

EMPRESA MERCANTIL Y EMPRESA DE LOS TRABAJADORES

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

SUMARIO: Presentación del tema. I. Idea general de empresa mercantil. II. Análisis conceptual sobre empresa de los trabajadores. III. Semejanzas entre empresa mercantil y empresa de los trabajadores. IV. Diferencias jurídico-doctrinales. V. Clasificación de las empresas de los trabajadores. VI. Desenvolvimiento actual de las empresas de los trabajadores. VII. Las empresas de los trabajadores en el Derecho Mexicano. Conclusiones.

Es difícil precisar cuándo y cómo entró la empresa a figurar en el derecho, y porqué razones los tribunales de comercio consideraron pertinente brindar protección a la negociación mercantil, así como a su titular, al empresario, y al personal de la empresa, o sea, a los trabajadores. Sucede con esta institución lo que con la mayor parte de las figuras jurídico-mercantiles: la costumbre y el uso imponen al derecho positivo una reglamentación legal, la cual constituye el coronamiento de una práctica inveterada en los negocios y en el comercio en general. Sin embargo, la doctrina señala con buena lógica, a mi juicio, que el reconocimiento de esta figura deriva de la protección concedida a la casa de comercio; o sea al establecimiento, en contra de la competencia desleal; Carnelutti, por ejemplo, insiste en lo difícil que es comprender el concepto de la empresa y su evolución histórica, sin entender la reglamentación jurídica de la concurrencia.

JORGE BARRERA GRAF

PRESENTACIÓN DEL TEMA

La noción de empresa ha sufrido durante los últimos cuarenta años una tan peculiar transformación, que ha obligado a su replanteamiento no sólo en el campo jurídico sino en el económico y social. De su concepción como sociedad mercantil propietaria de grandes negocios que dan ocupación a cientos y a miles de trabajadores, ha pasado a una posición más modesta como es la mediana o pequeña empresa o la actual microindustria, casi de tipo artesanal y muy semejante a los viejos talleres familiares, en donde la actividad productiva ha derivado a una complementariedad significativa y donde el trabajo se considera trasunto de orgullo personal. En otras palabras, su marco institucional ha evolucionado o involucionado, según se contemple el fenómeno de

su desarrollo, desde la compleja organización técnico-administrativa hasta la simple unidad productora de bienes y servicios, cuya individualidad va desde el complicado mecanismo operativo hasta el más sencillo sistema manual, regidos ambos en lo jurídico por el derecho mercantil, el derecho económico, el derecho administrativo o el derecho laboral.

El doctor Barrera Graf, eminente mercantilista y autor de varias obras sobre la materia, nos dice que el concepto de empresa ha ido de una consideración objetiva como acto de comercio a una consideración subjetiva para la cual la empresa está constituida por la actividad del empresario, destinada a crear una comunidad de trabajo bajo la dirección de éste, así como organizar una comunidad de cosas que se condensa en una unidad. La realidad comercial de nuestros días —agrega— nos lleva a considerar que aun cuando se pueda caracterizar la empresa por la repetición profesional de ciertos actos de comercio, la mayoría de dichos actos de comercio se realizan sin la intervención de una empresa, lo que significa que su actividad está hoy dirigida a una variedad muy amplia de funciones no comprendidas en el derecho mercantil, las cuales como es lógico suponer, han trascendido en su normativa a otras disciplinas jurídicas.

Ha sido entonces dentro de este campo que resulta posible organizar empresas de los trabajadores, sobre todo si partimos del hecho de que la empresa es la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales, destinada a realizar finalidades específicas; idea bajo la cual pueden quedar comprendidos distintos tipos de negociación, a los que se ha incorporado la acción obrera, a través de una serie de actividades productivas con apoyo financiero proveído por el Estado. Objetivo institucional de estos nuevos negocios es la plena participación de los trabajadores que los formen, con responsabilidad y sentido social, de modo que las decisiones sean autónomas y respondan al exclusivo interés de los asociados.

La empresa obrera (permítasenos ya denominarla así) está orientada: a) a la movilización de las masas con el propósito de asociarlas en el esfuerzo nacional de desarrollo; b) a una distribución equitativa de las ganancias; c) a un "accionario obrero" caracterizado por el esfuerzo integrador dirigido a un mejor nivel de vida. No constituye novedad, porque estos principios provienen de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en cuyo documento se aceptó como premisa de la paz universal, que la libertad y la igualdad de la persona sólo son posibles cuando la dignidad es respetada y están debidamente protegidos los derechos económicos, sociales y culturales. La participación

—se ha dicho— es el arte del trabajador a realizarse como persona humana, arte considerado como una extensión de los derechos humanos, a través de cuyo accionar es posible para cada trabajador realizarse en su lugar de trabajo. Y la empresa obrera toda es participación.

Hemos pretendido en este breve estudio separar los aspectos propios de la empresa de los trabajadores de aquellos que caracterizan a la empresa mercantil, no sólo en apoyo de su autonomía y reglamentación, sino por formar parte de la llamada "empresa social" impulsada y protegida en la época presente por el orden constitucional de varios países.

Una recomendación reciente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), expresa en sus considerandos que

una política adecuada para la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador, supone la participación de la población en todas las decisiones que la afecten, a través de los agrupamientos libremente organizados por ella. (Y agrega) corresponde a las asociaciones de trabajadores y productores rurales, en particular, la toma de decisiones y su aplicación en todos los niveles, al igual que la aplicación del conjunto de estrategias que consideren favorables.

En respuesta a esta recomendación de la OIT varios gobiernos han procedido a promulgar leyes que fomentan la creación de estas empresas y regulan su funcionamiento, con orientaciones especiales para su efectiva productividad. Ofrecemos en seis incisos el conocimiento de las cuestiones generales relacionadas con ellas y en un capítulo final los intentos nacionales más trascendentes. Esperamos que la paciente lectura de este trabajo permita adquirir una idea y apoye el propósito de la diferencia doctrinaria que se ha pretendido establecer.

I. IDEA GENERAL DE EMPRESA MERCANTIL

El doctor Barrera Graf en un interesante estudio sobre la empresa en el nuevo derecho mercantil italiano y su influencia en el derecho mexicano¹ definió la empresa mercantil como "la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o intercambio de bienes y servicios". Esta definición la amplía en el Diccionario Jurídico

¹ Barrera Graf, Jorge, "Nuevo derecho mercantil italiano y su influencia en el derecho mexicano", *Boletín del Instituto de Derecho Comparado de México*, año VII, núm. 19, enero-abril de 1954, pp. 85-109.

dico Mexicano² en el texto de cuya voz nos dice que la palabra procede del latín *imprehensa*, ofreciendo dos acepciones aplicables al concepto jurídico: "Casa o sociedad mercantil o industria formada para emprender o llevar a cabo. . . negocios o proyectos de importancia"; y "obra o designio llevado a efecto, en especial cuando en él intervienen varias personas". Para el distinguido profesor la actividad del empresario consiste ante todo, en la organización de los diversos factores de la producción con la finalidad de producir bienes y servicios para el mercado.

