo del país pues es una figura que genera el movimiento del capital y la creación de empleos, de ahí creemos que es necesario analizar como interactúan tanto la materia del derecho laboral con la actividad, desarrollo y crecimiento de las empresas, con lo que se generarán mayores empleos, mejoras en las condiciones de trabajo y en general un bienestar general.

3.1 Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo, debemos entenderlo como un derecho social y protector de la clase trabajadora, como ya lo hemos mencionado, al igual que todas las ramas del derecho, nuestro derecho laboral encuentra su fundamento en nuestra Carta Magna, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en sus artículos 5, y 123, los cuales dan las bases para la ley reglamentaria en la materia, es decir, la Ley Federal del Trabajo. De ahí, que a continuación estudiemos el marco jurídico del Trabajo y las reglas generales aplicables a éste.

Hay que recordar que el derecho del trabajo nace ante la necesidad de garantizar a los trabajadores una vida digna, por lo que nuestro derecho laboral tendrá como objetivo otorgar mejores condiciones de trabajo, estabilidad en el trabajo, jornada de trabajo humanas, así como el pago de un salario remunerador, entre otras condiciones como descansos, períodos vacacionales que permitan a nuestra clase trabajadora tener una mejor calidad de vida.

De ahí, que al derecho del trabajo se le considere un derecho de clase y por lo tanto en nuestra opinión, es el encargado de brindar al trabajador la seguridad jurídica que necesita para defender y hacer valer sus derechos.

3.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, constituye la Ley Suprema, la cual puede dividirse en dos partes, la parte dogmática y la orgánica. En la primera encontramos los artículos que consagran las garantías individuales del artículo primero al veintinueve, dentro de los cuales se consagran los derechos primordiales de todo mexicano y ser humano, dentro de ellos encontramos que en el **artículo 5o.** de nuestra Constitución Política se consagra la libertad de trabajo siempre que éste sea lícito y no se afecte derechos de terceros. En la segunda parte a la cual, los estudiosos del derecho denominan, la parte orgánica, que como su nombre lo indica, define la forma de organizarse del Estado, es decir, detalla, los poderes del Estado, su estructura, funciones y obligaciones dentro de las cuales en el **artículo 123**, se encuentra la obligación del Estado a promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo, es decir, es el responsable de la creación de fuentes de empleo, así como definir las bases sobre las cuales debe prestarse el mismo, garantizando al trabajador un trabajo digno con las mejores condiciones de trabajo posibles, para garantizar su bienestar y el crecimiento del pueblo mexicano.

En este orden de ideas, analizaremos en primera instancia, **el artículo 5o. de la Constitución Política**, toda vez que constituye una garantía de libertad que consagra la libertad de trabajo y que por lo tanto constituye uno de los fundamentos jurídicos del derecho del trabajo.

En el primer párrafo del **artículo 5o.** de nuestra Constitución encontramos el fundamento más importante del derecho del trabajo pues en él se establece lo siguiente:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”.

De este párrafo se desprende la **libertad de trabajo**, es decir, el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que mejor le acomode, pues a ninguna persona puede impedirse que de acuerdo a sus posibilidades se dedique a alguna profesión, actividad comercial o trabajo, siempre y cuando éste no vaya en contra de las leyes o bien se afecten derechos de terceros. Así también, nuestros constituyentes le garantizan al trabajador, que nadie podrá privarle del producto de su trabajo, es decir, que no se le puede retener su salario o bien el productos de su trabajo si éste es en especie, solamente podrá darse cuando se trate de alguna resolución judicial que lo justifique y a través de un procedimiento seguido por autoridad competente.

“El artículo 5o. constitucional ha sido, sin el menor género de duda, el punto de partida de nuestro sistema social. Concebido originalmente como simple recipiente de la libertad de trabajo, la acción de los jacobinos en el Constituyente de 1916 – 1917 estuvo a punto de darle un contenido de reglamento laboral con la oposición técnica no pocos diputados...”⁶⁹

⁶⁹ **BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago** et al. Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos, Comentada y Concordada. Decimoséptima Edición. Porrúa. México 2003. p. 116.

El mencionado artículo quinto de nuestra constitución es la partida de nuestro sistema social, pues al ser el fundamento del derecho del trabajo, como derecho protector del trabajador y el cual tiene por objeto realizar la justicia social, es decir, un equilibrio en la relaciones de trabajo y por su supuesto con el capital, para alcanzar con ello, el bienestar, estabilidad y protección del trabajador.

Ahora bien, en el precepto referido se establece la obligación del Estado a regular que actividades profesionales requerirán por su naturaleza, algún título profesional para ejercerla pues conllevan responsabilidad en su ejercicio y no puede dejarse al arbitrio de las personas su ejercicio, pues requieren de una preparación educativa y práctica, de ahí que:

“...La ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.”

Nuestro artículo quinto constitucional siendo una garantía individual, consagra derechos a los trabajadores y les brinda protección y seguridad jurídica, de ahí que de manera importante se establezca lo siguiente:

“...Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas

aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale”.

En este orden de ideas, el precepto en comento, es la base y fundamento del derecho del trabajo, en el cual se consagra la libertad de trabajo, se fijan bases para la protección del trabajador y la regulación de las relaciones laborales, brindando al trabajador seguridad jurídica.

Ahora bien, otro artículo constitucional de gran trascendencia en el derecho del trabajo, es el **artículo 123**, considerado por los estudiosos como una garantía social, ya que ahí se establece en dos apartados la regulación tanto de las relaciones laborales entre trabajadores y patrones y en otro el segundo apartado se regulan las relaciones entre los trabajadores del estado y el gobierno, quien tiene el papel de patrón. Asimismo en él se establecen los mínimos respecto de las condiciones de trabajo, por lo que la Ley Federal del Trabajo debe respetarlo o en su caso mejorarlos a beneficio de los trabajadores, pero nunca pueden ser inferiores a lo establecido en el artículo 123 de nuestra Constitución.

En este orden de ideas, el apartado A del **artículo 123** se refiere a los derechos y obligaciones del capital y del trabajo; el B por su parte, regula el trabajo de los empleados al servicio del Estado. En nuestra opinión, **el artículo 123**, contiene los ideales de la clase trabajadora, consagrándolos en nuestra Carta Magna.

Dentro de los elementos más importantes del artículo 123 en el apartado A, encontramos los siguientes:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley...”.

Como podemos observar, nuestros legisladores, en este apartado del artículo 123, vuelven a hacer mención de que el trabajo debe ser digno, pues el trabajo en sí, es la base de toda sociedad y debe prestarse con las mejores condiciones, y así mismo hace mención de que el Gobierno tiene la obligación de velar por los intereses del trabajador así como también tiene el deber de crear empleos, generando con ello el bienestar de nuestra sociedad.

Siguiendo en el estudio de este artículo constitucional, se menciona la facultad del Congreso de la Unión, para expedir leyes en materia laboral que regirán en el primer apartado marcado como “A” y estableciendo las condiciones de trabajo bajo las cuales deberán regirse dichas relaciones obrero-patronales, es así que nos establece en dicho apartado que:

“A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas...”.

Como se desprende este precepto, la duración de la jornada de trabajo máxima es de ocho horas, esto en relación a que el día está compuesto por 24 horas, las cuales deben equilibrarse para obtener el óptimo rendimiento del ser humano, de ahí que se divida en tres un día completo, siendo ocho horas para el trabajo, otras ocho horas para la convivencia y recreación del ser humano y por supuesto ocho horas más para el descanso de la actividad diaria de todo individuo, no es solo un capricho que la jornada máxima de trabajo sea de ocho horas, todo tiene una lógica y una razón de ser. Por otro

lado, también pueden establecerse jornadas de trabajo nocturnas o mixtas que abarquen la mañana y tarde de un día, por lo que este artículo ha dispuesto que:

“II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.”

En relación a las jornadas de trabajo que ya han sido mencionadas en el capítulo primero del presente trabajo, debemos recordar que las jornadas laborales deben ser de acuerdo a su desarrollo biológico del ser humano, por lo que un menor no tiene la fuerza ni el desarrollo físico e intelectual para prestar cualquier tipo de trabajo, prohibiendo el artículo en comento en su fracción tercera el trabajo de menores de 14 años y estableciendo como jornada laboral de 6 horas para los mayores de 16. Asimismo, este artículo prevé el derecho a todo a trabajador para que por cada 6 días de trabajo, tenga uno de descanso, y asimismo establece la protección a las mujeres embarazadas que presten algún tipo de trabajo, disponiendo lo siguiente:

“IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos

extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.”

Ahora bien, al iniciar el análisis de este precepto, comentamos que todo trabajo debe ser digno, y un algo importante para que esto se logre, es lo relacionado a los salarios, los cuales deben ser acordes al trabajo prestado por lo que deben ser remuneradores, es decir, cubrir las necesidades de todo trabajador y en sí, de una familia.

“VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas...”

Como se puede observar, de dicho artículo, se desprenden algunos de los derechos de los trabajadores, así como condiciones de trabajo, estableciendo con ello un mínimo o un máximo para las condiciones de trabajo. Por otra parte, también se establecen restricciones al uso de trabajadores menores de catorce años. De ahí que consideremos que dicho precepto en comento. Contenga las bases de los derechos de los trabajadores y con ello que la Ley Federal del Trabajo, legisle a partir de lo establecido en numeral constitucional analizado, toda vez que toda Ley reglamentaria debe perfeccionar lo establecido en la norma constitucional y siendo materia del trabajo consagre las bases de una legislación proteccionista de la clase trabajadora.

En este orden de ideas, el **artículo 123** constitucional, podemos observar que de él se desprenden los derechos de los trabajadores y principios básicos del derecho del trabajo en general como bien pueden ser: el derecho sindical, a la seguridad social, a trabajo igual salario igual, entre muchos más. Derechos y principios que constituyen el marco jurídico en el ámbito constitucional del derecho del trabajo y los cuales constituyen las bases y los mínimos y máximos que deberán respetarse en las relaciones de trabajo, y los cuales deberán ser respetados por cualquier Ley o reglamento interno de trabajo, a menos que su modificación sea siempre en beneficio de la clase trabajadora.

Ahora bien, los dos artículos constitucionales antes citados, son en nuestro parecer, los más importantes en materia laboral, pero dentro de nuestra Constitución no son los únicos que contengan disposiciones en materia de trabajo, también encontramos en el **artículo 73**, respecto de las facultades del Congreso de la Unión, la de legislar en toda la república en materia laboral; el **artículo 115**, ordena respecto de las relaciones laborales entre los municipios y sus trabajadores; y por último el **artículo 116**, establece que las relaciones entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas

de los Estados en base a lo dispuesto por el **artículo 123** de nuestra Carta Magna.

3.3 Ley Federal del Trabajo de 1970

Nuestra llamada Ley Federal del Trabajo, es la ley reglamentaria del artículo 123 apartado “A” Constitucional y como se establece en el artículo 1º de esta Ley, es de observancia general en toda la República. Trueba Urbina, en La Ley Federal del Trabajo comentada por él, nos dice que “la Ley Federal del Trabajo como reglamentaria del apartado “A” contiene no solo preceptos materiales que integran propiamente el derecho sustantivo del trabajo, sino también formales, constitutivos del derecho procesal del trabajo así como disposiciones de carácter puramente administrativo que forman el derecho administrativo del trabajo.”⁷⁰

Como bien lo establece el maestro Trueba Urbina, la Ley Federal del Trabajo contiene derechos y una serie de lineamientos no solo materiales, sino también formales, que regulan la materia sustantiva y adjetiva del derecho del trabajo, así como disposiciones que constituyen el derecho administrativo del trabajo.

En este orden de ideas, en este apartado analizaremos los artículos de la Ley Federal del Trabajo, que contienen los lineamientos o principios más importantes y que determinan los derechos, obligaciones y bases en general de las relaciones de trabajo y por ende que rigen al derecho del trabajo.

Constitucionalmente se dice que el trabajo es un derecho y un deber sociales, de ahí que el Estado deba proporcionar los medios necesarios para el trabajo, así como también debe procurar el equilibrio en las relaciones laborales y

⁷⁰ TRUEBA URBINA, Alberto y otro. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Octavagésima Octava Edición. Porrúa. México 2008. p. 21.

la justicia social, ideas que quedaron plasmadas **el artículo 2º y 3º** de la Ley Federal del Trabajo (en lo subsecuente LFT). Al respecto Alberto y Jorge Trueba Urbina, nos dicen respecto de la interpretación del artículo en comento que la justicia social “no sólo tiene por objeto que los trabajadores alcancen su dignidad de personas humanas y el mejoramiento de sus condiciones económicas, sino que también logren la reivindicación de sus derechos”.⁷¹

Dentro del artículo **4º de la LFT**, se encuentra reconocida la libertad de trabajo, consagrada en el artículo 5º de nuestra constitución, antes ya mencionado, con la salvedad de que siendo la LFT la ley reglamentaria en materia del trabajo, detalla los casos en los cuales por afectar derechos de terceros o bien de la sociedad se puede prohibir la practica de alguna actividad laboral.

Como ya lo hemos mencionado en repetidas ocasiones el derecho del trabajo es un derecho protector de la clase trabajadora de ahí, que la LFT regule la prestación de un trabajo subordinado y por ende, tenga por objeto la protección del trabajador, para lo cual de manera importante nuestros legisladores plasmaron en **el artículo 5º** de la ley en comento, que las disposiciones que contiene dicho ordenamiento son de orden público y por lo tanto no son renunciables los derechos de los trabajadores, bajo ningún tipo de estipulación.

