

¿UN RÉGIMEN LABORAL DIFERENCIADO PARA LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA?

Alfredo SÁNCHEZ-CASTAÑEDA

SUMARIO: I. *La noción de empresa*. II. *La pluralidad de empresas*. III. *Importancia económica de las pequeñas y medianas empresas en el contexto mexicano*. IV. *La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las micro y pequeñas empresas*. V. *Una nueva concepción de la empresa en el derecho del trabajo mexicano*.

I. LA NOCIÓN DE EMPRESA

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

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

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

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

Cabe señalar que este concepto de empresa se da por primera vez en la legislación laboral, por la siguiente razón: el derecho del trabajo es

una disciplina que se encarga del estudio de las relaciones laborales entre trabajadores y patrones, identificando y confundiendo a estos últimos normalmente con la empresa o establecimiento.

La empresa es al desarrollo económico como la familia a la sociedad, es decir, es la célula impulsora del crecimiento económico. “Empresa es la organización de capital y trabajo dedicada a la producción de bienes y prestación de servicios destinados al mercado, con o sin fines de lucro”.¹

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

El concepto de empresa es tan amplio que, cualquier definición puede ser insuficiente; por eso, para los fines de este trabajo, se entiende como empresa cualquier esfuerzo mínimo organizado dirigido a la producción, comercialización y oferta de bienes y/o servicios.

A pesar de ser un tema de gran importancia para el derecho del trabajo, el concepto de empresa ha sido poco estudiado, y el enfoque puede variar según el punto de vista desde el cual se aborde, ya sea desde un punto de vista ideológico (A), económico (B) o jurídico (C).

1. *La empresa como noción ideológica*

La noción de empresa tiene una carga ideológica intrínseca cambiante de acuerdo con el momento histórico en que se intente definir, pero sin duda es producto de la Revolución Industrial y del desarrollo del mundo moderno, que ha transitado del auge del sector industrial al sector de los servicios.

Desde una perspectiva eminentemente ideológica, la naturaleza de la empresa, basada en la propiedad, no puede ser vista más que como capitalista; pero también, puede ser vista como una comunidad laboral que reúne a un empresario y trabajadores que buscan un mismo fin.²

¹ Bugallo Montaña, Beatriz, *Manual básico de derecho de la empresa*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2002, p. 9.

² De Ferrari, Francisco, *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, De Palma, 1968, citado en Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, México, Colección de Textos Jurídicos Universitarios, Oxford University Press, 2000, p. 302.

De acuerdo con el concepto de empresa de Russell L. Ackoff, éste tiene tres variantes:³ a) la empresa como máquina; b) la empresa como organismo, y c) la empresa como organización.

A. *La empresa como máquina*

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

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

El crecimiento del sindicalismo y las instituciones de bienestar y la economía social redujeron la posibilidad de cesantía que amenazaba a la fuerza laboral. También el incremento de la mecanización requería obreros más especializados. Mientras más preparación adquirían, los trabajadores más difícil y costoso resultaba reemplazarlos. La promulgación de leyes que prohibían la explotación de niños en las fábricas hizo posible el aumento en los niveles de educación, y, con esto, la clase trabajadora se hizo cada vez más renuente a aceptar un ambiente laboral mecánico. Con todo lo anterior, el original concepto mecanicista de la empresa no pudo resistir tantos cambios.

³ Cfr. Ackoff, Russell L., *Planificación de la empresa del futuro*, 6a. reimp., México, Limusa, Grupo Noriega Editores, 1992, pp. 41 y ss.

B. *La empresa como organismo*

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

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

C. *La empresa como organización*

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

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

2. *La empresa como noción económica*

En un intento por definir a la empresa desde un punto de vista económico, se entiende como “la entidad integrada por el capital y el trabajo

como factores de la producción y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad”.⁴

También se podría entender el concepto de empresa recurriendo a Garriguet: “económicamente, la empresa es la organización de los factores de la producción a fin de obtener una ganancia limitada”.⁵ El jurista francés, Durand, conceptúa la empresa también con un sentido económico, y afirma: “la empresa es una unidad económica de producción cuyos riesgos de explotación quedan a cargo del empresario”.⁶

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

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

El capital es el medio que utiliza la empresa para pagar insumos, salarios, gastos fijos de administración y de otras inversiones. Éste es indispensable para que exista y funcione la empresa. De lo anterior, se derivan cuatro categorías del capital:

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

Todos los bienes anteriores, poseen un valor económico, pero se manifiestan en su conjunto en el activo de la empresa, y pueden ser utilizados también para evadir responsabilidades laborales, fiscales o de cual-

⁴ Despax, Michel, *L'entreprise et le droit*, citado en Ramos Olivera, Julio, *La empresa. Enfoque laboral*, Montevideo, FCU, 1993, p. 15.