Examinando por su parte la empresa el distinguido mercantilista don Joaquín Rodríguez Rodríguez, desde el punto de vista económico, estima que podría definirsele como

un organismo que se propone producir para el mercado, determinados bienes o servicios, con independencia financiera de todo otro organismo; y desde el punto de vista jurídico como: un patrimonio separado, o sea, un conjunto de bienes que en interés de un determinado fin y particularmente de la responsabilidad por deudas, es tratado en ciertos aspectos como un todo distinto del resto del patrimonio; o bien, se le puede considerar: un patrimonio-fin o de afectación. Dice que aun cuando en el Código de Comercio mexicano se usan las expresiones establecimiento, despacho, empresa, negociación y otras similares, en el anteproyecto de reforma a dicho código (en el cual tuvo brillante participación) a la empresa ya se le definió como el conjunto de elementos materiales y valores incorpóreos cuya existencia y coordinación constituye la universalidad característica por medio de la cual se ejerce un comercio o una industria.³

Sin pretender agotar el concepto nos acogemos al pensamiento expuesto por el doctor Barrera Graf, en el sentido de que el derecho mercantil moderno abarca y comprende dentro de la idea de empresa tanto la industria como la actividad tradicional de los comerciantes; para él al lado de la compra de mercaderías para especular a qué se refiere la fr. I del a. 75 del Código de Comercio y que constituye la típica actividad comercial, debe estimarse comprendida también la actividad industrial, pues la sola enumeración ahí señalada (empresas de abastecimientos y suministros; de construcción y trabajos públicos o

² *Diccionario Jurídico Mexicano*, 2a. ed., México, UNAM, IJ, 1987, pp. 1262 a 1265.

³ Rodríguez y Rodríguez, Joaquín, *Curso de derecho mercantil*, 17a. ed., México, Porrúa, 1983, pp. 410-418.

privados; fábricas y manufacturas; transportes; editoriales y tipográficas; negocios comerciales y establecimientos de ventas; o espectáculos públicos) está indicando la multiplicidad de objetivos perseguidos con su organización y desarrollo.⁴ Podríamos sólo añadir por nuestra parte que toda empresa es una entidad en la cual tanto la producción como el servicio lo realizan un conjunto de personas igualmente responsables, quienes toman por su cuenta las decisiones principales.

Cualquiera que sea la definición que se ofrezca —indica Lorenzo Mossa— nos conducirá siempre más que al concepto a las funciones de la empresa, que para él es lo que realmente debe interesarnos en cuanto unidad jurídica, al constituir una suma de factores: patrimonio; conjunto de bienes; cosas y derechos que puedan pertenecerle; privilegios y contratos de trabajo que se celebren; porque sin estos elementos sería imposible concebir y menos aún entender la naturaleza personal de la relación que en la empresa se establece y que, conforme al derecho mercantil, hace posible que funcionen sus efectos.⁵

¿Cuáles son en esencia las finalidades de la empresa? Enunciémoslas: a) la ejecución de proyectos de desarrollo productivos y rentables sea cualquiera la actividad industrial, agrícola o artesanal que se pretenda; b) una asistencia financiera canalizada a través de instituciones financieras públicas o privadas; c) una asistencia técnica que permita formular los subproyectos elegidos y pueda prestarse por cantidades independientes o accesorias, convenientemente seleccionadas y capacitadas para ofrecer esta ayuda subsidiaria en lo requerido; y d) la coordinación administrativa que convenga, destinada por una parte, a organizar el empleo sin importar el número de personas ocupadas; por otra, a obtener la máxima rentabilidad de los proyectos puestos en ejecución.

La empresa de los trabajadores es por tanto un derecho en movimiento que nos obliga, independientemente de su unidad orgánica y disposición unitaria, al análisis de la función del empresario y al ejercicio de una actividad económica, elementos que según el Dr. Barrera Graf dan razón a su existencia jurídica. Al empresario por tratarse del ente profesional encargado de su organización y funcionamiento; a los auxiliares que formen parte integrante de la negociación por constituir el trabajo la esencia de toda actividad económica. Es imposible concebir en la actualidad a cualquiera empresa sin estos elementos, al ser

⁴ Barrera Graf, Jorge, *Tratado de derecho mercantil*, México, Porrúa, 1957, vol. I, pp. 120 y 121.

⁵ Mossa, Lorenzo, *Derecho mercantil*, Buenos Aires, UTEHA, 1940, Primera Parte; pp. 42 a 45.

ellos quienes dan sustento a su función y objetivos. Es en este aspecto donde encontramos la convergencia que habrá de servirnos de apoyo, entre el derecho mercantil y el derecho del trabajo, al haber surgido de tal convergencia la identidad empresarial, moderna manifestación de la actividad económica.

Sin abandonar el concepto tradicional de empresa, creemos, de acuerdo al desarrollo económico actual, que su composición orgánica incluye con igual valor a empresario y trabajadores, al no actuar ninguno de ellos en mundos diferentes. En nuestros días tanto el derecho mercantil como el derecho del trabajo dan a la empresa idéntica connotación como unidad económica o distribución de bienes y servicios; igual se considera en una y otra disciplinas jurídicas su estructura material o se combinan sus elementos para los fines productivos que se persiguen; en su desarrollo van de la mano su creador y realizador (el patrono) así como el impulsor y el obrero (trabajador), la comunidad financiera y el ente colectivo (sindicato). No se concibe ya la figura aislada del propietario o del trabajador individual pues así como aquel ha dejado el campo a los grupos de personas que combinan su capital e intereses para un mejor y más amplio disfrute de beneficios, el segundo ha dejado en poder del sindicato la defensa de sus intereses comunes y la representación más completa que se conozca, en aras de una participación integral y colectiva.

La empresa mercantil interesa hoy por la actividad comercial o industrial que desarrolla. Si en su origen la exclusión del artesanado constituyó la característica de su formación y desenvolvimiento, en nuestro tiempo ha desaparecido esta concepción para abrir el camino a quienes contribuyen con su esfuerzo a engrandecerla y mejorarla, los trabajadores. La empresa ha dejado de erigirse en el simple acto de comercio que durante largo tiempo ostentó en los códigos para convertirse en una atractiva combinación de factores, entre los cuales los llamados de la producción, capital y trabajo, ocupan el lugar preponderante que les ha reconocido el derecho, la doctrina y sobre todo, la sociedad.

II. ANÁLISIS CONCEPTUAL SOBRE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES

Ha sido la colaboración de los trabajadores en el desarrollo económico y social de la empresa lo que nos permite pensar en una imposible posibilidad: la empresa propiedad exclusiva de los trabajadores. Hablamos de una imposible posibilidad porque si bien es cierto que el objeti-

vo de las primitivas sociedades cooperativas fue precisamente desligar al obrero del empresario y crear negocios propios con elementos ajenos al capital, tal y como se concibió a éste en sus orígenes, la finalidad y composición actual de las empresas formadas por obreros o campesinos, se ha alejado de la idea cooperativista original, pues si en ambos casos se trata de formas de organización social para el trabajo, la función a la que cada una se enfrenta contempla situaciones especiales, al presentar la cooperativa un interés más comercial que productivo y al significarse las empresas de los trabajadores más por la participación que por los resultados económicos. El objetivo de la primera es la obtención de bienes en común, no es el trabajo en todos los casos su meta social, porque utiliza asalariados, a quienes se encargan varias de las actividades a desarrollar. La segunda en cambio, apoya su accionar en la aportación de trabajo personal y en la forma de integrar el patrimonio indispensable para su operación o funcionamiento.

A ambas se les considera formando parte de los sistemas de autogestión pero se les diversifica por su composición y características: primero, por la legislación aplicables; segundo, por el régimen de propiedad al que cada una se encuentra sujeta; tercero, por su organización interna, en particular los órganos de dirección de la colectividad que las integran; y cuarto, por la forma en que son distribuidos los beneficios económicos. En las empresas de los trabajadores la adopción de decisiones y la responsabilidad de los administradores varía conforme a la naturaleza de cada una y la organización estipulada en los estatutos. En la cooperativa por lo contrario, es siempre una ley la que norma sus acciones desde la formación de la empresa, su funcionamiento y liquidación.