Hasta ahora, hemos comentado lo referente a la libertad de trabajo consagrada tanto en nuestra Constitución, como en nuestra LFT, de la misma manera y sin tener menos importancia, encontramos en relación al **artículo 123** de nuestra carta maga, **los artículos 5 fracción XI, 56 y 86** de la LFT, en los cuales encontramos el principio de igualdad en el trabajo. Toda vez que cada uno de ellos establece lo siguiente:

⁷¹ *Ibidem*, p. 22.

“Artículo 5. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.”

“Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

“Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”.

En este orden de ideas, nuestra Ley Federal del Trabajo, al tiempo de buscar las mejores condiciones de trabajo y la protección de la clase obrera, establece entre sus disposiciones la igualdad en las relaciones de trabajo, de manera importante establece que no podrá hacerse distinción en cuanto a raza. Nacionalidad, sexo, edad etc., con lo que se pretende evitar por una parte la discriminación y por otra establecer la igualdad de oportunidades a todos aquellos que aspiren a un empleo. Y por otra parte, establece un principio muy conocido en materia laboral, “a trabajo igual, salario igual”, que como se entiende, significa que los trabajadores que desempeñen una misma actividad, deberán ganar lo mismo, sin hacer distinción entre ellos, y cualquier mejora o aumento que se otorgue a uno, los demás deberán verse beneficiados de la misma manera, pues si

desarrollan el mismo trabajo dentro de su empleo, deberán estar en igualdad de condiciones.

Otro de los principios importantes dentro del derecho del trabajo, es relativo a la estabilidad en el empleo, mismo que a nuestra consideración lo podemos localizar en el artículo 123 fracción XXII de nuestra Constitución el cual establece la responsabilidad del patrón en casos de despido injustificado y por su parte en el artículo 39 de nuestra Ley Federal del Trabajo, se establece que si el trabajador ha cumplido con obligaciones laborales y no ha dado justificación alguna para que sea separado de su trabajo podrá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la reinstalación en su puesto de trabajo o bien una indemnización aún cuando:

“Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

El objetivo de este artículo es asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores de tal suerte, que el trabajador tenga la plena seguridad y certeza de que si no comete ninguna falta, o si no se presenta alguna cosa ajena a su voluntad, el deberá continuamente seguir desempeñando su trabajo. Este principio, puede concluir por un caso fortuito o causa de fuerza mayor, asimismo por renuncia del trabajador.

Ahora bien, algunos autores en relación a este principio, hablan de estabilidad relativa, toda vez que este principio no impera en los casos establecidos por los artículos 49 y 50 de la LFT, los cuales establecen las causas de despidos justificados y cuando el patrón se exime de la obligación de reinstalar al trabajador, cuando se paga una indemnización. Y la estabilidad absoluta, se da

cuando el trabajador ya tiene una antigüedad en su labor y si no ha cometido ninguna falta, éste exigirá la acción de reinstalación en su trabajo.

En este orden de ideas, podemos concluir en relación al marco jurídico que regula el trabajo, que este derecho nace como un requerimiento de los trabajadores, con el objeto de garantizarles una vida digna por lo que entre las múltiples finalidades podemos encontrar el lograr mejores condiciones de trabajo, certidumbre en los empleos, salarios remuneradores, jornadas laborales humanas entre otras cosas más. Con el fin de que se permita la perfectibilidad del individuo que trabaja. Encontrando así que el fin substancial y primordial del derecho del trabajo, a nuestro entender, es el de la protección del hombre que trabaja.

3.4 Derecho Empresarial

En relación al marco jurídico aplicable a la empresa, debemos mencionar que si bien existen normas aplicables a la empresa en diferentes ordenamientos legales, no existe aún algún código que reglamente de manera sistemática, completa y en particular a la empresa, a diferencia del trabajo para el cual existen normas constitucionales que dan pie a leyes reglamentarias como la Ley Federal del Trabajo, quien tiene por objeto regular todo lo relacionado con el trabajo en general. No obstante, a pesar de no existir una regulación específica en un solo texto legal respecto de la empresa, por supuesto que existen disposiciones tanto constitucionales, como leyes que la regulan, como la Ley General de Sociedades Mercantiles, que contiene disposiciones en relación a la figura de la empresa y su actividad, toda vez que ésta, es un ente estudiado por el derecho mercantil, siendo que su actividad es preponderantemente económica y lucrativa, pero de la misma forma podemos encontrar disposiciones en otros ordenamientos legales como en el mismo Código de Comercio, pues la empresa realiza actos de comercio y puede

clasificarse dentro de alguna rama industrial, así también existen disposiciones fiscales dentro del código en materia, así como en las leyes de los impuestos a que es susceptible la empresa, de la misma forma encontraremos disposiciones en nuestra Ley Federal del Trabajo, e inclusive dentro del derecho penal, todas ellas de gran importancia y trascendencia jurídica para la empresa, más sin embargo, para nuestro estudio se concentrara en su fundamento legal, en la forma de constituirse legalmente, en su actividad, y en su marco fiscal aplicable en general.

Así pues, en este apartado analizaremos, las disposiciones normativas que a nuestra consideración resultan más trascendentes e importantes para la constitución de las empresas sin que las demás dejen de serlo, sin embargo, en nuestra opinión, las normas constitucionales, así como leyes generales y códigos aplicables en la materia resultan ser a nuestro entender, las disposiciones fundamentales del Derecho Mercantil Contemporáneo.

En este orden de ideas, debemos entender al derecho empresarial como el sistema de normas jurídicas aplicables a las sociedades mercantiles constituidas para producir bienes o servicios y que tienen por objeto principal obtener un lucro. Recordando que la empresa nace por el esfuerzo creador del hombre que busca organizar los medios de producción, capital y trabajo, en otras palabras organiza los factores materiales, financieros y humanos, junto con estrategias de mercadeo y por supuesto de administración, para lograr su cometido de crecimiento y rentabilidad.

3.5 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Dentro de nuestra Constitución Política ubicaremos los fundamentos de la empresa a partir del artículo 25 al 28, encontrando dentro del artículo veinticinco el fundamento rector de las empresas, toda vez que en él se plasma la rectoría del

desarrollo nacional, la planeación de desarrollo y los sectores que intervienen para ello, dando pie a las empresas vistas desde tres tipos de sectores, el público, el privado y el social así como el mismo apoyo que de acuerdo al interés público el Estado proporcionará a las empresas privadas y sociales.

“Artículo 25. Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución.

El Estado planeará, conducirá, coordinará y orientará la actividad económica nacional, y llevará al cabo la regulación y fomento de las actividades que demande el interés general en el marco de libertades que otorga esta Constitución.

Al desarrollo económico nacional concurrirán, con responsabilidad social, el sector público, el sector social y el sector privado, sin menoscabo de otras formas de actividad económica que contribuyan al desarrollo de la Nación...”

Al establecer este artículo, que en el desarrollo económico intervendrán el sector público, el social y el privado, le da vida a las empresas tanto las públicas, que son aquellas en las que interviene el Estado y principalmente se dedican a actividades estratégicas del país, a las empresas sociales, en las cuales en nuestra opinión, son aquellas que se establecen para el beneficio de ciertos grupos y las privadas, en donde encontramos la constitución de las empresas cuyo fin principal, es obtener un lucro a través de una actividad económica.

También establece la obligación del Estado a brindar apoyos tanto al sector social y privado, de acuerdo al interés público y buscando en todo momento el bienestar social, y el cuidado del medio ambiente, por lo que las empresas deben ser responsables socialmente y preocuparse por el medio ambiente, tratando de revertir los daños que pudiese causar su actividad y ante todo evitarlos.

De la misma el **artículo 26** constitucional detalla el planeación nacional de desarrollo en donde intervendrán los sectores sociales del país y para lo cual el Estado está obligado a crear programas de desarrollo, y las empresas conforman una pieza importante dentro de los puntos a seguir en el plan de desarrollo.

Por su parte el **artículo 27**, el cual regula la propiedad y establece sus modalidades, establece también las áreas prioritarias y exclusivas del Estado y por consecuencia serán únicas del sector público, como los hidrocarburos, la energía eléctrica y la energía nuclear, asimismo regula la propiedad privada para los extranjeros y de las sociedades mercantiles, siendo así otro de los fundamentos constitucionales de la empresa.

Ahora bien, si bien es cierto que el artículo anterior, da la pauta para la creación de empresas en el sector privado, la Constitución en su **artículo 28**, establece la prohibición de monopolios. En nuestra opinión la prohibición de los monopolios, es lógica, pues el libre mercado es lo más conveniente para todo país, en donde exista con ello, una competencia leal y diferentes alternativas que generen con ello mercancías de una mejor calidad, y junto con ello el crecimiento de las empresas nacionales con el debido apoyo del Estado, para que éstas compitan o intenten ganarse un lugar a la par de las grandes empresas.

Asimismo, por último consideramos que es importante hacer mención del **artículo 73** de la Constitución, relativo a las facultades del Congreso, en donde encontramos disposiciones aplicables a la empresa, por ejemplo siendo la materia

mercantil de ámbito federal, la regulación de ésta compete entonces al Congreso de la Unión, y por consecuencia este artículo en sus fracciones IX, X y XXIX, impide las restricciones del comercio entre los Estados, regula las áreas estratégicas y establece la legalidad de las contribuciones a las que se sujeta toda empresa.

De acuerdo a lo anterior, es así como nuestra Constitución Política establece fundamentos y lineamientos para la empresa, primeramente otorgando al ser humano el derecho a asociarse, así como a la libertad de realizar una actividad lucrativa, siempre que ésta sea lícita, así como también establece el fundamento para los tipos de empresas que pueden existir en nuestro país, reservándose para ello las áreas estratégicas. Asimismo, prohíbe los monopolios, con el ideal de generar una libre competencia y evitar el acaparamiento de una rama comercial o industrial, aunque en nuestra opinión, los programas de apoyo aún no han sido suficientes para generar un óptimo crecimiento de las empresas mexicanas, las cuales tienen que verse restringidas en ciertas áreas que por su el poder capital de otras empresas tienen el control de dicha actividad, generando con ello, la falta de opciones o alternativas comerciales, que trae como consecuencia, precios que nos son ajustables a nuestra economía nacional.

3.6 Ley General de Sociedades Mercantiles

En la Ley General de Sociedades Mercantiles, podemos encontrar los lineamientos generales de la empresa, desde la forma de su constitución, los tipos de sociedades que pueden existir, su fusión, transformación, así como su disolución, asimismo encontramos la normatividad para las sociedades extranjeras.

En el artículo 1º de esta ley se establece el tipo de sociedades que pueden constituirse dentro de nuestro país, la más común y la más usada en la práctica es

la sociedad anónima, sin embargo, existen otros tipos de sociedades, de acuerdo a este precepto.

“Artículo 1. 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 podrá constituirse como sociedad de capital variable, observándose entonces las disposiciones del Capítulo VIII de esta Ley”.

En este tenor, debemos entender que las sociedades que están conformadas de acuerdo a lo establecido en el precepto anterior, pueden llamarse empresas regulares, las cuales cumplen con los requisitos que marca nuestra legislación, como lo es constituirse ante notario, inscribirse en el Registro Público de Comercio, así como pedir autorización ante la Secretaría de Relaciones Exteriores, en cuanto al nombre, denominación o razón social. Y por el contrario las sociedades que no cumplan con los requisitos marcados por nuestra legislación pueden conocerse como irregulares, toda vez que no se inscriben y no cuentan con el acta constitutiva.

A su vez, es necesario recalcar que el artículo 6º de la Ley en comento, establece los requisitos que debe contener un acta constitutiva, pues de ella se desprenderá las bases para la existencia de toda empresa, es decir, la

que dará personalidad jurídica para su actividad y objeto de la misma empresa.

“Artículo 6. La escritura constitutiva de una sociedad deberá contener:

I.- Los nombres, nacionalidad y domicilio de las personas físicas o morales que constituyan la sociedad;

II.- El objeto de la sociedad;

III.- Su razón social o denominación;

IV.- Su duración;

V.- El importe del capital social;

VI.- La expresión de lo que cada socio aporte en dinero o en otros bienes; el valor atribuido a éstos y el criterio seguido para su valorización.

Cuando el capital sea variable, así se expresará indicándose el mínimo que se fije;

VII.- El domicilio de la sociedad;

VIII.- La manera conforme a la cual haya de administrarse la sociedad y las facultades de los administradores;

IX.- El nombramiento de los administradores y la designación de los que han de llevar la firma social;

X.- La manera de hacer la distribución de las utilidades y pérdidas entre los miembros de la sociedad;

XI.- El importe del fondo de reserva;

XII.- Los casos en que la sociedad haya de disolverse anticipadamente, y

XIII.- Las bases para practicar la liquidación de la sociedad y el modo de proceder a la elección de los liquidadores, cuando no hayan sido designados anticipadamente.

Todos los requisitos a que se refiere este artículo y las demás reglas que se establezcan en la escritura sobre organización y funcionamiento de la sociedad constituirán los estatutos de la misma”.