⁵ Cfr. Garriguet, Walter, *Instituciones de derecho mercantil*, 2a. ed., Madrid, 1948, p. 85, citado en Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, cit., nota 2, p. 299.

⁶ Cfr. Durand, Paul y Rouast, André *Précis de législation industrielle*, Paris, Dalloz, 1943, p. 340, citado en Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, cit. nota 2, p. 299.

quiera otra índole. Son justamente las responsabilidades laborales, el cumplimiento y respeto de ellas lo que interesa.

La empresa es un fenómeno económico, es una forma de organización que está presente en cualquier actividad económica moderna y que busca realizar seis tipos de intercambios:⁷

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

3. *La empresa como noción jurídica*

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

Con relación a la noción jurídica de la empresa no se debe soslayar que la definición en la LFT es sumamente importante.

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

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

⁷ Cfr. Ackoff, Russell L., *op. cit.*, nota 3, p. 47.

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

Asociación. El Código Civil establece en su artículo 2670 que: “Cuando varios individuos convinieren en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituye una asociación”.

Sociedad. El artículo 2688 del Código Civil dice: “Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial”.

Sociedad mercantil. A este respecto, el artículo 4o. de la Ley General de Sociedades Mercantiles señala: “Se reputarán mercantiles todas las sociedades que se constituyan en alguna de las formas reconocidas en el artículo primero de esta Ley.” El artículo 1o. dice:

Esta ley reconoce las siguientes especies de sociedades mercantiles:

- I. Sociedad en nombre colectivo;
- II. Sociedad en comandita simple;
- III. Sociedad de responsabilidad limitada;
- IV. Sociedad anónima;
- V. Sociedad en comandita por acciones; y
- VI. Sociedad cooperativa.

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

II. LA PLURALIDAD DE EMPRESAS

La empresa es una entidad donde se combinan los recursos humanos y materiales para ofrecer bienes y servicios, pero para el desarrollo de sus actividades la empresa requiere un espacio físico donde se realice la interacción de la producción y las prestaciones laborales. Este lugar físico incluye centros de trabajo, establecimientos, filiales, sucursales, etcétera, es decir, “Todas las unidades técnicas o reparticiones geográficas que la integran y que contribuyen a la realización de sus fines”.⁸

⁸ Dieste, Juan Francisco, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, Buenos Aires, Editorial B de F, Editor Julio César Faira, 1995, p. 23.

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

1. *Tipología de la empresa por su dimensión*

Para clasificar a las empresas pueden tomarse varios criterios,⁹ por ejemplo:

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

Además de estos criterios, también existen los cualitativos,¹⁰ que permiten identificar a las empresas desde otro ángulo, éstos son:

- a) Si el empleador participa directamente en el trabajo y si éste tiene vínculo personal y directo con los empleados.
- b) La administración de la empresa es realizada por el propietario o a través de personal ajeno a la misma empresa.

⁹ Cfr. Ramos Olivera, Julio, *La empresa. Enfoque laboral*, Montevideo, FCU, 1993, p. 37.

¹⁰ *Ibidem*, p. 38.

- c) Si la relación de la empresa con el mercado local es estrecha en cuanto a obtención de materia prima, contratación del personal y comercialización de sus productos.

De acuerdo con Julio Ramos Olivera, para catalogar con mayor precisión a una empresa deberían tomarse en cuenta tanto los criterios cuantitativos como los cualitativos, pues, frecuentemente existe una relación de dependencia entre ambos. “Por ejemplo, la relación personal y la dirección por el propio empresario sólo son posibles mientras el número de empleados no sea demasiado importante”.¹¹

Por su parte, la OIT considera PYMES¹² a aquellas empresas modernas con una dotación de hasta cincuenta empleados, negocios familiares en los que trabajan entre tres y cuatro integrantes de la familia, industrias domésticas, cooperativas, empresas individuales y microempresas.