Esencial en la empresa de los trabajadores es la propiedad social de los medios de producción y la distribución del ingreso neto una vez cumplidas las obligaciones patrimoniales contraídas. El consejo obrero que las preside más que actuar como órgano directivo lo hace en calidad de órgano administrativo, al que se responsabiliza de la totalidad de los actos mercantiles ordenados por la asamblea general. Al consejo compete elegir al director y al personal superior; su principal tarea es preparar los elementos necesarios para la adopción de decisiones por parte de los trabajadores mismos y encargarse de su ejecución; debe además coordinar todas las actividades que llamaríamos sociales. El enlace o comunicación entre el consejo y el trabajador se lleva a cabo de modo directo y sin formalidades, al ser el interés mutuo el

elemento básico del trabajo asociado, y el progreso colectivo la meta de la comunidad productora.

Cada unidad se rige por un reglamento particular con el objeto de que los talleres o secciones que formen la empresa sean manejados con la mayor liberalidad posible. De esta manera los trabajadores de un sector quedan facultados para resolver todo lo referente a la relación laboral dentro de su taller, adoptar sus planes de producción siempre que respondan a las directivas generales e imponer las reglas requeridas para el trabajo comunitario. El problema de la distribución del ingreso, que ha sido el más difícil de resolver, se hace por medio de estas unidades a base de métodos de concertación aprobados por la asamblea general. Una variedad se presenta cuando se trata de servicios públicos, pues se acostumbra distribuir el ingreso a prorrata, en forma equitativa y sin distinguir niveles de operación como acontece en las demás unidades de producción.⁶

Los trabajadores deben recibir periódicamente una especie de salario o "anticipo" que se deduce del ingreso total, ajustado a los resultados contables una vez abonadas las cargas financieras (reembolso de intereses, pago de créditos, o abonos fiduciarios cuando existan estos). Hecho el pago de obligaciones fiscales e integradas las reservas legales (en particular el llamado "fondo de solidaridad" para cubrir *déficits* o gastos imprevistos) se procede a la distribución de los beneficios. Es importante la aplicación de disciplinas o sanciones por conducta irregular o contraria al interés colectivo, no sólo por quedar cada unidad en absoluta libertad para imponer las que estime convenientes según la naturaleza de la empresa y la gravedad de la falta en que incurra el trabajador, sino por manejarse éstas con rigor y sin contemplaciones, habida cuenta del interés colectivo que debe imperar.

Una característica más de este tipo de empresa lo es la participación o intervención sindical. Pueden ser los sindicatos los encargados de organizar una empresa de los trabajadores para beneficio de sus agremiados o para el impulso de formas propias de productividad. En cualquiera de estos casos es un comité sindical quien actúa en calidad de consejo obrero, sin perjuicio de adherirse al trabajo asociado, otras

⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Informe del Comité de estudio para la reforma de la empresa*, Ginebra, Ediciones OIT, 1975; pp. 135-140. Las proposiciones hechas por los ministros de Trabajo de la CEE no incluían la posibilidad de estas empresas de actuar ante el Tribunal de Comercio de Europa. Un proyecto de ley para conceder determinados derechos a las empresas de los trabajadores está en estudio por el Parlamento Europeo, incluido el procedimiento interno y externo al cual deberán sujetarse.

organizaciones gremiales u otras asociaciones técnico-científicas si lo desean, siempre que aporten trabajo especializado. En estas situaciones se concede a los sindicatos la facultad, por excepción, de disolver el consejo si el reglamento así lo determina. Aun cuando el consejo obrero es autónomo para ejecutar los programas de producción, por regla general el sindicato se reserva la facultad de revisión de dichos programas, motivo por el cual debe dárseles a conocer antes de proceder a ejecutarlos. Se evitan en esta forma disparidades con las cláusulas impuestas en contratos colectivos de la especialidad a la que pertenezca la asociación profesional.

De suscitarse conflictos de administración al implicar la intervención sindical una superposición de competencias, cualquier conflicto deberán resolverlo las autoridades del país que hayan puesto en práctica el sistema. Estos conflictos se originan cuando no existe legislación especial aplicable a las empresas de los trabajadores; de ahí que se carezca de técnica legislativa y no existan criterios uniformes que permitan ofrecer una idea más concreta de la cuestión.⁷

En suma, hemos tratado de ofrecer en este resumen las dos premisas fundamentales de la autogestión: primera, que las empresas de los trabajadores (sin incluir las cooperativas) se encuentran aún en terreno experimental y por lo mismo se carece de elementos jurídicos para unificar su reglamentación y ofrecer una idea más aproximada de sus principios y objetivos; segunda, que frente al propósito académico de intentar un concepto y fijar sus aproximaciones a la empresa mercantil, al ser éste problema de técnica jurídica, sólo trataremos de aventurar una definición.

Hecha la anterior advertencia diríamos, siguiendo las ideas del Dr. Barrera Graf, que la empresa de los trabajadores es el organismo constituido por personas obligadas a la realización de una actividad productiva o a la prestación de un servicio, con las finalidades económica de distribuir de manera directa entre ellas los beneficios obtenidos. Partiremos entonces de este concepto muy elemental a efecto de que, a través de las semejanzas y diferencias que analizamos a continuación, estemos en condiciones de encontrar su naturaleza jurídica.

⁷ Mundo de Trabajo Libre, *Revista de la Confederación de Organizaciones Sindicales Libres*; número dedicado a las empresas de los trabajadores; Bruselas, marzo-abril de 1977; véanse los artículos comprendidos entre pp. 33 y 107.

III. SEMEJANZA ENTRE EMPRESA MERCANTIL Y EMPRESA DE LOS TRABAJADORES

Señala el Dr. Barrera Graf que es frecuente confundir la empresa con la sociedad mercantil que la organiza y explota; es decir, se confunde el todo con la parte, al ser aquélla una conducta del hombre en torno a ciertos elementos materiales e inmateriales, y ser ésta quien realiza la actividad, o sea la persona que funda y explota la empresa.⁸ En efecto, es el empresario el factor más importante en la empresa, sea una persona física o una sociedad el sujeto titular de ella; es él quien la dirige, la organiza, la mantiene y la liquida sin importar el tipo de actividad que la empresa formada por él vaya a realizar, o la magnitud de la misma. A la empresa la puede constituir un taller, un pequeño comerciante, una modesta negociación, pues no importa si es una persona o un grupo de personas quien la administra.

Esta es la razón por la cual en el derecho mexicano la estructuración y diversificación de la empresa la encontramos en distintas leyes. Por otra parte, la justificación de que podamos hablar de empresa de los trabajadores al lado de la empresa comercial en los términos del derecho mercantil y del trabajo, se debe a la moderna reglamentación por cada una de estas disciplinas jurídicas de una parte de sus funciones. Por esta razón el Dr. De la Cueva nos dice que si en la era del apogeo del capitalismo liberal el empresario era el titular de la soberanía, derecho que adquirió por el sólo acto de creación de la empresa, en la actualidad, merced a la lucha sostenida por el proletariado y a la intervención ascendente del Estado en la vida económica, ha sido abandonada la fórmula del liberalismo clásico y han podido limitarse los poderes del empresario.