Como podemos observar el acta constitutiva de una empresa es de vital importancia y trascendencia en para una empresa, pues le representa su personalidad jurídica, y con ella se establecen las bases y lineamientos generales de la misma. De los requisitos derivados del artículo antes citado, se desprenderán los accionistas de la empresa, es decir, los dueños y responsables de la misma en relación al tipo de sociedad que hayan constituido; así también el nombre o denominación social de la empresa; de la misma forma y de gran importancia se establecerá el giro u objeto de la empresa; la duración de la misma; además del capital inicial con el que contará para desarrollar sus actividades.

Ahora bien, una vez constituida la empresa e iniciada en sus actividades, nuestra legislación establece los casos en que las sociedades mercantiles pueden disolverse, para ello el artículo 229 establece lo siguiente:

“Artículo 229.- Las sociedades se disuelven:

- I.- Por expiración del término fijado en el contrato social;
- II.- Por imposibilidad de seguir realizando el objeto principal de la sociedad o por quedar éste consumado;
- III.- Por acuerdo de los socios tomado de conformidad con el contrato social y con la Ley;
- IV.- Porque el número de accionistas llegue a ser inferior al mínimo que esta Ley establece, o porque las partes de interés se reúnan en una sola persona;
- V.- Por la pérdida de las dos terceras partes del capital social”.

El artículo antes citado, en nuestra opinión junto con el primero y sexto de la Ley General de Sociedades Mercantiles, conforman los lineamientos de toda sociedad mercantil, ya que en el primero se establece el tipo de sociedades que

pueden existir legalmente, posteriormente se establece los requisitos para su constitución, en la misma ley detalla cada uno de los tipos de sociedades que pueden constituirse y finalmente establece los motivos por cuales pueden disolverse las diferentes sociedades, de ahí que los artículos comentados constituyan en nuestra opinión, las bases generales para existencia de toda empresa.

Por último, en relación a este ordenamiento legal, debemos hacer mención que dentro del mismo existe un capítulo relativo a las sociedades extranjeras, mismo que abarca de los artículos 259, 251, y en los cuales se establece que las sociedades extranjeras legalmente constituidas tendrán personalidad en toda la República Mexicana, así como también se establece que éstas solo podrán ejercer su actividad comercial si se encuentran debidamente inscritas en el registro, el cual se efectuará previa autorización de la Secretaría de Economía.

3.7 Código de Comercio

Nuestro Código de Comercio es aquel que rige, como de su nombre se desprende, los actos de comercio, es decir, regula la actividad comercial que realizan las personas físicas o morales, quienes ofrecen bienes o servicios a otras, con el objeto de obtener una ganancia. De ahí, que en su artículo tercero, se especifique quienes son comerciantes desprendiéndose así las sociedades mercantiles, es decir, empresas que tengan por objeto realizar actos de comercio con el objeto de obtener un lucro.

“Artículo 3. Se reputan en derecho comerciantes:

- I.- Las personas que teniendo capacidad legal para ejercer el comercio, hacen de él su ocupación ordinaria;
- II.- Las sociedades constituidas con arreglo a las leyes mercantiles;

III.- Las sociedades extranjeras o las agencias y sucursales de éstas, que dentro del territorio nacional ejerzan actos de comercio”.

De acuerdo a lo establecido por el artículo antes citado, comerciante podrá ser una persona física o bien una sociedad constituida conforme a las leyes mercantiles, las cuales fueron análisis del inciso anterior. En este orden de ideas, las empresas ya sea nacionales o extranjeras, de acuerdo al artículo en comento, se regirán por este Código, en relación a los actos comerciales que éstas realicen.

Ahora bien, si las empresas son reguladas en cuanto a sus actos de comercio, el ordenamiento legal en estudio detalla en su artículo 75, los actos que deben reputarse como comerciales, de ahí que de acuerdo al objeto de cada sociedad o empresa, se desprenda su naturaleza comercial, en relación a la actividad que realicen de acuerdo a su objeto o fin social.

Artículo 75.- “La ley reputa actos de comercio:

I.- Todas las adquisiciones, enajenaciones y alquileres verificados con propósito de especulación comercial, de mantenimientos, artículos, muebles o mercaderías, sea en estado natural, sea después de trabajados o labrados;

II.- Las compras y ventas de bienes inmuebles, cuando se hagan con dicho propósito de especulación comercial;

III.- Las compras y ventas de porciones, acciones y obligaciones de las sociedades mercantiles;

IV.- Los contratos relativos y obligaciones del Estado ú otros títulos de crédito corrientes en el comercio;

V.- Las empresas de abastecimientos y suministros;

VI.- Las empresas de construcciones, y trabajos públicos y privados;

VII.- Las empresas de fábricas y manufacturas;

VIII.- Las empresas de trasportes de personas o cosas, por tierra o por agua; y las empresas de turismo;

- IX.- Las librerías, y las empresas editoriales y tipográficas;
- X. Las empresas de comisiones, de agencias, de oficinas de negocios comerciales, casas de empeño y establecimientos de ventas en pública almoneda;
- XI.- Las empresas de espectáculos públicos;
- XII.- Las operaciones de comisión mercantil;
- XIII.- Las operaciones de mediación de negocios mercantiles;
- XIV.- Las operaciones de bancos;
- XV.- Todos los contratos relativos al comercio marítimo y a la navegación interior y exterior;
- XVI.- Los contratos de seguros de toda especie, siempre que sean hechos por empresas;
- XVII.- Los depósitos por causa de comercio;
- XVIII.- Los depósitos en los almacenes generales y todas las operaciones hechas sobre los certificados de depósito y bonos de prenda librados por los mismos;
- XIX.- Los cheques, letras de cambio o remesas de dinero de una plaza a otra, entre toda clase de personas;
- XX.- Los vales ú otros títulos a la orden o al portador, y las obligaciones de los comerciantes, a no ser que se pruebe que se derivan de una causa extraña al comercio;
- XXI.- Las obligaciones entre comerciantes y banqueros, si no son de naturaleza esencialmente civil;
- XXII.- Los contratos y obligaciones de los empleados de los comerciantes en lo que concierne al comercio del negociante que los tiene a su servicio;
- XXIII.- La enajenación que el propietario o el cultivador hagan de los productos de su finca o de su cultivo;
- XXIV. Las operaciones contenidas en la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito;

XXV.- Cualesquiera otros actos de naturaleza análoga a los expresados en este código.

En caso de duda, la naturaleza comercial del acto será fijada por arbitrio judicial”.

Así pues, en estas veinticinco fracciones, se detallan prácticamente todas las actividades y operaciones comerciales que puede desarrollar toda sociedad mercantil, dentro de nuestro marco jurídico, y de las cuales se derivan diferentes obligaciones y derechos, como por ejemplo el pago de impuestos, el pago de utilidades a los trabajadores, el derecho al registro de marcas, patentes entre otras más.

A nuestro entender, estos artículos son lo que rigen principalmente a las empresas en cuanto a su actividad comercial, siendo de vital importancia para la personalidad y ramo de actividades para cada empresa, pues dependiendo de su actividad puede derivar la aplicación de contratos colectivos de trabajo, y cumplimiento de disposiciones normativas según su naturaleza y actividad. Así mismo, dicho artículo sin hacer distinción establece la regulación de actividades en general, es decir, de los actos de comercio, los cuales pueden ser llevados acabo, ya sea por una empresa, pública, una privada o social, de la cual podría derivarse una gran gama de actividades o clasificaciones que se podrían desarrollar dependiendo los actos de comercio que se lleven acabo.

3.8 Código Fiscal de la Federación

Nuestro Código Fiscal de la Federación, es el ordenamiento jurídico que regula la obligación tributaria tanto de las personas físicas, como de las personas morales. Toda vez que el pago de impuestos es una obligación general, con el

objeto de que el Estado recaude recursos para lograr los fines sociales, por lo que la evasión de los mismos constituye un delito. Además, dentro de las contribuciones se encuentran las aportaciones de seguridad social, que debe cubrir toda empresa con el objeto de garantizar a sus trabajadores un trabajo digno y con ello cubrir un seguro médico.

De aquí, que dentro del marco jurídico aplicable a las empresas, este ordenamiento sea de vital trascendencia, pues toda persona moral, tratándose en este capítulo, el caso específico de la empresa, debe pagar sus contribuciones haciendo sus declaraciones anuales, y llevando un registro de todas sus operaciones para la aclaración de cualquier asunto fiscal.

De ahí que en el artículo primero de este Código, se establezca lo siguiente:

“Artículo 1. Las personas físicas y las morales, están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas. Las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de los que México sea parte. Sólo mediante ley podrá destinarse una contribución a un gasto público específico”.

Así mismo, dentro de las obligaciones tributarias a cargo de las empresas, nos ocupan mayor importancia, los impuestos y las aportaciones de seguridad social, definiéndose en este ordenamiento de la siguiente manera:

“Artículo 2. Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:

I. **Impuestos** son las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación

jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV de este Artículo.

II. **Aportaciones de seguridad social** son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado...”.

En nuestra consideración, los impuestos y las aportaciones de seguridad social, son las contribuciones que tienen una mayor relevancia para nuestro estudio del marco jurídico de la empresa, pues los impuestos, son una obligación tributaria, a la cual tanto las personas físicas como morales están obligadas a pagar, y por otro, lado las aportaciones de seguridad social, que de la misma forma constituye una obligación, consiste en una prestación con la que debe contar todo trabajador. Los impuestos, contribuyen a que el Estado recaude recursos financieros para el desarrollo de sus fines, dentro de los cuales podemos mencionar en general, el desarrollo económico del país y con ello lograr el bienestar del pueblo mexicano, creando mayores oportunidades, tanto educativas, como laborales y de crecimiento para las pequeñas y medianas empresas nacionales. Y por su parte las aportaciones de seguridad, generan entre la clase trabajadora, un bienestar y seguridad social, que constituye a nuestro entender una prestación que dignifica al trabajador.

Ahora bien, el Código Fiscal de la Federación, hace una clasificación más específica de las actividades empresariales, a diferencia del Código de Comercio el cual se concentra más en los actos de comercio. El Código Fiscal de la Federación, contiene en su **artículo 16**, una clasificación por rama de las actividades empresariales que puede desempeñar toda empresa.

“Artículo 16. Se entenderá por actividades empresariales las siguientes:

I. Las comerciales que son las que de conformidad con las leyes federales tienen ese carácter y no están comprendidas en las fracciones siguientes.

II. Las industriales entendidas como la extracción, conservación o transformación de materias primas, acabado de productos y la elaboración de satisfactores.

III. Las agrícolas que comprenden las actividades de siembra, cultivo, cosecha y la primera enajenación de los productos obtenidos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

IV. Las ganaderas que son las consistentes en la cría y engorda de ganado, aves de corral y animales, así como la primera enajenación de sus productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

V. Las de pesca que incluyen la cría, cultivo, fomento y cuidado de la reproducción de toda clase de especies marinas y de agua dulce, incluida la acuicultura, así como la captura y extracción de las mismas y la primera enajenación de esos productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

VI. Las silvícolas que son las de cultivo de los bosques o montes, así como la cría, conservación, restauración, fomento y aprovechamiento de la vegetación de los mismos y la primera enajenación de sus productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

Se considera empresa la persona física o moral que realice las actividades a que se refiere este artículo, ya sea directamente, a través de fideicomiso o por conducto de terceros; por establecimiento se entenderá cualquier lugar de negocios en que se desarrollen, parcial o totalmente, las citadas actividades empresariales”.

La clasificación antes citada, corresponde a cada rama comercial, como son en general, todo acto de comercio, las actividades, agrícolas, ganaderas, de pesca y silvícolas. Es decir, toda empresa debe estar comprendida en alguna de estas clasificaciones, existiendo además aquellas entidades que desarrollen operaciones financieras, conocidas como instituciones de crédito.

3.8 Jurisprudencia

En cuanto a la jurisprudencia aplicable en nuestro tema en estudio, sirve mencionar que para cada caso habrá una en específico, de ahí que nos limitemos a jurisprudencia que hable en general de la empresa o del trabajo, pues, no estamos analizando algún conflicto en específico en materia laboral, o algún conflicto entre el trabajador y la empresa.

“Registro No. 168876. Localización: Novena Época Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXVIII, Septiembre de 2008. Página: 274. Tesis: 2a. CXXI/2008. Tesis Aislada Materia(s): Constitucional, laboral.

LIBERTAD DE TRABAJO. LAS CONSTITUCIONES Y LEYES LOCALES PUEDEN RESTRINGIR SU EJERCICIO TRATÁNDOSE DE LOS JUZGADORES DE LOS PODERES JUDICIALES ESTATALES, EN ARAS DE CUMPLIR CON LAS BASES QUE EN MATERIA DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA ESTABLECEN LOS ARTÍCULOS 17 Y 116, FRACCIÓN III, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que el ejercicio de la libertad mencionada, contenida en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no es irrestricto

ni ilimitado, pues entre otras cosas está condicionado a que no afecte los derechos de la sociedad en general. Por otra parte, de los artículos 17 y 116, fracción III, de la Ley Fundamental, que establecen las bases constitucionales en materia de impartición de justicia, en consonancia con los fines perseguidos por el Poder Reformador que se advierten del proceso del cual derivó la reforma a tales preceptos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de marzo de 1987, se desprende que se facultó a los Constituyentes y legisladores locales para establecer los mecanismos necesarios para resguardar dichas bases, así como para adoptar los requisitos de ingreso, formación y permanencia de quienes sirvan a los Poderes Judiciales de los Estados. En ese tenor, si dentro de dichas bases se encuentran la independencia de los tribunales y la imparcialidad del juzgador, es claro que las Legislaturas Estatales pueden establecer restricciones al ejercicio de la libertad de trabajo dirigidas a quienes se desempeñan como juzgadores, siempre y cuando sean razonables, con el fin de garantizar el interés superior de la sociedad en esa materia. En ese sentido, se estiman razonables las medidas que impidan a los juzgadores prestar un servicio remunerado distinto al cargo que ejercen, en tanto constituye un mecanismo adecuado para ajustar la regulación estatal a los principios constitucionales, pues al prohibirles entablar una relación laboral se evita que se ubiquen en una situación de subordinación jerárquica frente al patrón, a efecto de que en el desempeño de su función únicamente estén sometidos al imperio de la ley; o impedir que ejerzan la abogacía ante los órganos del Poder Judicial al que prestaron sus servicios dentro de un plazo prudente después de la separación del cargo, pues se persigue evitar que ejerzan algún tipo de presión entre quienes fueron sus homólogos o sus subordinados, cuando se desempeñaban como juzgadores.