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

Según su dimensión, las empresas pueden ser: micro, pequeñas, medianas y grandes

De acuerdo con el número de trabajadores, en México, la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa las clasifica como sigue:¹³

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

¹¹ *Idem.*

¹² *Cfr.* Von Potobsky, Geraldo, “Pequeñas y medianas empresas y derecho del trabajo”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 112, núm. 1, 1993, citado en Sardegna, Paula Constanza, *PyMES. Relaciones laborales en las pequeñas empresas*, Buenos Aires, Universidad, 2001, p. 59.

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

Asimismo, con relación al valor de sus ventas netas anuales, en el *Diario Oficial de la Federación* del 3 de diciembre de 1993, la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, modificó las definiciones de este tipo de empresas, contenidas en el apartado I, denominado “Definiciones del Programa para la Modernización y Desarrollo de la Industria Micro, Pequeña y Mediana 1991-1994”, publicado el 11 de abril de 1991, como sigue:¹⁴

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

2. Diferenciación entre micro, pequeña y mediana empresa

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

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

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

Con relación a los puntos uno y dos mencionados anteriormente, las características de las microempresas son: “informalidad o semi-informalidad, baja relación capital-trabajo, aplicación de tecnología y métodos tradicionales, baja productividad, marginalidad en cuanto a los espacios del mercado que ocupan (el destinatario de su producción es siempre y en forma exclusiva el mercado interno)”.¹⁵

La “informalidad” de las microempresas, generalmente, implica la operación fuera de la legalidad total o parcialmente. Esto tiene consecuencias negativas, porque no son consideradas en los programas financieros del gobierno, no se protegen los derechos de los trabajadores y re-

¹⁴ Cfr. INEGI, *Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Censos Económicos, 1999*, México, 2001.

¹⁵ Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 8, p. 24.

presentan una competencia desleal para las empresas establecidas bajo el ordenamiento legal vigente.

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

Por otra parte, la ley de algunos países latinoamericanos, como Brasil,¹⁶ tomando en cuenta la vulnerabilidad de las microempresas, ordena un tratamiento diferente y menos rígido, tanto en el derecho del trabajo y de la seguridad social como en lo administrativo, tributario y crediticio.

En la Unión Europea también se hace esta diferencia en el Acta Única, que modifica al Tratado de Roma en 1986, donde se dice que la aplicación general de normas en materia de salud y seguridad social no deberá “establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y desarrollo de pequeñas y medianas empresas” (artículo 118 A).¹⁷

Las microempresas, al compararlas con las pequeñas y medianas empresas, no tienen diferencias sustanciales; son más bien de grado, es decir, el tamaño es más reducido, la identificación del empresario con su empresa es mayor, al igual que la concentración de funciones. El microempresario es “simultáneamente, capitalista y trabajador”,¹⁸ y esto se da no sólo con el propósito de ahorrar en salarios, sino de observar y dirigir el trabajo de los demás.

Respecto de las relaciones de trabajo, Juan Francisco Dieste apunta que: “Si muchas PYMES configuran un ámbito dimensional crítico en lo que respecta a la vigencia del derecho del trabajo, la microempresa constituye de hecho un submundo laboral mucho más flexibilizado o, simplemente, desregulado, donde la voluntad unilateral del empleador es la única fuente normativa”.¹⁹

Por otra parte, dentro de la descripción de la microempresa hay un factor que no se relaciona con la dimensión, pero que se presenta frecuentemente en ésta y tiene una significación fuerte en la misma: el *tra-*

¹⁶ Ley brasileña 7256 del 27/11/84, artículo 18, y Constitución de 1988, artículo 179, citado en Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 8, p. 25.

¹⁷ Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 8, p. 25.

¹⁸ Longhi, A., “Sobre la pequeña empresa y los pequeños empresarios de Montevideo”, *El trabajo informal en Montevideo*, CIEDUR/EBO, 1986, citado en Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 8, p. 26.