Para él, tanto el derecho del trabajo como el derecho económico han tenido que reconocer el concepto y amplitud de los negocios comerciales considerados en su unidad económica, para crear una empresa nueva que ha humanizado al capital y ha impuesto en el mundo la consideración del hombre y del trabajo; ha impedido a su vez que la empresa continúe siendo una institución de lucro para convertirse en una fuente de vida para la comunidad obrera y de ganancia razonable para el capital. Expresado con las palabras de la ley vigente: la em-

⁸ *Diccionario Jurídico Mexicano*, México, UNAM, IJ, 1985, tomo III letra "E"; pp. 50 y 51.

presa nueva debe representar el equilibrio de la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.⁹

Otros autores contemplan similares consideraciones. El propio Dr. Barrera Graf, para quien la Ley Federal del Trabajo hace una interesante referencia a empresas comerciales y empresas no comerciales al hablar de los contratos colectivos de trabajo o al hacer referencia expresa a las condiciones de trabajo en los contratos individuales, reproducidos y ampliados en la nueva legislación (aa. 35, 48, 59 y 116; Ley de 1931; aa. 13, 15, 16, 25, 35 y 391 de la Ley vigente) encuentra esta afinidad.¹⁰ Lyon-Caen considera que la empresa en Francia es parte del derecho social de la liberación y rechaza la noción romántica que de la misma se ha hecho en el sentido de considerarla un conjunto orgánico sometido a un estatuto objetivo por el Derecho del Trabajo.¹¹ Alonso Olea estima que es la conjugación de personas, bienes y servicios, cuya finalidad es la producción entendida en sentido amplio y cuya actividad se divide en dos estratos uni o pluripersonales: el directivo que ordena y el que es mandado y ejecuta las órdenes del primero, sin perjuicio de que este último pueda participar en medida varía tanto en la adopción de decisiones como en la selección de quienes las adoptan.¹²

Concebida así la empresa podemos decir que entre la empresa mercantil y la empresa de los trabajadores existen, por lo tanto, varias afinidades. Trataremos de explicar las de mayor importancia:

1. *El personal de la empresa.* En la empresa mercantil el empresario, los directivos, jefes de taller o departamento, empleados de confianza y los demás trabajadores, constituyen en conjunto el personal que la integra. La doctrina contemporánea no da al significado gramatical de estos puestos más valor que el relacionado a la naturaleza de la actividad que desarrolla la persona que los desempeña. Jefe, director, gerente, ejecutivo, etc., desde el punto de vista de la gramática tienen igual significación; son las leyes las que otorgan contenido diferente a estas voces y en ocasiones también los contratos colectivos de trabajo los que incluyen en su capítulo de definiciones los conceptos para el cabal entendimiento del objetivo de cada empleo o las funciones del ejecutante.

⁹ De la Cueva, Mario, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1972, tomo I, p. 164.

¹⁰ Barrera Graf, Jorge, *ob. cit.*, en nota No. 4, p. 156.

¹¹ Lyon-Caen Gerard, *Derecho del Trabajo*, 2a. ed., Madrid, Aguilar, 1972, p. 261.

¹² Alonso Olea, Manuel, *Derecho del trabajo*, Madrid, 7a. ed., Ediciones de la Universidad de Madrid, 1983, p. 116.

Trabajador en cambio es la persona física, hombre o mujer, que ofrece su intelecto, fuerza o energía, para la realización de una determinada actividad; es quien presta un servicio, como decía la ley del trabajo entre nosotros el año de 1931, bajo la dirección, vigilancia o subordinación de un patrono mediante la celebración de un contrato de trabajo, a efecto de obtener una retribución previamente convenida.

Patronos o empresarios; directivos o ejecutivos; jefes o capataces; trabajadores; todos forman parte en uno u otro tipo de empresa, del personal que la integra y constituye uno de sus elementos primordiales. Estiman los mercantilistas que el personal no es un elemento esencial en una negociación, al poder existir ésta sin la presencia de trabajadores, ya sea por tratarse de una empresa mecanizada o de una pequeña empresa. Ello no es así hoy en día, pues la empresa mecanizada aunque utilice *robots* requiere de personal que los programe para su actividad y los ponga en movimiento, incluso se encargue de su reparación y mantenimiento. En el caso de la pequeña empresa, como se verá más adelante, ni siquiera tratándose del negocio artesanal es posible pensar en la ausencia de ayudantes o auxiliares del artesano.

2. *Bienes materiales e inmateriales.* En la empresa mercantil "la hacienda" o "fondo de comercio" como también se le llama, conjunto de bienes para la obtención de la finalidad económica que se persiga, los bienes muebles o inmuebles, derechos, registros, marcas, patentes, avisos, el nombre comercial, forman parte de los elementos para su función. Lo mismo ocurre con el local donde se ubique la empresa o los lugares destinados a cualquiera actividad relacionada con sus objetivos (bodegas, sucursales, oficinas, etc.); el mobiliario de que se disponga; la maquinaria y equipo; los medios de transporte. Todo esto junto con la llamada "propiedad inmaterial" como la califica el maestro Rodríguez y Rodríguez, estrechamente vinculada con el "aviamiento" o sea el trabajo del empresario para mantener y perfeccionar su organización con el fin de atraer una clientela y obtener beneficios económicos; pero asimismo, el conjunto de conocimientos técnicos que adquiera por medio de la investigación científica (el *know how* o cómo hacer las cosas según la terminología comercial), forma parte de los bienes propios de la empresa.¹³

La empresa de los trabajadores dispone de iguales bienes y beneficios. No hay razón para pensar que dentro del sector obrero no es posible encontrar inventores o técnicos que influyen en la actividad

¹³ Rodríguez y Rodríguez, Joaquín, *ob cit.* en nota No. 3; p. 417.

productiva; personas que inclusive creen artículos de uso ordinario o dispositivos particulares, cuyos beneficios sean aprovechados por ellos o sus negociaciones. Tampoco es imposible pensar que estén en aptitud de registrar una marca o patente de productos propios o acreditar un nombre comercial que lancen al mercado. Junto con estos otros elementos serán necesarios locales, mobiliario, máquinas y herramienta, medios de transporte, etc., y todos formarán parte de la empresa o de su composición formativa.

3. *La comercialización o mercadeo.* Toda empresa está destinada a producir diversos artículos para el comercio y como se ha dicho busca hacerse de una clientela fija que adquiera sus productos. En este aspecto la dinámica de la libertad de comercio encuentra aplicación lo mismo para cualquier negocio mercantil o una empresa de los trabajadores; el mercado se obtiene gracias a la calidad de esos productos, su precio y los medios con que se cuente para su mejor distribución. En un régimen de libre concurrencia las leyes de la oferta y la demanda fijan y determinan las necesidades del consumidor y dan la pauta para el mayor o menor grado de utilidad en sentido económico.

Empresa mercantil y empresa de los trabajadores buscan obtener ganancias y deben poner en juego una multitud de recursos para lograrlas. De nada servirá a un sector de trabajadores ser excelentes fabricantes o artesanos, si son escasas las posibilidades de venta de sus productos o carecen de la organización y medios para distribuirlos; la capacidad de competir en el mercado a base de calidad y precio es el *leit motive* de todo organismo productor de bienes de consumo o ejecutante de algún servicio; el éxito o fracaso del esfuerzo realizado se encuentra ligado al mejor manejo del mercado al que vayan destinados esos bienes o servicios.

IV. DIFERENCIAS JURÍDICO-DOCTRINALES

La literatura jurídico-mercantil de Italia, Francia y España se ha ocupado en los últimos años, con gran intensidad, del estudio de la empresa, estimando que el concepto que durante largos años se tuvo del "acto de comercio" ha sufrido un cambio fundamental. La evolución legislativa ha ido de una conceptualización objetiva a una subjetiva, de ahí que la estructura del derecho mercantil haya modificado la naturaleza del acto de comercio y le haya dado otra connotación si no desconocida por lo menos no aceptada con anterioridad por la doctrina.