Amparo en revisión 204/2008. María Guadalupe Haro Haro y otros. 13 de agosto de 2008. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Óscar F. Hernández Bautista”.

De la cita en comentario, podemos analizar el vínculo que se da entre la libertad de trabajo y las restricciones al ejercicio de algunas profesiones o bien al desempeño de ciertos trabajos, pues siempre y cuando que no se vea afectada el interés general de la sociedad, podrá desempeñarse cualquier actividad, pero si en el desarrollo de dicha actividad se pone en riesgo los derechos o patrimonio de terceros, debe regularse entonces dicha profesión y en todo caso restringir si se ha hecho mal uso de ella. De ahí que, en nuestra opinión esta jurisprudencia en general sea importante, pues habla de las limitaciones a una de las garantías individuales consagradas en nuestra Constitución como lo es la libertad del trabajo.

Por otra parte, y en relación a la empresa, nos llamó la atención que en cuanto a su concepto, existan jurisprudencias al respecto, pero tomando un algún factor de la empresa, como puede ser su competencia económica.

“Registro No. 168677. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XXVIII, Octubre de 2008. Página: 2176. Tesis: I.4o.A. J/64. Jurisprudencia Materia(s): Administrativa.

EMPRESA. SU CONCEPTO EN MATERIA DE COMPETENCIA ECONÓMICA.

La elucidación del concepto empresa en materia de competencia económica responde a un criterio funcional, y abarca a cualquier entidad que ejerza una actividad económica, con independencia de su naturaleza jurídica, por lo que si no cumple dicha condición, no es

posible considerarla como empresa.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA
DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 479/2006. Yoli de Acapulco, S.A. de C.V. 18 de junio de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Jean Claude Tron Petit. Secretario: Alfredo A. Martínez Jiménez.

Amparo en revisión 481/2006. Embotelladora Zapopan, S.A. de C.V. y otra. 18 de junio de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Jean Claude Tron Petit. Secretario: Alfredo A. Martínez Jiménez.

Amparo en revisión 394/2006. Embotelladora La Victoria, S.A. de C.V. y otra. 18 de junio de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Jean Claude Tron Petit. Secretario: Alfredo A. Martínez Jiménez.

Amparo en revisión 360/2006. Coca-Cola Femsa, S.A. de C.V. y otra. 18 de junio de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Jean Claude Tron Petit. Secretario: Alfredo A. Martínez Jiménez.

Amparo en revisión 478/2006. The Coca-Cola Export Corporation. 18 de junio de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Jean Claude Tron Petit. Secretario: Alfredo A. Martínez Jiménez”.⁷²

Como se desprende esta jurisprudencia, la empresa siempre estará vinculada al aspecto económico, de ahí que debemos interrelacionar a la economía y al derecho para su reglamentación. De la misma forma la jurisprudencia establece que si la sociedad o entidad como en ella se menciona no tiene como característica principal una actividad económica no podría denominarse empresa sería entonces una asociación y no una sociedad mercantil. Por lo tanto, creemos necesario unificar los conceptos tanto económicos como jurídicos, en pro de una reglamentación específica de la empresa.

⁷²<http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesisInkTmp.asp?nlus=168677&cPalPrm=EMPRESA,&cFrPrm=.Domingo 04 de enero de 2008, 13:50.>

CAPÍTULO CUARTO

LA NUEVA VISIÓN DE EMPRESA Y SUS EFECTOS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Finalmente dentro de nuestro último capítulo, y una vez analizados los conceptos generales de nuestros objetos de estudio, los antecedentes y el marco jurídico aplicable tanto de la empresa como del trabajo, en este apartado desarrollaremos la idea de una nueva visión de empresa que les permita una estabilidad, desarrollo y crecimiento, y que se tenga como resultado mejores efectos en las relaciones de trabajo, para el beneficio tanto de nuestra sociedad, sus trabajadores así como del país en general. Analizaremos la situación que viven actualmente las empresas en nuestro país, las problemáticas a que se enfrentan nuestras pequeñas y medianas empresas, los efectos de la inversión extranjera y los resultados que pudieran darse con mejores proyectos, apoyos y beneficios para las empresas mexicanas, así como también buscar la forma de canalizar de una mejor manera la inversión que realizan las empresas extranjeras en México, buscando ante todo el beneficio de nuestros trabajadores, el desarrollo de nuestra economía y el cuidado del medio ambiente.

Hace algunos años, no solamente las grandes empresas, realizaban planes basados en el comportamiento del mercado, crecimiento económico, innovadoras investigaciones y todo aquel panorama que parecía seguro y previsible. En los últimos años, hemos sido testigos de numerosos y constantes cambios en la economía mundial. El panorama empresarial está transformándose en un nuevo escenario donde nuestras prácticas y premisas tradicionales ya no son válidas. Para sobrevivir las organizaciones deberán adoptar nuevas maneras de pensar y organizar las empresas para obtener su máximo rendimiento. La empresa en constante movimiento, se adapta a este panorama determinando ya que las oportunidades presentes en ese futuro imprevisible, son capaces de crear constantemente nuevas fuentes de ventajas competitivas.

En nuestra opinión una nueva visión puede consistir en aquellas que sepan escuchar a sus trabajadores pudiendo así los trabajadores iniciar y ejecutar proyectos, esta estrategia consiste en voltear al factor humano con trabajadores comprometidos con el éxito dentro de la organización y no solo con el de su propio cargo, equipo o departamento. Para lograr estos objetivos, los trabajadores deben ampliar sus habilidades de organización, comunicación e innovación, para lo cual la empresa debe cumplir cabalmente con su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores. Para ello se requiere que los trabajadores tengan mayores oportunidades y trabajen como un equipo, para lograrlo, y para que la empresa realice acciones inmediatas. Las organizaciones con estas capacidades permiten crear productos y servicios singulares y únicos aprovechando las nuevas oportunidades del mercado, de forma rentable e inmediata.

De ahí, que a nuestro entender una visión de empresa, debe contemplar nuevos proyectos dentro de los cuales se tenga en cuenta al trabajador de otra manera, brindándole mayores oportunidades, mejor capacitación y adiestramiento y por supuesto mejores condiciones de trabajo.

4.1 La problemática actual de la empresa en México

La problemática de la empresa en nuestro país, debe ser analizada conjuntamente con el fenómeno que actualmente se encuentra presente en todas las economías del mundo, como lo es la globalización. Fenómeno que consiste en llevar a todos los países del mundo, sistemas principalmente económicos, así como lograr la internacionalización de las mismas empresas, lo que permite a los países desarrollados entrar en las economías subdesarrolladas, con el fin de extender su poder económico, obteniendo con ello su crecimiento y evolución en todos los sentidos. Y de esta manera se convierten en modelos a seguir por países menos desarrollados, dentro de los cuales se encuentra nuestro país.

De ahí que en nuestro país, se vea reflejado el fenómeno de la globalización, consistente en trasplantar los esquemas de los países más desarrollados, como son sus instituciones, sus soluciones legales, las formas de contratación, es decir, hay una influencia en todos los aspectos, tanto políticos como económicos.; siendo la empresa es uno de los factores que se ven expuestos a este fenómeno de globalización, siendo la principal problemática, la falta de una regulación más detallada y especializada en la materia empresarial, toda vez que su regulación abarca tanto ordenamientos mercantiles, fiscales y laborales principalmente.

A nuestro entender, es hora de que exista una **regulación propia de la empresa** como ente económico fundamental dentro de toda sociedad, la cual genera con su actividad, el movimiento del capital, creación de empleos y con ello el crecimiento económico de todo país. Es por eso, que en los últimos años haya surgido una novedosa y actual disciplina como lo es el derecho empresarial.

En este orden de ideas, actualmente nuestros códigos y leyes no reglamentan de manera ordenada a la empresa, puesto que hay disposiciones en

diversos ordenamientos legales. Es así que el marco jurídico aplicable a la empresa, lo podemos encontrar en distintos ordenamientos jurídicos, como lo son la legislación mercantil, la laboral y la fiscal. Existen corrientes que quieren situar a la empresa como un ente moderno dentro del derecho mercantil contemporáneo, pero el derecho mercantil no abarca exclusivamente a las empresas, sino también a instituciones y en general la materia mercantil regula los actos de comercio, y a nuestro entender no solo las empresas pueden realizar actos de comercio.

Así pues, podemos observar que dentro de nuestro ordenamiento positivo, existen deficiencias en la regulación de las empresas, incluso no existe un concepto uniforme para este ente económico, lo que conlleva a la imposibilidad de asignar a la empresa un derecho en particular. Asimismo, al ser la empresa, un objeto de estudio, tanto para el derecho como para la economía, no existe entre éstas una definición que comparta los mismos elementos sobre su concepto.

Ahora bien, otra de las problemáticas existentes dentro de la empresa en México, es la distinción entre las pequeñas y medianas empresas y el apoyo que éstas reciben por parte del Estado, puesto que requieren de mayores apoyos para lograr un óptimo funcionamiento en su actividad y con ello generar mejores resultados que le permitan a este tipo de empresas competir a nivel nacional con otras empresas mexicanas con una mayor estructura tanto en su capital como en su funcionamiento, así como también con las empresas extranjeras, que cuentan con un mayor capital y por ende con mayor presencia dentro del mercado.

La distinción entre las pequeñas y medianas empresas consiste principalmente al número de trabajadores que registren cada una de ellas, así como también a la producción y ventas que logren anualmente. Ante ello, debe buscarse la unificación de criterios y buscar la creación y consolidación de empresas, competitivas, con nuevos proyectos y alternativas de crecimiento, así como que trabajen a la par, mano a mano, generando avances para lograr situarse

en el mercado como una buena opción, produciendo bienes y brindando servicios de calidad y competitivos.

Sin embargo, como ya lo hemos mencionado, en nuestro país las pequeñas y medianas empresas comparadas con una empresa de mayor dimensión y alcance, se ve limitada principalmente en su capital y financiamiento, lo que genera el poco alcance y desarrollo de tecnología.

En este orden de ideas, llegamos a otro de los aspectos que representa una problemática para la empresa en nuestro país, el financiamiento. Como ya hemos mencionado, la empresa es uno de los entes económicos que constituyen un sector importante dentro de nuestra economía. Y tanto la globalización y todo lo que conlleva este fenómeno, como lo son las empresas multinacionales, el libre comercio y la tecnología, en conjunto provocan nuevos giros en la actividad y desarrollo empresarial. Así pues, una de las formas de financiamiento es el crédito, pero recientemente los altos intereses han generado el endeudamiento de las empresas y por ende su estancamiento y quiebra. De ahí que, una de las nuevas formas de financiamiento y alternativas es el financiamiento que brindan los mismos proveedores.

Ahora bien, las opciones de financiamiento para las empresas mexicanas, son a través de las Instituciones Financieras, Arrendadoras Financieras, Almacenes Generales de Depósito, Crédito Popular, sin embargo, recientemente los proveedores son la opción más viable para las empresas. De ahí, que las Instituciones Financieras, busquen los medios para atraer a las pequeñas y medianas empresas a través de créditos flexibles, pero que, sin embargo, siguen resultando en muchas ocasiones un endeudamiento a las empresas debido a los altos intereses, provocando con ello la quiebra y cierre de muchas de ellas.

Hoy en día, el gobierno mexicano ha creado programas de financiamiento para las pequeñas y medianas empresas, sin embargo, éste debe ser mayor, para lograr el crecimiento de la economía de nuestro país, y con ello consecuentemente generar fuentes de trabajo, pero todo tiene que ser diseñado progresivamente, y en primer lugar **debemos lograr una legislación concreta y detalla en materia empresarial**, de ahí buscar los sectores que deban tener un mayor apoyo, **creando mejores y mayores programas de financiamiento**, en tanto que son fuentes susceptibles de crecimiento económico y productivo.

Otra forma en la que el gobierno federal puede brindarle apoyo a las empresas mexicanas es brindándole un **marco fiscal flexible**, en relación a las contribuciones que están obligadas a cubrir las empresas, pudiendo obtener con ello destinar más capital a la producción, material de producción y en general conseguir que las empresas nacionales tengan una mayor probabilidad de crecimiento. Ahora bien, el apoyo que brinde el Estado a las empresas mexicanas, debe ser con el objetivo de alcanzar sus fines, como lo es el bienestar social en general, lo que implica crecimiento económico, creación de empleos y algo que no deja de ser importante, apostar por empresas que tengan entre sus principales objetivos el desarrollo de la investigación y el desarrollo tecnológico, sector que puede brindar a mediano o largo plazo un crecimiento más significativo para nuestro país.