¹⁹ Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 8, p. 26.

bajo familiar, de manera que cuando la microempresa adquiere un carácter familiar, las diferencias con la PYME comienzan a ser mayores, siempre y cuando en ésta no exista componente familiar.²⁰

En la legislación de países como Uruguay, Argentina, España, Italia y México, se da un tratamiento especial a este tipo de relaciones laborales, ya que puede suponerse que los vínculos familiares entre los trabajadores y el empleador son un resguardo natural en donde no se verifican los abusos que pueden observarse en empresas comunes “que los valores familiares deben priorizarse sobre normas esencialmente patrimoniales, y que las relaciones entre marido y mujer, o entre padres e hijos, no son conciliables con las de patrono y empleado”.²¹

III. IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN EL CONTEXTO MEXICANO

En México se creó el término *empresa media* para reunir en un mismo grupo empresas pequeñas y medianas con las microempresas con opción de desarrollo.²² Con esta clasificación se puede separar a las microempresas de subsistencia de las que tienen la opción de insertarse en el mercado, desarrollarse y permanecer.

En el Censo Económico de 1999 se contabilizaron 2.6 millones de microempresas, de las cuales, según datos obtenidos en el análisis de Emilio Zevallos,²³ únicamente el 25.3% de ellas tienen opción de desarrollo, por lo que el restante 74.7% son microempresas de subsistencia.

Este porcentaje es muy similar al obtenido en estudios realizados por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE, 1997), donde alrededor del 25% de microempresas están dirigidas al crecimiento y tienen una participación muy importante en el desarrollo económico.²⁴

²⁰ *Ibidem*, p. 27.

²¹ *Ibidem*, p. 28.

²² *Ibidem*, p. 33. Las microempresas con opción de desarrollo son “aquellas que tienen más de dos años de funcionamiento estable, dan empleo remunerado a terceros, más allá de la familia y tienen una división de funciones para la operación interna, cuando menos incipiente”.

²³ Cfr. Zevallos V., Emilio, “Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina”, *Revista de la CEPAL*, Santiago de Chile, núm. 79, abril de 2003, p. 57.

²⁴ *Idem*.

La importancia de la empresa media en México es definitiva, pues genera el 60% de los empleos remunerados, 43% de la inversión privada y participa con el 49% del producto interno bruto.²⁵

IV. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) Y LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

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

Según Barbagelata, se distinguen tres categorías de convenios para introducir excepciones o exclusiones a las normas de la OIT, tomando en cuenta las dimensiones de la empresa:²⁶

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

V. UNA NUEVA CONCEPCIÓN DE LA EMPRESA EN EL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO

Sin duda, el tamaño de una empresa puede presentar tanto ventajas como desventajas. Según Julio Ramos Olivera²⁷ existen ocho características que dan ventaja a las pequeñas empresas sobre las grandes:

²⁵ Cfr. Ardavín Migoni, Bernardo, "El incremento de la competitividad de la empresa media", *El Mercado de Valores*, México, año LXII, núm. 12, diciembre 2002, p. 33.

²⁶ Cfr. Sardegna, Paula Constanza, *op. cit.*, nota 12, pp. 186 y ss.

²⁷ Cfr. Ramos Olivera, Julio, *op. cit.*, nota 9, pp. 39 y 40.

- 1) No necesitan mucho capital para operar, ya que tienen menos exigencias de su personal y, en muchas ocasiones se abusa del trabajo familiar o de horas extras, sin remuneración adicional.
- 2) Tienen reducidos costos de instalación, porque la empresa puede ubicarse en el domicilio del empresario, y con pocas máquinas se puede lograr una buena productividad.
- 3) Pueden tomarse las decisiones con mayor velocidad dado el tamaño y operación de la empresa.
- 4) Tienen mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios, pues la infraestructura y la estructura organizacional no son muy complejas.
- 5) Pueden incrementar su productividad si logran especializarse en insumos con los que provean a las grandes empresas.
- 6) Se adaptan mejor al sector manufacturero liviano, como confección de ropa, calzado, muebles, etcétera.
- 7) Ofrecen mayor poder de decisión al trabajador y le permiten intervenir en varios procesos de la producción, reduciendo la monotonía de las tareas asignadas, esquema que se maneja en las grandes empresas.
- 8) La estrecha relación entre los trabajadores y el empleador fomenta el “espíritu de equipo”. Aunque esto también puede causar conflictos graves al patrón, cuando éste decide despedir a algún empleado.

En cuanto a las desventajas, Raúl Ojeda²⁸ considera que existen varios factores que representan desventajas claras de las PYMES contra las grandes empresas; éstas son:

- a) Bajo índice de crecimiento, por la problemática y la ubicación económica y legal de las PYMES.
- b) Inversión inicial de capital muy baja.
- c) Dificultades para acceder a los mercados donde las grandes compiten en costos y productividad (ventaja comparativa).
- d) Participación de la mano de obra en la estructura de costos.
- e) Legislación laboral que se contrapone a su productividad.
- f) Subsistencia por endeudamiento.