Así lo consideran entre otros grandes tratadistas, Mossa y Arcangelli, para quienes deben distinguirse varios grupos de actos, entre los que sin mencionar a todos incluyen los "actos emanados de empresas, propios y exclusivos de estas instituciones". Para Arcangelli, a cuyas ideas nos acogemos en esta interpretación, debe ser la naturaleza de los actos destinados al comercio la que predomine en cualquier clasificación que se intente, por ser razones históricas, de origen y tradición al igual que razones prácticas de oportunidad, las que refuerzan su tutela jurídica. En consecuencia, para este autor, no es únicamente una disposición legal la que puede determinar dicha naturaleza sino las relaciones a las cuales los mencionados actos hagan referencia.¹⁴

Con esta interpretación pretendemos desligar la acción propia de la empresa de los trabajadores de la eminentemente comercial que corresponde a la empresa mercantil, para establecer lo que a nuestro juicio, podría ofrecernos la primera diferencia doctrinal entre una y otra. Pero es sin duda la ausencia de otros elementos lo que con mayor propiedad nos puede conducir a fijar las diferencias que encontramos en ambos tipos de empresa no consignadas en los textos legales pero ya apuntadas en la doctrina, como pretendemos hacerlo valer. Nos referimos al lucro; a los establecimientos entendidos como dependencias directas de una negociación; al traspaso o venta de negocios y a los métodos o procedimientos de disolución y liquidación de las empresas. Trataremos de ofrecer una breve explicación de cada uno de ellos:

1. *El lucro*. El Dr. Barrera Graf define la especulación, en función del lucro, como "el uso o fin dado a los productos elaborados por una empresa cuando éstos son vendidos a un precio superior al costo que tengan para la negociación que los fabrica, obteniendo con esta operación una ganancia".¹⁵ Para él, si esta ganancia constituye lo esencial a la negociación el lucro tiene un significado específico; pero si por actividad lucrativa se entiende el reparto o disposición de la ganancia obtenida, cuando la empresa carece de esta finalidad, se está frente a otro tipo de actividad, no altruista ni de beneficencia desde luego, dirigida a una distribución distinta de los beneficios obtenidos. Tal podría ser el caso de las empresas del Estado y agregaríamos por nuestra cuenta, lo es de las empresas de los trabajadores.

En efecto, toda empresa que no busque como objeto último el lucro o reparto de beneficios económicos, negará su calidad de mercantil; y

¹⁴ Arcangelli, Ageo, *Estudio sobre la naturaleza y posición del derecho comercial*. Santiago, Rep. de Chile, Editorial /sn., 1937, pp. 250 a 279.

¹⁵ Barrera Graf, Jorge, *ob. cit.* en nota No. 4; p. 182.

el empresario, individual o colectivo, ningún interés tendría en su operación y mantenimiento. Por lo contrario, la finalidad en una empresa de los trabajadores es dar trabajo a los asociados; no se niega que el objetivo lleve en sí la obtención de una ganancia o utilidad, ya que el propósito es la subsistencia y el logro de una vida familiar o individual respetable y digna dentro de la sociedad a la cual se pertenece. Sólo que el fin no lo es, en sentido estricto, la ganancia, que puede ser o no tangencial, es decir, si aparte de haber logrado la subsistencia en la forma indicada al tener lugar la venta de los productos se obtiene una utilidad, ésta como se indicará más adelante, lleva otros propósitos.

2. *Los establecimientos.* Puede ser uno o pueden ser varios. En la exposición de motivos de la iniciativa presidencial para estudiar una nueva ley federal del trabajo, se dejó expuesto que si bien es cierto, la economía contemporánea ha impuesto la subsistencia de la empresa en los términos que la conocemos, es frecuente por una parte, crear empresas subsidiarias, y por otra, establecer sucursales o dependencias en calidad de unidades económicas de producción, cuyos servicios se destinan al apoyo de los negocios principales.¹⁶ Esta es la razón de que en el actual artículo 15 el legislador haya dejado asentado que en aquellas empresas donde se ejecutan obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios, suficientes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, las empresas beneficiarias serán solidariamente responsables y se aplicarán a los trabajadores iguales condiciones de trabajo.

Para el derecho mercantil, el establecimiento, entendido en los términos anteriores no es sino el local donde se instala una empresa. Tal hecho sólo atañe a su ubicación o domicilio. No es un elemento substancial y cualquier objetivo corporal o incorporeal que con ello se persiga carece de relevancia jurídica, al carecer de todo tipo de regulación. Su valor económico es igualmente relativo y sólo tendrá eficacia para el cumplimiento de determinadas obligaciones, sean de tipo laboral, fiscal o de índole similar.

El derecho del trabajo, en cambio, ha considerado la necesidad de distinguir empresa y establecimiento al definir la primera como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y al segundo como la unidad técnica o sucursal, agencia u otra forma

¹⁶ Iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo enviada al Congreso de la Unión por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos; Cámara de Diputados, México, diciembre 12 de 1968; p. 3 (exposición de motivos).

semejante cuando sea parte integrante de una empresa y contribuya a la realización de sus fines (a. 16). La empresa o establecimiento interesan, por tanto, a esta disciplina jurídica como parte de la relación de trabajo y en su carácter de posible patrono de un trabajador o un grupo de trabajadores.

En conclusión, la empresa de trabajadores no podrá contar con subsidiarias o establecimientos y el hecho de ser uno de sus requisitos la designación de un domicilio para el cumplimiento de obligaciones legales y constituir una unidad económica, sólo tiene repercusión respecto de su personalidad jurídica, sin posibilidad de mantener otras ligas, menos aún de fundar establecimientos, que de existir, constituirían empresas similares con personalidad propia.¹⁷

3. *Traspaso o venta.* Todos los autores admiten que la empresa, sea individual o colectiva, es susceptible de traspasarse o venderse. El acto correspondiente sólo estará sujeto a lo que sobre el particular dispongan las leyes mercantiles de cada país. El propietario de un negocio, dentro del marco estrictamente mercantilista, puede hacer de él lo que a sus intereses convenga. Si dicho negocio es reductible y esta circunstancia le permite obtener una ganancia legítima, celebrará una operación ventajosa; si no es así y por lo contrario, resiente pérdidas puede ofrecerlo a la persona a quien interesa continuar operándolo o absorber por su parte los bienes de que disponga tal negociación, si para él estos representan un valor intrínseco.

No ocurre lo mismo con las empresas de los trabajadores. Por principio les está vedado realizar cualquier operación de traspaso o venta, al no ser su objetivo crear un valor agregado que pueda representar una utilidad específica. De no resultar posible continuar operando un negocio, podrá liquidárseles y para ello deberá establecerse desde la redacción de sus estatutos la forma en que pueda liquidársele y los términos en los que el remanente del capital social o los bienes, podrán ser distribuidos entre los asociados. Si las empresas han sido patrocinadas o fundadas por sindicatos, estos podrán tomarlas bajo su patrocinio y decidir su destino para que puedan continuar trabajando o serán indemnizados los trabajadores en los términos más aceptables desde el punto de vista económico.¹⁸

4. *Disolución y liquidación.* La empresa mercantil puede disolverse ya sea porque haya expirado el término fijado en el contrato social

¹⁷ Mantilla Molina, Roberto L., *Derecho mercantil*, 25a. ed., México, Porrúa, 1987, p. 250 y ss.

¹⁸ Rodríguez Arias Bustamante, Lino, "La Democracia Participativa", *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal*, Madrid, 1983, No. 1, pp. 65 y ss.

bajo el cual se haya constituido o por acuerdo de los propietarios en caso de registrar pérdidas o existir imposibilidad para cumplir los objetivos inicialmente propuestos. Para llevar a cabo esta disposición es necesario cubrir ciertos requisitos legales mediante un procedimiento establecido y proceder a la liquidación de acuerdo con lo dispuesto en cada legislación aplicable, según los intereses que sea indispensable poner a resguardo o salvaguardar los de terceras personas que hubieren tenido alguna relación con la empresa.