En nuestra opinión debemos buscar generar nuestros propios productos de consumo, a un buen precio y calidad, y para ello hay que buscar el crecimiento de nuestras empresas, para que logren competir a la par con las empresas transnacionales, ofreciendo productos confiables y de buena calidad de acuerdo a nuestra economía.

Actualmente se está viviendo un período de crisis económica a nivel mundial y la cual afecta a todo tipo de economías, pero en mayor parte a los países no

desarrollados de ahí que México esté atravesando por una difícil situación económica y de empleo, por lo que será necesario tomar medidas adicionales por parte del gobierno para mitigar el efecto de la crisis mundial en la economía nacional.

Lo cierto, es que hasta ahora las medidas que el gobierno ha tomado para enfrentar la contracción económica global no están a la altura de las políticas que se aplican a nivel mundial.

Por otra parte, otro de los problemas más significativos, es la falta de vinculación de las pequeñas y medianas empresas con las grandes empresas y el sector exportador, así como la carencia de cadenas o eslabonamientos productivos fuertes. Esta falta de vinculación y los desequilibrios y diferencias a nivel sectorial regional en la economía, frenan de manera importante la capacidad de crecimiento del país, en la medida en que un gran número de Pymes son responsables en gran porcentaje del producto interno bruto, así también son las creadoras de mayor fuentes de empleo.

Hay que recordar que nuestra economía está basada principalmente en la actividad de las pequeñas y medianas empresas, las cuales conforman una importante actividad económica dentro de nuestro país, y constituyen a la vez una gran fuente de empleos, a pesar de constituirse como medianas o pequeñas empresas. De ahí que los empresarios exijan al gobierno federal un **mayor apoyo y flexibilidad en la materia fiscal aplicable al sector empresarial**. Y como ya lo hemos mencionado, generando un buen plan de apoyo junto con un sistema normativo, nuestras empresas pueden lograr avances, tanto económicos así como en desarrollo tecnológico, científico y social para beneficio del país en general.

Somos conscientes que difícilmente, pueden lograrse cambios a corto plazo, y menos aún con la actual crisis que se vive en todo el mundo, la cual tiene fuerte

repercusiones en nuestro país, toda vez que nuevamente la globalización se ve reflejada en todas las economías dando un fuerte golpe en la economía de todos los países, afectando de manera significativa el sector empresarial, generando con ello el cierre de muchas de ellas y en otros casos, la reducción de fuentes de empleo, ocasionando un desequilibrio tanto económico como social.

Por ello México debe prever todos estos acontecimientos e ir generando nuevas ideas y proyectos tanto jurídicos como económicos, que fortalezcan el sector empresarial y las condiciones para que nuestras pequeñas y medianas empresas puedan subsistir logrando alcanzar sus objetivos y con la opción viable de un crecimiento.

La actividad empresarial tiene un fuerte impacto en materia laboral pero no aún el impacto que todos desearían, pues si bien es cierto que en ocasiones generan fuentes de empleo muchas veces las relaciones laborales son inestables y con los mínimos en las condiciones de trabajo. Por lo que nosotros creemos que con una buena estructura económica y un mejor sistema jurídico aplicable a las empresas, pueden generarse nuevas fuentes de empleo y ofrecer a los trabajadores mexicanos, trabajos dignos, remunerables y estables, que mejoren la condición de vida y con ello la del país, alcanzando un bienestar social en todos los sectores. Observando que la creación de empleos y un bajo índice de desempleados, repercute directamente en nuestra economía, e incluso en el sector de seguridad pública.

La nueva visión de empresa conlleva precisamente todos esos elementos, **una regulación más detallada de la actividad empresarial**, tomando en cuenta la interrelación que existe entre la economía y el derecho respecto de la empresa, respetando el objeto desde el cual se analiza a la empresa. Por otra parte, deben buscarse **proyectos de apoyo a distintos sectores empresariales, estímulos fiscales**, pues nuestra visión de empresa, consiste precisamente en ello,

características que tendrán como consecuencia inmediata, un impacto en nuestro ámbito laboral y por ende mejoras en las relaciones de trabajo, como lo son mejores formas de contratación, mejores condiciones de trabajo, asegurar al trabajador su estabilidad en el trabajo y posteriormente creemos que puede lograrse conjuntamente un crecimiento económico y empresarial, puesto que está comprobado que la buena coordinación y dinámica de las fuentes de producción genera avances en todos los aspectos, es decir, un buen capital acompañado de apoyos fiscales, conllevará a mejoras en la materia de producción y con ello el producto obtenido generará mejores salarios, mayores empleos y en general mejores resultados.

4.2 El impacto de las empresas trasnacionales en el ámbito laboral

Como ya lo hemos mencionado, la globalización es un fenómeno que tiene un impacto en todas las economías del mundo, y sobre todo en las economías de países subdesarrollados. Las empresas son un gran ejemplo en el fenómeno de la globalización. Pues, las grandes empresas son aquellas que tienen la capacidad económica y por ende productiva para establecerse en otros territorios, de acuerdo a las normas y disposiciones del país que se trate. El establecimiento de este tipo de empresas, en distintos países, tiene sus pros y sus contras, dentro de lo positivo, representa para nuestro país, una inversión extranjera que debería implicar un crecimiento económico, que muchas veces no se da, puesto el objetivo que persiguen estas empresas es solo su crecimiento y beneficio, asimismo debería de representar la creación de fuentes de empleos; pero dentro de las contras pueden constituir un obstáculo para nuestras pequeñas y medianas empresas.

Si bien es cierto, que las transnacionales constituyen una fuente de empleos, lo cierto también es, que en muchos de los casos, las condiciones de trabajo bajo las cuales contratan al trabajador mexicano no es la mejor y mucho menos le brindan la estabilidad laboral que requieren, toda vez que en algunos casos dichas empresas pretenden que el trabajador no genere antigüedad o no adquiera los derechos que conforme a la ley son susceptibles de adquirir. Por ejemplo actualmente en muchas empresas se manejan contratos por un tiempo determinado, período en el que el trabajador estará a prueba, generalmente estos contratos son por un tiempo de tres meses, y al finalizar el plazo señalado vuelven a celebrar otro contrato de trabajo por otro tiempo determinado, condicionando así al trabajador debido a su necesidad para aceptar este tipo de condiciones y con ello decidir al término de tantos meses, si firman contrato de trabajo por tiempo indeterminado o dan por concluida la relación laboral, amparados en un contrato por tiempo determinado, lo que deja en cierto estado de indefensión al trabajador mexicano. Asimismo existen otras empresas que contratan a su personal por períodos y los descansan para volver a contratar posteriormente con el propósito de que el trabajador no genere antigüedad y derechos.

Nuevamente vemos que el fenómeno de la globalización en relación a la economía a nivel mundial, es un fenómeno que conlleva enormes implicaciones para las sociedades. Se puede hablar de ella en abstracto, analizando sus efectos económicos y los problemas derivados de ellos. Sin embargo tiene sujetos históricamente determinados que la hacen posible, como son las empresas transnacionales.

Los antecedentes inmediatos de las empresas transnacionales surgen a partir de los grandes movimientos de bienes y servicios entre los países, y que hoy vemos como uno de los riesgos distintivos del fenómeno de globalización. Pero las empresas transnacionales actualmente no son organismos que se limiten a ubicar filiales comerciales en otros países, sino que ahora con mayor énfasis ponen

buscan instalar plantas industriales y maquiladoras con las cuales producen todo o sólo algunos de los insumos para la fabricación de los productos, lo cual puede realizarse en una ensambladora, situada en cualquier país. Por ejemplo en nuestro país, algunas empresas transnacionales de vehículos, establecieron maquiladoras para la fábrica de vehículos, y en razón de ello se crearon miles de fuentes de empleos, y por lo tanto tiene un impacto en nuestro ámbito laboral, social y económico; pero si por alguna razón estas empresas llegan a cerrar sus plantas en nuestro país, como ya ha sucedido, el impacto es mayor por el alto índice de desempleo que se incrementa en nuestro país y obviamente también hay repercusiones en lo social y económico.

Así pues, las transnacionales articulan sus procesos productivos y comerciales con una visión global, el mundo se ha convertido para algunas de ellas en una zona sin fronteras; para otras, sin embargo, contiene regiones de alto riesgo y otras de influencia asegurada. Este proceso ha venido siendo acompañado, aproximadamente desde la década de los 80, por movimientos de capitales cada vez más importantes y que en ocasiones, se desfasan con la producción y el comercio de bienes y servicios con los que teóricamente deben guardar una correspondencia, ocasionando graves problemas entre las naciones.

La importancia de las empresas transnacionales en países como México, cuya economía se abrió al exterior indiscriminadamente, es tal que en ella descansa fundamentalmente la estrategia de crecimiento. El sector privado en nuestro país, se comporta igual que el de los países desarrollados, pues invierte guiado por la máxima de obtener las mayores ganancias, los empresarios privados nacionales al igual que los del primer mundo, invierten cuando las opciones se les muestran promisorias.

En este orden de ideas, las empresas transnacionales constituyen una elite de empresas cuyos centros de producción y venta se encuentran en varios países,

y su control y dirección provienen básicamente de uno; forman parte de la estrategia capitalista para internacionalizar el capital, en un afán por integrar a las economías en un sistema global que permita un acrecentamiento del poder de los ya de por sí poderosos países más desarrollados y una mayor explotación de los países subdesarrollados. Para que una empresa transnacional se pueda establecer en un país, es necesario que ésta tenga un ambiente favorable para la inversión, es decir, que no se le cobren altos impuestos, y que dicho país no se encuentre en guerra o en algún conflicto parecido, que pueda poner en riesgo sus intereses. Las empresas transnacionales buscan a los países subdesarrollados, para así obtener enormes beneficios en virtud del hecho de que sus mercancías son producidas a costes bajísimos, en ciertos modos ilógicos y, probablemente inmorales.

He, ahí uno de las problemáticas sociales y laborales que repercuten en la sociedad de países subdesarrollados como México, puesto que las empresas transnacionales una vez establecidas en un territorio buscan sus beneficios a los más bajos costos, tanto en el sistema fiscal como en la mano de obra de sus trabajadores, la cual se paga por debajo del costo en su país de origen, esto lo podemos observar en empresas multinacionales como Walt Mart, Macdonalds, Burguer King etc., en donde el pago a sus trabajadores no es el mismo que se paga en México. Así pues, si bien en cierto que constituyen una fuente de empleos, también debe analizarse las condiciones bajo las cuales se prestan los servicios, que aún siendo no menores a los que establecen nuestras leyes, si pueden mejorarse las formas de contratación así como las condiciones de trabajo, dada la naturaleza de este tipo de empresas.

La problemática que debemos enfrentar y buscarle prontas soluciones, es al hecho de que a los directivos y/o dueños de las empresas trasnacionales, en muchas de las ocasiones no se preocupan por el lado humano del trabajador y

solo buscan crecer económicamente independientemente si generan resultados positivos para el país en el que se establecen.

Por otra parte, una de las repercusiones que se han observado en México con el establecimiento de las empresas transnacionales, es que éstas se han basado en la publicidad para llegar a las personas y persuadirlas a que consuman sus productos, con esto las grandes marcas se han apoderado del imaginario colectivo, lo gestionan a su placer y transforman a los individuos en consumidores compulsivos; y lo que venden no es el producto, sino la marca con la falsa idea de que al consumirlo su vida cambiará y será mejor. Así mismo, mediante la publicidad han tratado de conseguir trabajadores, vendiéndoles la idea de que trabajando en estas empresas tendrán un crecimiento económico y personal, pero ¿Cómo se puede dar dicho crecimiento, si el salario que se recibe es de aproximadamente \$9.75 pesos la hora, y difícilmente llegarán a un puesto alto dentro de dicha empresa?

Otra de las consecuencias que ha sufrido la sociedad mexicana con el establecimiento de las empresas transnacionales e incluso las grandes empresas mexicanas, es que están desplazando a las empresas con poca estructura, debido a que éstas no cuentan con los suficientes recursos para competir con ellas, por lo que las han absorbido y por lo tanto desaparecen causando en algunos casos incertidumbre para los trabajadores y en otros casos desempleo. Esto se puede observar con la marca "Manantiales Peñafiel", que era una compañía mexicana que fue comprada por Cadbury Schweppes Americas Beverages.

Creemos que como sociedad debemos reflexionar antes de consumir algún producto de las empresas transnacionales, ver si en verdad es un producto necesario o de buena calidad y pensar si seguiremos fomentando la explotación hacia sus trabajadores y el desplazamiento de las empresas nacionales. Debemos preocuparnos como sociedad y hacer nuestra parte como mexicanos, si bien es cierto que el gobierno es el encargado de tomar las decisiones y políticas a seguir, nosotros como sociedad debemos preocuparnos por las cuestiones que

representen una problemática actual para nuestro país, y en este sentido y económicamente como consumidores, preocuparnos por apoyar a nuestras empresas, y analizar las distintas opciones. Pues con ello no solo tomaremos mejores decisiones, sino conllevaran beneficios para nuestras empresas, trabajadores y nuestra economía.