²⁸ *Cfr.* Ojeda, Raúl, “Regulación laboral para pequeñas empresas. Análisis del Decreto 146/99”, *Revista T. Y S.S.*, 1999, p. 969, citado en Sardegna, Paula Constanza, *op. cit.*, nota 12, pp. 44 y 45.

- g) Condiciones de financiamiento poco favorables y grandes dificultades para obtener créditos con tasas blandas.
- h) Presión fiscal excesiva.
- i) Demasiados requisitos burocráticos en sus relaciones con el Estado.
- j) Incremento de quebrantos empresariales.
- k) Baja en el poder adquisitivo de los trabajadores.
- l) Incapacidad para negociar colectivamente con los sindicatos o para incluirse en los convenios sectoriales.
- m) Bajo nivel de capacitación del personal y dificultad para conseguir mejores tecnologías.
- n) Falta de cultura entre los diferentes factores sociales que favorezca la negociación colectiva en la pequeña empresa.

Ante las ventajas y desventajas antes señaladas, se podría razonar que el derecho del trabajo en su evolución no ha considerado el tamaño de las empresas y las necesidades de éstas, en un justo equilibrio de una relación laboral, no sólo por el interés del empleador, sino por el interés del propio trabajador, particularmente sobre la continuidad de derechos generados por la antigüedad y la transportabilidad de los mismos de una empresa a otra.

En este mismo sentido, otro autor, Osvaldo Giordano,²⁹ resume en cinco puntos, de acuerdo con las características de las relaciones laborales en las PYMES, las desventajas de éstas respecto a las grandes empresas:

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

²⁹ Cfr. Giordano, Osvaldo, *Relaciones laborales en las PyMES. Comentarios al Título III de la Ley 24.467, Sección I, Definición de Pequeña Empresa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, abril de 1995, p. 9, citado en Sardegna, Paula Constanza, *PyMES. Relaciones laborales en las pequeñas empresas, cit.*, nota 12, p. 45.

A su vez, Julio Ramos Olivera³⁰ plantea las siguientes desventajas, dividiéndolas en tres grandes grupos:

1) Problemas para el trabajador:

- Salarios bajos, lo que puede constituir un problema para la empresa al perder a sus trabajadores más calificados.
- Malas condiciones de trabajo en cuanto a higiene, trabajo familiar no retribuido y exigencia excesiva de rendimiento por la ausencia de maquinaria o para reducir los costos de la misma.
- Ausencia o escasa participación de los sindicatos.

2) Problemas para el Estado:

- El Estado requiere diferenciar la verdadera pequeña empresa de las que se separan de la matriz, para fragmentar el trabajo y evadir impuestos u obligaciones laborales, o bien, burlar la reglamentación aplicable a su dimensión o hacer uso de beneficios que no tendrían al conservar su tamaño original.

3) Problemas para las propias empresas:

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

³⁰ Cfr. Ramos Olivera, Julio, *op. cit.*, nota 9, pp. 39 y 40.

Como se puede apreciar, las desventajas no sólo son para el empleador, sino que lo suelen ser para el trabajador y para el Estado; de ahí la necesidad de reflexionar sobre la conveniencia o no de un régimen diferenciado, dentro del contexto mexicano, para las pequeñas y medianas empresas, a partir de las siguientes dos hipótesis:

- a. Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) deben gozar de un régimen laboral diferenciado al de las grandes empresas.
- b. Las PYMES no deben gozar de un régimen laboral diferente al de las grandes empresas.

La disyuntiva parece compleja, sin embargo, la complejidad se incrementa si recordamos que al lado de las PYMES se encuentran las microempresas (MPS) y el trabajo familiar, que podría ser englobado dentro de las MPS.

En tal sentido, la hipótesis de estudio implicaría hablar de seis derechos del trabajo diferentes o seis grados de aplicación del derecho del trabajo para las empresas, de acuerdo con su tamaño:

- Un derecho del trabajo para las empresas multinacionales.
- Un derecho del trabajo para las grandes empresas.
- Un derecho del trabajo para las medianas empresas.
- Un derecho del trabajo para las pequeñas empresas.
- Un derecho del trabajo para las microempresas, y
- Un derecho del trabajo para el trabajo familiar.