Los países que han reglamentado las empresas de los trabajadores han establecido, en cambio, como causales de disolución: a) el haberse concluido el objeto de la empresa; b) el estado económico de sus operaciones; c) la imposibilidad superveniente de realizar o cumplir sus finalidades.

La liquidación la lleva a cabo la autoridad administrativa, encargada de la tarea de realizar el resto de las operaciones que hubiesen quedado pendientes y la que nombra a los funcionarios liquidadores, disponiendo la forma de distribuir el remanente económico entre los propios trabajadores, sea en la forma establecida en los estatutos autorizados previamente por la propia autoridad o según lo señalen las leyes respectivas.¹⁹

Lo afirmado impide que una empresa de los trabajadores pueda ser declarada en quiebra, situación que sí puede presentarse en la empresa mercantil cuando ésta se encuentra incapacitada para solventar sus compromisos económicos o cumplir las obligaciones contraídas. La quiebra, conforme a la ley y la doctrina, es un juicio universal para liquidar y calificar un determinado estado mercantil; es el juicio que tiene por objeto la liquidación del patrimonio de un deudor a efecto de distribuirlo entre las personas que sean acreedores legítimos de aquel, en la proporción que a cada una corresponda; y de ser posible, procurar la rehabilitación de dicho deudor a fin de que esté en condiciones de continuar la actividad económica a la cual se encontrare dedicado.²⁰ La quiebra, en cuanto representa un incumplimiento de obligaciones legales —ha expresado el Dr. Mantilla Molina— acarrea como conse-

¹⁹ Poliakov V, y Rajmilovich D., "Las Empresas del Estado en la URSS", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 95, No. 3, mayo-junio de 1977, pp. 397 y ss. Jovanovic R., "La Planificación en el Sistema de Autogestión en Yugoslavia", Publicación de la Unión de Asociaciones de Juristas e Instituciones de Derecho Comparado, vol. VIII, No. 3, noviembre-diciembre de 1981, pp. 375 y ss. Rosner J., "La Dirección de las Empresas por los Obreros en Polonia", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, Suiza; septiembre-diciembre de 1957 pp. 292-313.

²⁰ Mantilla Molina, Roberto L., *ob. cit.* en nota No. 17, pp. 257.

cuencia la responsabilidad ilimitada de los propietarios de la empresa mercantil de que se trate, al igual que la de aquellas personas a quienes se demuestre tengan alguna responsabilidad. Esta situación difícilmente podría presentarse en la empresa de los trabajadores, quienes sólo responden por su trabajo en la cuantía limitada de las aportaciones que hubieran hecho al capital constitutivo, sin ninguna otra obligación legal o patrimonial.

V. CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS DE LOS TRABAJADORES

El Dr. Barrera Graf ha dicho que la empresa comercial puede ser clasificada desde diversos puntos de vista: *a)* por la calidad de la persona que sea su titular; *b)* por la forma en la que el titular esté organizado, individual o colectivamente; *c)* por la índole de las actividades económicas que realice el empresario; *d)* por la finalidad que persiga el empresario; *e)* por la importancia y magnitud del personal y de los bienes, créditos y derechos utilizados por la negociación; y *f)* por las funciones que realice el empresario en la organización interna de la negociación y en los bienes que produce o en los servicios que presta. Esta clasificación nos lleva a considerar a la persona empresario o comerciante individual, hasta la sociedad pública o privada que organiza y encarga para sí el funcionamiento de una empresa; desde el taller artesanal hasta el grande negocio comercial; desde la pequeña hasta la gran empresa; siempre que el titular asuma la responsabilidad de todos los actos jurídicos involucrados en su actividad, participe o no, en forma directa, en la producción de bienes o en la ejecución o prestación de servicios.²¹

Bajo una concepción diversa —como el propio autor admite— la empresa de los trabajadores está excluida del derecho mercantil al ser distinta su organización y finalidades, independientemente de la calidad de comerciantes que dichos trabajadores pudieran tener. Así lo ha establecido la legislación de varios países y lo consigna el proyecto de nuevo Código de Comercio para el nuestro, proyecto en el que tan brillante participación ha tenido el maestro. En dicho proyecto se ha dejado establecido que las personas dedicadas a ofrecer mercancías o servicios al público, con la finalidad de obtener una remuneración por su trabajo, no pueden estimarse sujetas a las obligaciones generales impuestas a los comerciantes (a. 16).

²¹ Barrera Graf, Jorge, *ob. cit.* en nota No. 4, pp. 184 y 185.

Este criterio, doctrinalmente avalado, nos conduce a una particular clasificación de las empresas de los trabajadores, en la que la realización de actos de comercio no constituye el elemento fundamental ni de su organización ni de su actividad, al ser el trabajo el factor que motivó su creación. En el momento en que un trabajador, sujeto de garantías constitucionales, desde luego, se considere facultado para gozar de libertad y seguridad económicas y con base en ello disponga de sus propios medios de producción y de cambio, está orientando sus objetivos hacia el cumplimiento de dos actitudes personales: por un lado, eliminar al patrono o empresario, a quien considera el sujeto privilegiado que dispone a su arbitrio de la mano de obra asalariada; por otro, constituirse en el único beneficiario de su esfuerzo físico o mental, al no disponer de otro capital que el producto de su energía; capital que debe aprovechar para sí bajo la protección del Estado, institución a la cual considera obligada a proveerle de ayuda y consejo y reconocerle la dignidad que merece.

El Estado, por su parte, ha aceptado desempeñar este papel y bajo su acción protectora es como han podido fructificar estas nuevas unidades productivas, que con variantes en cada país, puede reducirseles a los siguientes tipos: a) las empresas cooperativas; b) las empresas de autogestión; c) las empresas de carácter social, por ahora limitadas en su campo de acción. Ofrezcamos una breve explicación de cada una:

A) *La pequeña empresa.* A este tipo de negociación la caracterizan tres factores: 1) una tecnología adecuada a sus necesidades; 2) el uso intensivo de mano de obra como fuente importante de empleo; 3) la utilización de insumos de procedencia nacional. La tecnología podrá ser de tipo artesanal o familiar, según las exigencias productivas, pero con integración de elementos totalmente nacionales. La producción puede ser de bienes intermedios o terminados, cuyas tareas y operaciones se realicen con sistemas propios y de bajo costo, evitando en lo posible el uso de maquinaria y herramienta importada. Mediante un sistema apropiado de productividad y un régimen protector que impulse las patentes de los productos, los gobiernos han otorgado a estas empresas una amplia protección en ambos terrenos.

Se considera, por regla general, como pequeña industria, aquella que emplea entre cinco y veinte trabajadores, según la capacidad instalada. Estos trabajadores deberán tener la conveniente preparación profesional, ya que muchos de los procesos y métodos de transformación se confían a su criterio en casi todas las operaciones llevadas a cabo. Como estos negocios carecen de planeación financiera y control presupuesta-

rio, las autoridades públicas les otorgan múltiples beneficios fiscales y son mínimos los requisitos administrativos para su funcionamiento.

Lo que sí resulta importante es el empleo, a base de 100%, de materias primas nacionales, al estar destinadas las empresas a la fabricación de productos básicos. El pago de regalías sólo debe justificarse si se carece de los insumos necesarios en el país o si la calidad del producto no satisface al consumidor y esta circunstancia reduce el mercado.