Observando todas estas problemáticas, debemos ser reflexivos y empezar a **desarrollar una profunda revisión de nuestra legislación laboral y fiscal**, tendiente a obligar a una distribución equitativa de la renta; impulsar los valores de la cultura nacional y privilegiar la educación de calidad en todos los Mexicanos; **promover decididamente la operación exitosa de las pequeñas y medianas empresas**; acceder a la auténtica democracia en la que no solo los procesos electorales estén sujetos a la voluntad y mandato del pueblo, sino que sea una práctica cotidiana debatir y someter a referéndum y plebiscito las decisiones que impactan la vida nacional, estatal y municipal de nuestra república, así como fortalecer la autonomía de las regiones y comunidades.

4.3 Competitividad Global de las Empresas y su repercusión en México

En cuanto a la competitividad de las empresas y su repercusión en nuestro país, nos referimos a la capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan a las empresas alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico. La competitividad es un concepto muy utilizado en los medios empresariales, políticos y socioeconómicos en general. La competitividad tiene incidencia en la forma de plantear y desarrollar cualquier iniciativa de negocios, lo que está provocando obviamente una evolución en el modelo de empresa y empresario.

La ventaja comparativa de una empresa estaría en su habilidad, recursos, conocimientos y atributos, etc., de los que dispone dicha empresa, los mismos de los que carecen sus competidores o que estos tienen en menor medida que hace posible la obtención de unos rendimientos superiores a los de aquellos. En este sentido podemos observar una clara diferencia entre las empresas mexicanas y las extranjeras, pues éstas últimas, en muchos de los casos son empresas que poseen un capital importante y por ende cuentan con tecnología de última generación que les permite una mejor actividad y una mayor presencia en el mercado, marcando una clara diferencia con las demás empresas, ya sea nacionales u otras internacionales. De ahí que la competitividad global de las empresas, sea una constante que repercuta en nuestro país, en primer punto haciendo ver los escasos recursos de nuestras empresas nacionales y la poca tecnología con la que contamos actualmente. Y está claro que el problema del desarrollo tecnológico en nuestro país y el poco capital destinado a la compra de la misma, no es solo problema de las empresas, ese problema viene desde las prioridades de la planeación que se hace a nivel federal por el gobierno. En las últimas décadas hemos visto que en repetidas ocasiones que se pretende reducir el presupuesto a la educación y a la investigación. He ahí el estancamiento de nuestro país en ese ámbito. Y si nuestras empresas no cuentan con el debido apoyo, por parte del gobierno, será difícil lograr una interacción entre gobierno y estado que nos permita como país obtener beneficios tanto a nivel privado como público.

La competitividad global implica una continua orientación hacia el entorno y una actitud estratégica por parte de las empresas grandes tanto como en las pequeñas, en las de reciente creación o en las maduras y en general en cualquier clase de organización. Por otra la competitividad nos hace pensar en la idea "excelencia", o sea, con características de eficiencia y eficacia de la organización.

La competitividad no es producto de una casualidad ni surge espontáneamente; se crea y se logra a través de un largo proceso de aprendizaje y negociación por grupos colectivos representativos que configuran la dinámica de conducta organizativa, como los accionistas, directivos, empleados, acreedores, clientes, por la competencia y el mercado, y por último, el gobierno y la sociedad en general. Una organización, cualquiera que sea la actividad que realiza, si desea mantener un nivel adecuado de competitividad a largo plazo, debe utilizar antes o después, unos procedimientos de análisis y decisiones formales, encuadrados en el marco del proceso de "planificación estratégica". La función de dicho proceso es sistematizar y coordinar todos los esfuerzos de las unidades que integran la organización encaminados a maximizar la eficiencia global.

Para explicar mejor dicha eficiencia, consideremos los niveles de competitividad, la competitividad interna y la competitividad externa. La competitividad interna se refiere a la capacidad de organización para lograr el máximo rendimiento de los recursos disponibles, como personal, capital, materiales, ideas, etc., y los procesos de transformación. Al hablar de la competitividad interna nos viene la idea de que la empresa ha de competir contra sí misma, con expresión de su continuo esfuerzo de superación.

La competitividad externa está orientada a la elaboración de los logros de la organización en el contexto del mercado, o el sector a que pertenece. La empresa, una vez ha alcanzado un nivel de competitividad externa, deberá disponerse a mantener su competitividad futura, basado en generar nuevas ideas y productos con el objetivo de buscar nuevas oportunidades dentro del mercado.

Asimismo, el poder político, de definir las reglas del juego de la globalización, no pertenece solamente a los Estados. Desde la Edad Media, los mercaderes, los gobiernos, y los financistas se asocian y se enfrentan para ejercer su influencia. Hoy día, los análisis y las teorías nos indican que el poder es difuso y repartido

entre actores diversos, pero que son sobre todo actores privados. Si la teoría económica no puede decir nada a este respecto, la ciencia política tiene mucho que aportar.

La componente ideológica del proceso de globalización que se está desarrollando hoy día es fundamental en la estrategia de legitimar a los actores transnacionales en la lógica de conquista de nuevos mercados. El pensamiento único de la globalización y del neo-liberalismo se basa en la coordinación de diferentes formas de poder, ya sea el político, el administrativo, el patronal, el de los intelectuales y de los medios de comunicación, que se movilizan todos en torno al mercado global y al rigor social. El credo de la competitividad preconiza entre otras cosas la baja significativa del costo del empleo, en particular las cargas sociales, la moderación en el alza de salarios y el cuestionamiento del salario mínimo, una movilidad territorial acrecentada de los trabajadores y una reevaluación de las legislaciones sociales en términos de costos-beneficios y todo ello en nombre de la competitividad abierta en los mercados.

Así pues, la globalización en curso no designa solamente el grado de apertura de las economías sino que un modo de regulación donde lo internacional predomina sobre lo nacional y a menudo lo suprime, he ahí una de nuestras problemáticas. Las normas de funcionamiento de las empresas se imponen por encima de las de los Estados y el sector privado impone sus prioridades al sector público. Por lo que podemos observar, que se trata de un fenómeno que se pretende "total" teniendo repercusiones económicas, políticas, estratégicas, sociales y culturales.

En este orden de ideas, en México y en el mundo podemos observar que la empresa de hoy no es la misma que la de ayer, cotidianamente surgen cambios en el mundo que influyen notoriamente en el diario accionar de cada empresa; con esto, cada uno de los componentes de ésta deben moldearse para ajustarse de

forma óptima a estos acontecimientos. Tradicionalmente se consideraba que la empresa debía estar conformada por los recursos humanos, financieros y materiales; sin embargo en este momento a pesar de que se continúan integrando las empresas con estos tres elementos, se requiere además, se utilice el conocimiento, las habilidades y actitudes de las personas que harán posible que los recursos humanos sean pro-activos; es decir, que tengan iniciativa para que sean capaces de realizar las actividades inherentes a su puesto con independencia; tomando las decisiones necesarias y correctas para el buen funcionamiento de la empresa y con esto se pueda lograr no sólo el crecimiento económico sino también el desarrollo humano de los integrantes de las compañías.

Bajo esta perspectiva, vemos que se considera al trabajador como el poseedor de los conocimientos, habilidades, actitudes, y destrezas (capital humano) así como de aquellos conocimientos desarrollados y explicitados por las organizaciones (capital estructural) siendo que ambos tipos de capital conforman al capital intelectual, por lo que es a éste elemento a quien debe dársele real importancia a tal grado que se considere al recurso humano capaz de valerse por sí mismo y que el trabajador ceda lo mejor de sí a su labor, generando una satisfacción personal, grupal y en consecuencia considerarlo como una herramienta estratégica (de competitividad) necesaria para enfrentar los nuevos desafíos del entorno. Teniendo estas ideas respecto de la clase trabajadora, debemos darles las condiciones y mejoras necesarios para lograr un beneficio y estabilidad en todos los sectores, la competitividad mundial es la que nos lleva a buscar ideas de crecimiento, no solo para las empresas sino para todos los elementos que la conforman, de esa manera es como la competitividad global de las empresas, repercute en nuestro país, es decir, nos hace ver los defectos o falta de desarrollo que existen en nuestro país, en el ámbito público y privado.

Por lo que, al momento de visualizar nuestro sector empresarial tanto público como privado, se percibe en ellas un rezago industrial ya que carecen de un modelo de desarrollo exitoso , puesto que carecen de aquellos procesos para obtener habilidades y competitividad global; en virtud de que muchas empresas del país han estado muy vinculadas al sistema político mexicano reflejando la inexistencia de algún modelo idóneo que incorpore el conocimiento, las capacidades y habilidades de los recursos humanos con relación a la productividad, sabiendo que para las empresas más competitivas a escala mundial los activos más valiosos y productivos son las personas.

4.4 La importancia de las pequeñas y medianas empresas en la economía nacional y sus efectos laborales

En los albores de la humanidad la vida era mucho más sencilla que en nuestra actualidad, podríamos decir, que cada familia vivía en su mundo propio. Posteriormente se inicia la división del trabajo, el comercio, el dinero y poco después surgen las primeras empresas en su forma más rudimentaria. Asimismo en el mundo y principalmente en Europa surge la revolución industrial con lo cual el mundo empezó a cambiar por completo, y como consecuencia de la misma, aparecieron inventos de todo tipo que generaron desarrollo y tecnología, hasta llegar a la producción y consumo en masa a las grandes empresas industriales, comerciales y de servicio que caracterizan el mundo moderno.

Ahora bien, a cada instante se inician en todas partes del país, cientos de pequeños negocios que luchan en la difícil prueba de su iniciación y su existencia, aunque muchos de ellos sucumben debido a la multitud de problemas con que se encuentran en la vida empresarial de nuestro país, como la falta recursos y escasa capacitación técnica y administrativa para resolverlos. Para nosotros la pequeña y

mediana empresa en nuestro país, constituye hoy en día el centro de sistema económico. Podría decirse desde un punto de vista individual que un pequeño negocio puede parecer aparentemente insignificante, pero en su tamaño de conjunto es realmente grande, no solo en cifras sino por su contribución a la economía. De ahí que debemos prestar mayor atención y proporcionar los medios para el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas, pues para nuestra economía tienen una importancia significativa al igual que en nuestro ámbito laboral.

A nuestro entender, podemos decir que existen tres aspectos en que la pequeña y mediana empresa cumplen una función definida dentro del desarrollo general del país. En primer lugar llena huecos en la producción toda vez que hay un gran número de productos que tienen que ser elaborados en pequeña escala. En segundo lugar, las PYMES crean y fortalecen una clase empresarial, puesto que la pequeña empresa constituye una escuela práctica, de gran valor nacional para formar empresarios, administradores y técnicos. Y por último podríamos decir que contribuyen a generar un mayor número de empleos. La generación de empleos para una creciente población, es uno de los más grandes problemas del Estado mexicano.

En este orden de ideas una de las problemáticas que encontramos en nuestro país, es que en gran porcentaje el futuro económico de México dependerá del crecimiento de las pequeñas y medianas empresas, y no únicamente por el volumen de empleo que generan o el volumen de establecimientos, sino por tener un tamaño que en ocasiones les permite realizar con eficiencia y flexibilidad la fabricación de consumo que en buen número de casos la grande empresa efectúa con elevados costos.

Como se menciona en el capítulo tercero de esta investigación, respecto del marco jurídico aplicable a la empresa, la Constitución establece una Planeación de

Desarrollo Nacional dentro de su artículo 25, el cual impone al Estado el fomento de actividades que demande el interés general y la concurrencia al desarrollo económico nacional con responsabilidad social del sector público, privado y social, de ahí que “El Plan Nacional de desarrollo 2007-2012, establece que el objetivo de la política económica de la presente administración, es lograr mayores niveles de competitividad y de generar más y mejores empleos para la población, lo que es fundamental para el desarrollo humano sustentable; que los individuos cuenten en nuestro país, y que en México se inserte eficazmente en la economía global, a través de mayores niveles de competitividad y de un mercado interno cada vez más vigoroso, así como así como elevar la competitividad y lograr mayores niveles de inversión en diferentes en diferentes ámbitos que nos permitan generar empleos que demanda este sector de la población...”⁷³

Como podemos ver, el Plan de Desarrollo Nacional 2007-2012 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de Mayo de 2008, establece las metas en cuanto al sector empresarial en todos sus ámbitos, puntualizando que deberá existir una mayor competitividad, generación de empleos, adecuar nuestra economía de acuerdo a la economía global, obtener mayor inversión tanto nacional como extranjera, que permitan generar la creación de empleos, dicho plan establece en su contenido un Fondo de Apoyo para las micro, pequeña y medianas empresas, junto con otras más ideas para el crecimiento empresarial de las empresas mexicanas, el problema es llevarlo a la práctica y ver si realmente da los resultados esperados. Por ahora uno de los principales problemas que atraviesa nuestro país es el alto índice de desempleo, por lo que en ese sentido deducimos que en cuanto al sector empresarial las cosas no se han hecho de la mejor manera, de ahí que deban replantearse los planes y pasos a seguir para conseguir la creación de empleos y la estabilidad de nuestra economía.

⁷³ http://www.fondopyme.gob.mx/docs/Reglas_FPyME_2009_DOF_29_12_08.pdf. 22/09/09- 20:30 hrs

Este mismo documento nos menciona que con base en información del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), se estima que las micro, pequeñas y medianas empresas constituyen el 99% del total de unidades económicas del país, generan más del 50% del PIB y contribuyen con cada 7 de 10 de los empleos formales que se crean en México; por lo que son un elemento fundamental en el desarrollo económico del país, al constituir la columna vertebral de la economía nacional por su alto impacto de generación de empleos.