Obviamente, se ha realizado una clasificación extensa, que, sin embargo, se justifica a fin de evidenciar la complejidad de “empresas” que pueden existir y convivir en un mismo espacio y tiempo.

¿Es posible un derecho del trabajo diferenciado? La respuesta inmediata es sí. En realidad, el derecho del trabajo mexicano ya acepta la aplicación diferenciada de sus normas. En principio, se aplica de manera general para todos los trabajadores, pero admite ciertas excepciones según el género, de trabajos especiales y, lo que nos interesa particularmente en este estudio, del trabajo familiar.

Como se aprecia, el derecho laboral mexicano cuenta con una aplicación diferenciada de sus normas. En materia de trabajo familiar, la legislación laboral ya hace algunas excepciones. La ley entiende como talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges,

sus ascendientes, descendientes y pupilos. No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de la LFT, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad. La inspección del trabajo se debe encargar del cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior (artículo 351-353, LFT).

Cabe señalar, que Mario Devealí promovió en la época de los cincuenta, una regulación diferencial para las PYMES basándose en dos consideraciones:³¹

1) *El elemento cuantitativo*. En el derecho del trabajo existen ciertas normas cuyo objetivo, es regular las relaciones laborales para aquellos establecimientos que no cuenten con un número mínimo de trabajadores. También señala que en las empresas donde existe un mayor número de trabajadores, el empleador pasa a tener un riesgo previsible, en cuanto al costo de producción y pago de indemnizaciones, que en caso de que éstos se generen no producen desequilibrios financieros.

Justifica su postura en que el derecho del trabajo se caracteriza por su tendencia realista, que sacrifica la justicia perfecta a la necesidad de aplicar la norma laboral a todos los casos concretos aunque se aplique una justicia menos perfecta.

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

Ante la posibilidad de establecer una regulación particular para las PYMES y las MPS, se han señalado varias posibilidades:

- a) La exclusión total de los dependientes de las pequeñas empresas de la legislación laboral.
- b) La no aplicación de determinadas instituciones del derecho del trabajo.
- c) La aplicación modulada de las instituciones del derecho del trabajo.

³¹ Devealí, Mario, “El elemento cuantitativo en las normas del derecho del trabajo”, en Corte De Vigilis Taberna: *Reforma laboral en las PYMES, Ley 24.467*, Santa Fé, Argentina, Rubinzal-Culzoni.

Por supuesto que es objeto de discusión la validez de un posible régimen particular para las PYMES y las MPS. Entre los argumentos que se pueden presentar se encuentran los siguientes:

- a) Una regulación laboral para las PYMES y MPS puede implicar un trato desigual entre trabajadores según el tamaño de la empresa en que presten sus servicios.
- b) Pueden existir intereses contrapuestos. Se vulnera la protección al trabajo en aras de una protección de la pequeña empresa.
- c) Los beneficios para la pequeña empresa no deben implicar la pérdida o disminución del ejercicio de los derechos laborales.

Como se puede observar, existen varios argumentos que pueden servir de base para discutir la pertinencia de una regulación laboral particular para las PYMES y las MPS.

Por supuesto, una legislación laboral particular para las PYMES y las MPS es objeto de visiones polarizadas.

Los empleadores consideran pertinente la existencia de normas del trabajo diferentes, según el tamaño de la empresa. Al respecto se debe reconocer que los empleadores podrían incurrir en el abuso del derecho, ya que podrían mantener sus empresas artificialmente dentro de un régimen diferenciado, con el objetivo de contar con menos obligaciones. Al respecto, la legislación podría incentivar por medio de normas promocionales, el paso del estatus de MPS a PYMES, y éstas a su vez en grandes empresas.

Los sindicatos, por su parte, se oponen a todo intento de contar con dos legislaciones laborales diferentes, porque atenta contra la igualdad de los derechos laborales. El argumento también resulta muy válido y atendible. Sin embargo, lo cierto es que en el caso de México existe una cantidad muy importante de trabajadores que se ubican dentro del sector informal, en donde la legislación laboral sólo protege formalmente, pero está muy lejos de proteger realmente a los trabajadores.

Finalmente, se debe cuestionar si una reforma laboral sólo se debería centrar en las microempresas y en las pequeñas, excluyendo cualquier regulación diferenciada a partir de las medianas empresas.