B) *La microindustria*. En época reciente ha hecho su aparición una forma nueva de pequeña empresa: la microindustria, a la cual los gobiernos de países en desarrollo otorga apoyos fiscales, financieros, de mercado y asistencia técnica para su constitución y funcionamiento, siempre que integren unidades económicas que por medio de la organización para el trabajo se dediquen a la transformación de bienes, ocupen entre diez y veinte trabajadores y sus ventas anuales no excedan de cierto monto. Sus diferencias jurídicas con la pequeña empresa podemos resumirlas en las siguientes: 1) tener exclusivamente socios de nacionalidad del país donde se formen; 2) adoptar el tipo de sociedad específica que determinan las leyes respectivas; 3) inscribirse en un registro especial controlado por las autoridades competentes; 4) no ser traspasadas o vendidas, pues de hacerlo se cancelará su inscripción y se les negará permiso para operar; y 5) no participar en otras sociedades o empresas, al ser su objetivo otorgar facilidades a las personas que la integren, con el objeto de que el beneficio de la producción de bienes sea íntegro para los socios.²²

C) *La sociedad cooperativa*. Para el Dr. Rodríguez y Rodríguez, el movimiento cooperativo, en todas las legislaciones, tiene un marcado tinte social según se advierte de las normas restrictivas para la formación de determinadas cooperativas, además del trato de favor que estas formas de organización de empresa reciben. La cooperativa se considera una de las formas características de la empresa de trabajadores, si se toma en cuenta que la cooperación constituye una formidable fuerza productiva solidaria y un excepcional método de división del trabajo.²³ No es materia de este trabajo exponer conceptos y propósitos de las cooperativas, únicamente resaltar su carácter sin entrar en mayores consideraciones.

²² Jaroslav, Vanek, "Caracterización de la Economía de Participación", *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal*, Madrid, 1983, No. 2, mayo-agosto, pp. 95-131.

²³ Rodríguez y Rodríguez, Joaquín, *ob. cit.* en nota No. 3, p. 193.

Tomando como apoyo para ello nuestra legislación, son sociedades cooperativas las que reúnen estos elementos: a) estar integradas por individuos de la clase trabajadora, quienes aporten a la sociedad su trabajo personal; b) funcionar sobre el principio de igualdad de derechos y obligaciones; c) disponer de capital variable y tener una duración indefinida; d) no perseguir fines de lucro; e) procurar el mejoramiento social y económico de sus miembros mediante la acción conjunta de éstos en una obra colectiva; f) repartir sus rendimientos en la forma más equitativa posible (a. 1o. LSC).

D) *Las empresas de autogestión.* La economía participativa está fundada en la creación de empresas controladas y dirigidas por los trabajadores empleados en ellas. La participación se sustenta en el principio de igualdad tanto en el control como en la dirección de la empresa. Debe ser equitativa; idéntica en cuanto a la densidad e intensidad del trabajo; democrática en la distribución de ocupaciones y sujetarse a una reglamentación distributiva de obligaciones y derechos.

Los trabajadores que posean el derecho de controlar y dirigir a este tipo de empresa no tienen la propiedad de los capitales invertidos en el sentido tradicional de lo que entendemos por propiedad, sino únicamente el usufructo; en otras palabras, el conjunto de los trabajadores goza en estas empresas del fruto de la producción, la planta, maquinaria y equipo, lo cual les pertenece; pero no disponen libremente del ingreso sino en los términos y condiciones acordados por todos ellos previamente. La justificación de esta conducta estriba en la circunstancia de que la economía de autogestión es de hecho una economía de mercado, pues la política implementada en ellas es producto de discusiones públicas y abiertas, con plena claridad en los objetivos y amplia proyección de las conveniencias presentes y futuras. Norma su operatividad la libertad de empleo y los trabajadores deben apoyar en todos sus aspectos la contratación de elementos ajenos, al resultar esencial dar ocupación preferente a los miembros que las hayan constituido.

Bajo estas condiciones parecería que estas empresas se ajustan al medio de unidad compleja y multidimensional; pero es en el grado de satisfacción de la comunidad que las formas donde está su efectiva utilidad, al no ser ajena por ninguno de los trabajadores, la colectividad de intereses que las sustenta. Tanto los directivos como los obreros responden igual interés y ninguno tiene más poder de decisión que otro. Esto distingue la autogestión de la llamada empresa socialista o la misma cooperativa.²⁴

²⁴ Barajas Montes de Oca, Santiago, *Sistemas para la Formación de Empresas de los Trabajadores*, México, UNAM, IJ, 1987; pp. 18 y ss.

E) *Empresas de interés social*. En fecha reciente algunos países se han decidido por la formación de empresas de propiedad social. Perú, Portugal, Tanzania y Malasia, bajo la denominación de *sector auto-administrado* han organizado a grupos de trabajadores para explotar determinadas formas productivas en renglones que manejan a través de concesiones oficiales exclusivas, casi de carácter monopolístico y a las que se otorgan beneficios fiscales o de otra naturaleza, siempre que garanticen su operatividad y resultados. Los kibbutz israelíes se encuentran organizados bajo formas similares y cuentan asimismo con la total protección estatal. Lo característico de estas empresas es que son los gobiernos quienes convocan a su formación cuando estiman que determinado sector productivo no está debidamente explotado o no existen negociaciones que hubieren tomado a su cargo dicha explotación. Las autoridades no han tenido siempre éxito en sus pretensiones, pues ha habido ramos en los que a la convocatoria publicada no se han presentado trabajadores interesados en la creación de empresas de este tipo y ha sido dejada a la iniciativa privada la explotación de esos ramos de la economía nacional.

Entre las reglas generales conforme a las cuales se ha organizado este modelo de empresas, similares en todas las legislaciones estudiadas, podemos destacar éstas: 1) se concede a los trabajadores participación directa y exclusiva en los comités directivos; 2) se permite a los trabajadores toda clase de sugerencias, mismas que deben ser sometidas a la aprobación de la asamblea; 3) el manejo económico queda sujeto a la aprobación de la asamblea, pero cada departamento o sección (talleres en algunos casos) tienen autonomía en la proyección de sus presupuestos; 4) los planes de producción son sometidos a los trabajadores y si alguno fracasa de inmediato se les abandona para intentar otro más asequible; 5) las medidas disciplinarias se manejan con estricto rigor; y 6) son obligatorios los informes periódicos (bimestrales, trimestrales o cada seis meses cuando menos), con la finalidad de que los trabajadores estén permanentemente informados de la marcha de la empresa, del mercado, de la producción, de las ventas, de los logros y fracasos, y sobre todo, del estado financiero de los negocios. Las disposiciones legales respectivas son: En Perú, el Decreto-Ley No. 20,598; en Portugal, la Ley 77/77 de fecha 29-IX-77; en Tanzania la Ley s/n de fecha 10.-VI-73; y en Malasia, la Ley No. A-412 de fecha 21-IX-77 y su Reglamento de fecha 7-X-80.

VI. DESENVOLVIMIENTO ACTUAL DE LAS EMPRESAS DE LOS TRABAJADORES

Es básico en todas las empresas de los trabajadores el abandono de cualquier dogmática capitalista y marxista, al considerar sus promotores que la construcción del futuro de nuestra sociedad moderna debe alejarse tanto del capitalismo como del estatismo, al ser ésta la mejor forma de dar nacimiento a una comunidad en la que el humanismo crítico, científico y en sus aspectos fundamentales democrático, tenga mejor fortuna, y no sea absorbida la empresa por la depredación, la corrupción o extorsión, el terror o la robotización mundiales que nos amenaza. Se ha dicho que si ya hemos vivido numerosos fracasos en el seno de la colectividad internacional, es hora de nacer de nuevo para superar a las sociedades capitalistas o comunistas, dando paso a un floreciente ecumenismo humano que abandone el sistema de dominación que viene cancerando toda la evolución humana.²⁵