74

Ahora bien es muy cierto que a pesar del Plan de Desarrollo Nacional, las pequeñas y medianas empresas carecen de apoyos necesarios para su pleno desarrollo, a pesar de que representan un factor estratégico para el país. Éstas se han constituido en un sostén importante del mercado nacional y en una válvula de escape en la generación de empleos, ya que representan en un gran porcentaje de los establecimientos en el país. Y como ya lo hemos mencionado este tipo de empresas requieren de un mayor apoyo para su desarrollo y crecimiento, de ahí que actualmente veamos que los apoyos gubernamentales que recibe este sector empresarial, solo se reducen a programas asistenciales que lejos de remediar las carencias productivas, sólo representan un paliativo para su sobrevivencia.

Así pues, nos atrevemos a decir que el Fondo de Apoyo Pyme otorgado por el gobierno federal no soluciona de manera estructural las deficiencias de las PYMES ni tampoco perfeccionan sus procesos de producción, competencia y distribución de bienes y servicios, y al no existir el crecimiento esperado, tampoco se crean fuentes de empleo, por el contrario, con el cierre de muchas de ellas se generan resultados negativos en cuanto al desempleo nacional. Además de que para la tramitación de dicho apoyo hay que realizar una serie de trámites que a través de Internet en la página <http://www.fondopyme.gob.mx/> y que muchas veces resultan complicados.

⁷⁴ *Idem.*

Unas de las desventajas que hemos observado en relación a las pequeñas y medianas empresas con las grandes empresas, son las limitaciones de capital, financiamiento así como la falta de capacidad de desarrollo tecnológico y científico, de ahí la problemática de la poca competitividad con las grandes empresas y por ende el poco crecimiento, que conlleva un estancamiento de nuestras empresas, teniendo como consecuencia efectos en las relaciones de trabajo, reducción de personal, salarios bajos etc., y por lo contrario nuestro objeto es generar mayores empleos y mejores condiciones de trabajo a través del crecimiento de nuestras empresas, dándole una visión a éstas y mejores alternativas, propiciando condiciones necesarias para el desarrollo productivo, tecnológico y científico, atrayendo mayores inversionistas, para obtener mejores resultados.

Ahora bien, entre las pequeñas y medianas empresas podemos encontrar diferencias, que derivan en algunas ventajas y desventajas para cada una de ellas, dentro de las ventajas de las pequeñas empresas encontramos que se caracterizan por su facilidad administrativa, pero, en relación a sus desventajas, éstas se deben a razones de tipo económico, como son la inflación y devaluaciones; viven al día de sus ingresos, le temen al fisco, y padecen de falta de recursos financieros, por lo tanto se les dificulta crecer, y por lo mismo ponen en peligro su existencia.

Para el caso de las medianas empresas, podemos darnos cuenta que padecen los mismos problemas que las pequeñas empresas, pero, a niveles más complicados, por ejemplo, en el caso de sus ventajas, éstas son de mejor calidad administrativa, pero, sus desventajas, también son de tipo económicas, como; altos costos de operación, falta de reinversión en el equipo y maquinaria, no obtiene ganancias extraordinarias, por sus altos costos, no pueden pagar altos salarios, por lo tanto, no cuentan con personal especializado, no cuentan con

controles de calidad óptimos, etc. Y todo esto repercute en nuestro ámbito laboral, de ahí que deban darse debates a nivel legislativo y del ejecutivo para replantear la situación empresarial en nuestro país. Y buscar alternativas para el crecimiento de nuestras pequeñas y medianas empresas y darle una nueva visión a la empresa en México que repercuta de manera positiva en nuestro ámbito laboral.

Como ya lo hemos mencionado, en nuestro país uno de los problemas fundamentales de las Pymes es la falta de apoyo y financiamiento por parte de las instituciones financieras nacionales, y del Estado sin mencionar los trámites lentos y tediosos para la creación de nuevas empresas. Por otra parte nuestro mercado nacional no cuenta con reglas claras de mercado libre para incentivar a las Pymes. A nuestro entender una de las soluciones sería el obtener recursos vía mercado de valores, ya que el mercado de valores representa una alternativa de financiamiento para las empresas, promoviendo el desarrollo económico de cualquier país.

Actualmente podemos decir, que este sector empresarial, respecto de las pequeñas y medianas empresas atraviesa una crisis de marginación en relación a los apoyos institucionales, los cuales en los últimos años han ido creciendo pero no lo suficiente, asimismo, este sector empresarial vive una baja escala de producción, limitada cultura tecnológica, así como incapacidad para la obtención de créditos, carencia de personal calificado, por mencionar algunos referentes a la gestión empresarial. Aunado a esto nos parece pertinente señalar, que dicho problema no solo es materia de los programas de apoyo del gobierno sino también son originados en gran medida por la restringida capacidad de actuación de los directivos de las PYMES (pequeñas y medianas empresas), quienes son las personas que manejan todos los aspectos de la administración y la producción de dichas empresas y que éstas se resisten al cambio y modernización de la empresa.

En México este último punto tiene hoy en día una gran relevancia para el desarrollo económico de nuestro país, toda vez que la gestión empresarial y la capacitación de la mano de obra industrial, son dos puntos importantes a considerar. De ahí, que el empresario deba **capacitar y adiestrar a sus trabajadores para obtener mejores resultados**, ya que si bien es cierto, la capacitación y adiestramiento constituye una obligación del patrón, a nuestro modo de ver, más que una obligación es una necesidad para el desarrollo y crecimiento del negocio o empresa de que se trate.

En este orden de ideas, en la actualidad el **apoyo a las PYMES** es un hecho impostergable ya que la composición de la planta productiva nacional, está ampliamente representada por este sector, el cuál es el sostén en buena medida de la mayor parte de la población económicamente activa y contribuye en un porcentaje considerable al producto interno bruto del país.

De ahí que nuevamente recalquemos que debe de darse una **nueva visión de empresa, tanto en el marco legal, como en los apoyos del gobierno para el desarrollo y crecimiento** de las mismas, y solo por el hecho de que sencillamente se ha reconocido que las PYMES juegan un papel fundamental en el proceso de modernización de nuestro país, numéricamente constituyen una gran parte del total de establecimientos de industrias, comerciales y servicios que hay en el país, y éstos corresponden al sector mediano, pequeño y micro. Este sector a parte de constituir una gran fuente de empleo, es sobre todo, el que ha demostrado tener una mayor capacidad de adaptación en momentos de crisis. Ésta situación se deriva, de su flexibilidad organizativa y, en cierta forma, de su dinamismo económico que puede observarse en los incrementos de la producción en algunas ramas de la industria.

Por todo esto, las pequeñas y medianas empresas representan un sector vital tanto para nuestra economía como para nuestro ámbito laboral, y de ahí que

el Estado debe de propiciar las condiciones para que las PYMES puedan seguir cumpliendo con su papel fundamental en los diferentes aspectos ya señalados anteriormente, pues al tomar la decisión de abrir la economía, se hizo con el convencimiento de los trascendentales beneficios para el desarrollo de las empresas, y no es producto de una dolorosa resignación para insertarse en la economía global, sino por el contrario, de una estrategia deliberada para aprovechar íntegramente las oportunidades de la globalización mundial.

Hay que recordar que durante el sexenio del Presidente Vicente Fox, se iniciaron programas de apoyo a “changarros”, recordando que en México existe una diversidad de negocios que van desde la empresa multinacional hasta las microempresas con sus gastos al día, pero no por tratarse de micro negocios familiares significa que no son importantes para el desarrollo económico del país, dicho programa tenía como objetivo financiar pequeños negocios familiares ya que las microempresas no sólo son trascendentales por su aportación al PIB, como ya lo citamos anteriormente, sino también tienen una importancia social, por el número de empleos que generan todos los años y el sustento representado para millones de familias mexicanas, sin embargo, es fundamental mencionar que los “changarros” tienen áreas sensibles que propician su estancamiento. El primero es el rezago o el nulo acceso a la tecnología de punta, lo que repercute en baja calidad y en una debilidad frente a los retos que impone el mercado; y el segundo es la falta de vinculación entre estos negocios y las grandes empresas, así como en el sector público.

De ahí, que la política estatal de apoyo y promoción en las PYMES a nuestro entender, debe contener el apoyo para la renovación de la planta productiva, propiciar las condiciones para que se les pueda ayudar financieramente, tecnológicamente, generar conciencia de una cultura ecológica, así mismo auxiliarlas en cuanto a la gestión de las empresa. La capacitación empresarial es una valiosa herramienta para inducir o facilitar el cambio de las unidades fabriles

del país. Ahora bien, la importancia de las pequeñas y medianas empresas en México, tiene una repercusión tanto en el ámbito económico como en el laboral y por ende en la vida social de nuestro país y como ya lo hemos mencionado es una gran fuente de empleos y tiene un peso específico en nuestra economía. Por ello, no deben dejarse a un lado y debemos debatir cuales son los proyectos y planes a seguir para lograr su desarrollo y beneficio de todos en general.

4.5 Responsabilidad social de la empresa

A lo largo de este trabajo hemos visto que la empresa como un ente económico no solo tiene repercusiones económicas sino que también interactúa en la vida social de todo país, lo que le concierne a tener una responsabilidad social debido a su actividad y efectos que con la misma genera.

Muchas veces hemos mencionado que no solo es obligación del gobierno procurar el bienestar social, si bien es una de sus finalidades, también compete a la población en general hacer lo necesario para procurar dicho bienestar, como mexicanos y ciudadanos mexicanos tenemos derechos y obligaciones, tanto personas físicas como morales, he ahí donde la empresa tiene una serie de obligaciones y disposiciones que acatar para su debido funcionamiento. Si bien es cierto que para la gran mayoría de las empresas lo que buscan es un lucro, la sociedad espera más de ellas aún cuando no tengan el carácter de empresas sociales.

La responsabilidad que tiene una empresa frente a la sociedad puede ser vista desde distintos puntos de vista, como por ejemplo el económico, pues obviamente al empresario le interesa la rentabilidad de su negocio, su producción, mantener e incrementar su clientela y con ello frente a la sociedad se genera una

estabilidad económica; ecológicamente hoy en día todo empresario debe preocuparse por no generar altos índices de contaminantes y por el contrario contrarrestar los daños que pudiese causar al medio ambiente; toda empresa también tiene una responsabilidad social frente a sus empleados, pues debe ofrecerles una retribución económica digna que mejore las condiciones de vida de sus trabajadores, así como también deben preocuparse por la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores que les traerá como resultado mejores resultados en la calidad y producción de los bienes y servicios que produzcan u ofrezcan; ante la sociedad tiene la responsabilidad de ofrecer como lo mencionamos bienes y servicios de calidad; en este orden de ideas las empresas deben preocuparse por buscar contribuir con el gobierno a lograr el bienestar social en general, tanto en educación, así como en la imagen pública y de seguridad de la sociedad.

Pero bueno todo esto representa una utopía ya que las empresas solo buscan su beneficio recuperar la inversión y obtener grandes ganancias para los dueños de dichas empresas, sin importarles la sociedad en general ni el nivel de vida de sus trabajadores. Y al no existir una Ley que regule la responsabilidad social de una empresa, seguiremos viviendo los mismo problemas hasta hoy en día. Cada empresa puede tener uno que otro grado de responsabilidad, pero lo óptimo sería un consenso de responsabilidades entre las empresas para llevarlas a la práctica en beneficio de la sociedad de los empleados y con ello las mismas empresas ganarían al desenvolverse en un medio más estable y saludable.

Una empresa puede ser socialmente responsable si sigue una serie de lineamientos por voluntad propia, que en futuro le puede generar mejores resultados obteniendo con ello una mejor imagen de empresa, toda vez que se observará que a pesar de la finalidad de lucro que tienen todas las empresas, también se preocupan por el medio ambiente, por sus trabajadores, y por sus productos y por ende por la sociedad. Los lineamientos que mencionamos no son

nada complicados ni costosos, ya que en primer lugar debe existir un acatamiento a ordenamientos tanto nacionales como internacionales para su funcionamiento, así como también que procuren una competencia leal, otro lineamiento sería el procurar crear mejores condiciones laborales y en general dar un trato digno al trabajador mexicano, y retribuir un pago justo, brindarle seguridad, equidad y estabilidad en el empleo, es muy cierto que un ambiente de trabajo bueno, genera mejores resultados y mejor desempeño de los trabajadores, por otra parte las empresas pueden participar en la solución de conflictos sociales como hoy en día se hace en el teletón de cada año, que a pesar de guardar un trasfondo, se apoya una problemática social, como son los niños con capacidades diferentes, pueden preocuparse por la mejora del medio ambiente pues todos vivimos en el mismo planeta y necesitamos de lo mismo para subsistir, en este orden de ideas mientras se convenga a las empresas que la aplicación de estas ideas mejorara su imagen y actividad empresarial, todos saldremos beneficiados como trabajadores y como sociedad en general.

Al habar de una empresa socialmente responsable debemos entender aquella forma de conducir los negocios de una empresa, de tal manera que se convierte en socio coresponsable para el desarrollo social. La empresa socialmente responsable es aquella que posee la capacidad de escuchar los intereses de las diversas partes como accionistas, empleados, proveedores, empleados, consumidores, comunidad, gobierno y medio ambiente, incorporando dichos intereses en el planteamiento de sus actividades, para atender las demandas de todos, y no solamente las de los accionistas o propietarios. Hace años la excelencia ecológica de las empresas era un valor intangible de difícil percepción por parte de los consumidores. Poco a poco la preocupación por los problemas ambientales se ha hecho patente en la sociedad y se demanda cada vez con más fuerza que las empresas respeten el entorno en el que desarrollan su actividad. A su vez, la competencia entre empresas ejerce sobre éstas una presión cada vez más fuerte. La gestión de los impactos sociales, éticos y ambientales

asociados a la actuación de las empresas se está convirtiendo en un verdadero imperativo, de manera que la imagen ambiental de una compañía es un valor o una carga que evalúan inversores, aseguradoras, clientes, proveedores y consumidores en general. Sin duda constituye una ventaja competitiva conseguir diferenciarse por el respeto al medio ambiente. También es importante saber explicar la contribución de una determinada industria a la consecución del bienestar de que disfruta la sociedad actual. En este contexto, los sistemas de gestión ambiental son herramientas de ventaja competitiva que responden a la creciente presión pública, de los empleados y del resto de los afectados por la actividad de la empresa.

La mayoría de las empresas informa voluntariamente sobre su actuación ambiental para atender la demanda de colectivos con intereses en ellas: Los potenciales inversores: bancos, mercados de valores o compañías aseguradoras quieren saber los gastos de capital que son necesarios para cumplir la nueva normativa y qué potenciales responsabilidades ambientales tendrían efecto en las operaciones financieras. Las comunidades locales desean saber el impacto ambiental de las operaciones de las empresas en su territorio y tienen el poder de respaldar o de rechazar su actividad. Los consumidores individuales piden información sobre el impacto y los efectos de los productos que compran. En ocasiones, el consumidor elige un producto más caro sólo porque lo considera más ecológico. Los clientes corporativos buscan obtener la confianza de sus propios clientes mostrando que tienen una política de medio ambiente y una estructura de información. A los empleados les gusta saber que la empresa para la que trabajan es limpia y transparente.⁷⁵

Por otro lado, también existen empresas industriales que aún no se han subido al tren del futuro; empresas que, en un entorno de recursos limitados y conflictos de prioridades, a veces ven el medio ambiente más como un obstáculo

⁷⁵ http://www.usc.es/econo/RGE/Vol%2011_2/Castelan/op4.pdf.22/septiembre/09.20:40hrs.

que como una oportunidad, y piensan que ir más allá de lo que es el estricto cumplimiento de las legislaciones tiene un alto coste.

La existencia de mentalidades diferentes a la hora de gestionar la política ambiental de una empresa hace que esta gestión se convierta en un elemento de diferenciación en el marco de un mercado global cada vez más competitivo.

Creemos que si las empresas se preocuparan con mayor atención por ser socialmente responsables contribuirían al mejoramiento de la calidad de vida del ser humano, y al bienestar social en general para mejorar las condiciones para todos. Responsabilidad social que mejorará la imagen de las empresas, ya que tomaran conciencia de la importancia y los beneficios que pueden generar en cualquier sociedad. Pues la tarea no solo es del gobierno en si, el gobierno debe planear y llevar a cabo sus fines para lograr el bienestar, pero con la participación de todos y en particular del sector empresarial pueden lograrse en general mejores resultados.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La importancia que representa el trabajo como actividad principal del ser humano a lo largo de su historia, se ve reflejada en una ley protectora del trabajador y sus derechos como lo es nuestra Ley Federal del Trabajo, que tiene por objetivo buscar la justicia social, buscando un equilibrio en los factores de la producción así como en las relaciones laborales, además de mejorar sus condiciones de trabajo y reivindicar los derechos de la clase trabajadora.

SEGUNDA. El trabajo como actividad y la empresa como elemento tienen una interrelación vital en nuestra vida social, los cuales difícilmente puede verse el uno sin el otro, pues la empresa requiere de trabajo constante y por su parte el trabajo y las actividades lícitas para laborar generaron la constitución de las sociedades mercantiles con el fin de obtener un lucro como resultado de la inversión y del trabajo, de ahí que la empresa constituya no solo un ente económico global, sino un medio estabilizador de la economía y creador de fuentes de trabajo.

TERCERA. Actualmente la empresa tiene un papel importante dentro de toda sociedad, en todos los sectores tanto en el económico, el social y hasta el político. Para nuestra economía las pequeñas y medianas empresas constituyen en gran medida el equilibrio económico de nuestro país y generan en conjunto un alto porcentaje de fuentes de empleo. En cambio las empresas transnacionales, si bien es cierto, invierten su capital en nuestro país, lo hacen con el fin de expandir su marca y obtener ganancias que a final de cuentas se fugan a su país de origen. De ahí que debemos generar una nueva visión de empresa tanto en el plano, así como en el económico y social, que se refleje en las empresas mexicanas y en nuestra economía, con lo que se obtendría empresas competitivas en vías de

crecimiento, mejores condiciones de trabajo y una mayor estabilidad en el trabajo para nuestros trabajadores, así como una economía más fuerte.

CUARTA. Uno de los principales problemas que enfrentan nuestras pequeñas y medianas empresas, es el financiamiento, por lo que se debe brindar por parte del gobierno, programas de apoyo que brinden financiamientos, que permitan el desarrollo y crecimiento de nuestras empresas, con planes a mediano y largo plazo, en donde se vea beneficiada la empresa mexicana y en consecuencia la economía de nuestro país; así también otros de los problemas a que se enfrentan las empresas mexicanas es a un marco fiscal estricto que muchas veces junto con el financiamiento llevan al cierre de las mismas, por lo que un marco fiscal flexible, para las pequeñas y medianas empresas tales como la reducción de la tasa de los mismos, permitirá que nuestras empresas establecidas se estabilicen en su capital y producción generando con ello mejores resultados cubriendo el financiamiento y pagando puntualmente sus contribuciones.

QUINTA. Como se vio a lo largo de este trabajo, las empresas constituyen una unidad económica importante a nivel mundial, de ahí que el derecho empresarial haya ido evolucionando y adaptándose a nuevas formas de actividad empresarial, siendo así un ente dinámico al cual el derecho en general debe adaptarse día a día, por lo mismo consideramos que es necesario sistematizar y unificar la legislación existente en materia de derecho empresarial y generar así, un ordenamiento normativo que abarque la totalidad de disposiciones aplicables a la empresa.

SEXTA. Una nueva visión de empresa como hasta ahora lo hemos propuesto, con una legislación sistematizada, mayores apoyos de financiamiento y un marco fiscal que permita el desarrollo y crecimiento de las empresa mexicanas, no solo será para el beneficio de las empresas en sí, sino que con ello se obtendrá

en bienestar común pues de la misma manera implicaría crear una responsabilidad social de la empresa tanto en su actividad, así como para con el trabajador, con el medio ambiente y con la población en general. Dicha responsabilidad puede preverse dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo, la cual debe contemplar más que un concepto de empresa como hasta ahora solo lo hace en su artículo 16, pues si bien la empresa es una persona moral y el patrón es quien directamente tiene la responsabilidad con el trabajador, debe detallarse la responsabilidad social de la empresa.

SÉPTIMA. La realidad de nuestras empresas mexicanas se encuentra muy por debajo de las grandes empresas transnacionales, por lo que debe exigirse más de la empresas internacionales instauradas en nuestro territorio, es decir, su impacto en nuestro ámbito laboral ser equiparable a su dimensión, por lo que consideramos que las empresas transnacionales establecidas en nuestro país al obtener ingresos superiores a su inversión, es justo que se les exija mejores condiciones de trabajo dada su estructura y capital, entiendo con ello un mejor pago de salario y condiciones laborales. Por lo que debemos establecer dentro de nuestra Ley Federal de Trabajo, disposiciones que distingan a los trabajadores de las empresas transnacionales, puesto que éstas no pagan lo mismo a sus trabajadores en su país de origen, y nuestro país cubren los mínimos y no brindan al trabajador una estabilidad en el empleo ni un crecimiento técnico ni profesional dentro de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

1. BAÑALES BARANDA, Ramiro. Estructura del Derecho Empresarial. Editorial Deusto. España. 1968.
2. CALVO, Thomas et al. Micro y Pequeña Empresa en México. "Frente a los retos de la globalización. Centro Francés de Estudios Mexicanos y Centroamericanos. México. 1995.
3. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena Edición. Editorial Trillas. México. 2003.
4. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho de Trabajo Mexicano a Principios de Milenio. Editorial Trillas. México. 2000.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Segunda Edición. Editorial Trillas. México. 1994.
6. CLIMENT BELTRÁN, Juan Bautista. Formulario de Derecho del Trabajo. Editorial Esfinge. México. 2003.
7. CUERVO GARCÍA, Álvaro y otros. Introducción a la Administración de Empresas. Segunda Edición. Editorial Civitas. España. 1996.
8. DÁVALOS M, José. Derecho del Trabajo. Séptima Edición. Porrúa. México. 1997.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima Novena Edición. Porrúa. México. 2005.

10. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Primera Edición. Porrúa. México 1988.
11. DE LA DEHESA, Guillermo. Comprender la Globalización. Alianza Editorial. España 2000.
12. DE PINA VARA, Rafael. Elementos de Derecho Mercantil Mexicano. Vigésimo Cuarta Edición. Porrúa. México. 1994.
13. DÍAZ BRAVO, Arturo. Derecho Mercantil. Editorial IURE. México. 2002.
14. DUSSEL PETERS, Enrique. Integración Exitosa de las Pequeñas y Medianas Empresas en México. Editorial Jus. México. 2001.
15. GARCÍA PEÑA, José Heriberto et al. Problemas Actuales del Derecho Empresarial Mexicano. Porrúa. México. 2005.
16. GUAJARDO, Carlos Alberto. Comercio Internacional y Globalización. Ediciones Jurídicas Cuyo. Argentina 1999.
17. LEVI, Luis Haime. Planeación Financiera en la Empresa Moderna. Séptima Edición. Ediciones Fiscales. México. 2005.
18. LÓPEZ BELTRÁN, Elia. Globalización. México 2006.
19. MARGADANT S. Guillermo. El Derecho Privado Romano. Vigésimo sexta edición. Editorial Esfinge. México. 2001.
20. MARTÍNEZ GARCÍA, Francisco. Una Filosofía de la Empresa y el Trabajo. Editorial Trillas. México. 2004.

21. MASON VILLALOBOS, Edgar F. Importancia de la libre empresa en el desarrollo económico de México. Editorial B. Costa-Amic. México. 1977.
22. O' DONNELL, Gaston Alejandro. Elementos de Derecho Empresarial. editorial Machi. Argentina. 1993.
23. REYES CALDERÓN, Cuadrado. Nociones de Economía de la Empresa. Editorial Lex Nova. España. 1992.
24. SEPÚLVEDA SANDOVAL, Carlos. La Empresa y sus actividades. Editorial Mcgraw-Hill. México 2002.
25. TRUEBA-URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral" Sexta Edición. Porrúa. México 1981.
26. VALDESIO, Jesús Ma. et al. Historia Económica de la Empresa. Editorial Crítica. España. 2000.
27. ZORAIDA VÁZQUEZ, Josefina. et al. Historia General de México. T 2. Tercera Edición. Editorial Harla. México 1981.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

1. CARBONELL, Miguel. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. México 2009.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada y Concordada. Decimoséptima Edición. Porrúa. México 2009.

3. TRUEBA URBINA, Alberto y otro. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Octavagésima Octava Edición. Porrúa. México 2008.
4. Código Fiscal de la Federación. Ediciones Fiscales ISEF. 2009.
5. Código de Comercio. Ediciones Fiscales ISEF. 2009.
6. Ley General de Sociedades Mercantiles. Ediciones Fiscales ISEF. 2009.

DICCIONARIOS

1. RIBO DURÁN, Luis Maria. Diccionario de Derecho Empresarial. editorial Bosch. Barcelona. 1998.
2. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésimo primera edición. Porrúa. México 1995.
3. RAMÓN GARCÍA – PELAYO Y GROSS. Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Novena Edición. Larousse. México 1997.

INTERNET

1. <http://www.monografias.com/trabajos15/el-capitalismo/el-capitalismo.shtml>.
31/octubre/07. 10:50 hrs.

2. <http://www.monografias.com/trabajos12/revin/revin2.shtml>. 2/noviembre/2007.
17:24 hrs.
3. http://es.encarta.msn.com/encyclopedia_761577952/Revoluci%C3%B3n_Industrial.html.2/noviembre/2007. 18:30
4. http://www.portalplanetasedna.com.ar/revolucion_industrial.htm.
5/noviembre/2007. 13:23 hrs.
5. <http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesisInkTmp.asp?nlus=168677&cPalPrm=EMPRESA,&cFrPrm=>. Domingo 04 de enero de 2008, 13:50.
6. <http://www.economía.gob.mx/DIAGNÓSTICODEMICROPEQUEÑASYMEDIANASEMPRESAS.pdf>.14/Septiembre/2009. 17:32
7. http://www.fondopyme.gob.mx/docs/Reglas_FPyME_2009_DOF_29_12_08.pdf
. 22/09/09- 20:30 hrs
8. http://www.usc.es/econo/RGE/Vol%2011_2/Castelan/op4.pdf.22/septiembre/09
. 20:40hrs.