Los teóricos del pragmatismo laboral actual estiman que la sociedad de los países subdesarrollados ya no puede ser predominantemente agraria, sino pre-industrial o francamente industrializada. La nueva orientación democrática la dirigen hacia una realización alternativa, obra de una nueva vanguardia, creadora y comunal, fecundada con experiencias sociales de todo tipo y dotada de esperanza; ajena a los modelos tradicionales impuestos en diversas épocas por ingleses, franceses o norteamericanos; países de economía capitalista de escasa sensibilidad; o si se quiere, los socialistas de la Unión Soviética y sus seguidores, que tampoco responden a las necesidades presentes. Modeladores de nuevos sistemas democráticos deben serlo los trabajadores únicos que pueden lograr una distinta sociedad histórica.²⁶

En efecto; las empresas de los trabajadores aspiran hoy el logro de estos tres objetivos: primero, la preparación y adopción conjunta de decisiones; segundo, el control de su ejecución y funcionamiento; tercero, la creación de un nuevo sistema de relaciones laborales. Su contexto económico general, los factores socioculturales puestos en juego y la innovación de métodos prácticos de producción, son base de su acción colectiva. La legislación que reglamenta sus funciones debe proteger, ante todo, el derecho de propiedad colectiva en la gestión, con la menor intromisión de la autoridad pública, cuyo manto protector

²⁵ Lizcano, Manuel, *La Revolución Comunal, Hacia una Nueva Comunidad Hispano-Americana*, Madrid, España, Editorial Dosbé, 1979; pp. 47 y ss.

²⁶ Delgado, Carlos, *Revolución Peruana*, Lima, Perú, Editorial Contratiempo, 1975, pp. 85 y ss.

no implique una disfrazada orientación política o una imposición ideológica. La libertad de la colectividad obrera debe ser regla de la función estatal dirigida al impulso de este tipo de asociación. A estas empresas corresponderá imponer leyes ágiles, sencillas, de amplio entendimiento, que otorguen a los organismos formados bajo tales bases: 1) adoptar competencia absoluta; 2) establecer procedimientos ágiles y autónomos; 3) libertad para disponer de los ingresos obtenidos; 4) la creación de fondos especiales de reabastecimiento o reinversión; 5) la realización de las obras sociales estimadas más urgentes; en fin, poderes especiales que permitan a los trabajadores la toma de decisiones por ellos mismos.

Las empresas de los trabajadores deberán ser modelo de unidad, lugares donde se elabore un plan conjunto de acción, negocios en los que la información permanente les facilite conocer al momento los éxitos o fallas de la gestión, en suma, centros de enseñanza que inspiren y destierren el abuso, el despilfarro o la malversación, vicios a los cuales deberá ponerse coto, mediante la exigencia de responsabilidades y la aplicación de sanciones cuando procedan; comunidades de intereses donde se conozca con la debida oportunidad el estado financiero de la empresa, por ser esencial en su funcionamiento la distribución de remuneraciones, otorgadas con equidad y mesura, de modo transparente y redituables, que evite dudas y conductas irregulares.

La estructura actual de las empresas de los trabajadores ha sido concebida de manera que las unidades que las constituyen cuenten con organismos si se quiere similares a los de las empresas comerciales (un director, un consejo directivo, comités de administración, órganos de representación, etc.); pero métodos distintos de distribución y comercialización, de utilidades y de reparto de éstas.

A partir de 1975, año en el que ya se encuentran funcionando estas empresas, se viene observando que los consejos obreros son más celosos de sus funciones que los consejos directivos capitalita. El motivo resulta lógico; en estos últimos son ejecutivos o empleados quienes los integran y su interés, si bien es cierto marcha al ritmo de la empresa ya que de ella obtienen los elementos para su subsistencia (remuneraciones, sueldos y prestaciones diversas), no es tan profundo como el de los trabajadores, quienes contemplan en el éxito o fracaso de su unidad, el porvenir de sus futuras condiciones de vida.

Insistimos por ello en la mayor autonomía de estas empresas, por ser la flexibilidad de su gestión la base de la planificación proyectada. Se ha comprobado que una excesiva intervención del Estado o un control

legislativo extremo, lleva al fracaso a estos organismos. Esto tuvo lugar en la India y en Tailandia, países en donde pese a una magnífica organización inicial de estas empresas, han venido a menos y están hoy a punto de extinguirse. Igual ha sucedido con muchas empresas cooperativas. El celo oficial ha llegado a tornarse tan riguroso, que están más cerca de las empresas paraestatales que de las empresas de los trabajadores.²⁷

Quizá sea el kibbutz el ejemplo más acabado de estas empresas, por la simple razón del nivel cultural del pueblo israelita, el cambio de concepto respecto del trabajo asalariado, la fórmula de rotación impuesta a los órganos directivos; la oportuna comunicación con todos los asociados, el empleo de técnicas avanzadas y la integración de un fondo común destinado a la atención exclusiva de necesidades familiares con base en la igualdad de satisfactores.²⁸ La república de Tanzania no se queda atrás. Se calcula que un 70% de la población campesina de dicho país se encuentra organizada en unidades productivas de autogestión (se les denomina *ujaama*) y más de un 20% de los trabajadores urbanos en empresas de explotación colectiva (son llamadas *juwata*), operadas por los grandes sindicatos que se hicieron cargo de las negociaciones abandonadas por los empresarios extranjeros que las explotaban cuando Tanzania obtuvo su independencia política y reestructuró su economía.²⁹

El porvenir de la empresa de los trabajadores está, a nuestro juicio, en dos factores: el equilibrio social y la educación; en el trabajo en unidades de producción afines y en la mejoría constante de los niveles de capacitación y formación profesional. El futuro es la acción en grupo. Posiblemente para muchos hombres no sea agradable el trabajo comunitario, pero la conveniencia y la necesidad de un mejor nivel de vida le llevará a aceptarlo y darle impulso. La respuesta será el trabajo colectivo; el desafío la conveniente preparación del trabajador.

VII. LAS EMPRESAS DE LOS TRABAJADORES EN EL DERECHO MEXICANO

La Ley Federal del Trabajo de 1931 definió por primera vez en nuestro país la pequeña empresa. Se le consideró entonces como aquella

²⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Boletín de Informaciones Sociales*, Ginebra, 1987, No. 184, pp. 89 y ss.

²⁸ *Labour in Israel*, Tel-Aviv, enero-febrero de 1985, p. 4.

²⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Actualidad Laboral*, Ginebra, 1982, pp. 188-189.

negociación que tuviera a su servicio hasta diez trabajadores, empleara maquinaria movida por fuerza motriz y laborase en forma artesanal. Para el doctor De la Cueva era necesaria una referencia en nuestra ley a la pequeña empresa, ya que todas las legislaciones de la época admitían un régimen especial a su favor. La justificación de su régimen particular la encontraba en la diferente fuerza económica de la propia empresa al no poder resistir el conjunto de obligaciones impuestas a las grandes negociaciones. Distinguía asimismo dentro de este sector obrero a los talleres familiares (artículos 206, 207 y 208 de la LFT de 1931). Para él la familia tampoco podía regirse por normas esencialmente patrimoniales, por lo que pensaba que obligar al jefe de familia que trabaja en su domicilio, ayudado por su esposa e hijos, equivaldría a destruir la familia mexicana.³⁰

La ley vigente promulgada el año de 1970 no consigna regla alguna que haga referencia a la pequeña empresa. Sólo en el capítulo XV del título dedicado al trabajo especial, se reglamenta la industria familiar y bajo la denominación de talleres familiares incluye aquéllos en los que exclusivamente trabajan el cónyuge, los ascendientes, los descendientes y algún pupilo, a todos los cuales se les exime del cumplimiento de las normas legales a excepción de las relativas a la higiene y seguridad (artículos 351 a 353 de la LFT de 1970). Otras disposiciones dentro del campo de la regulación jurídica de la economía nacional son las que tratan de lo relativo a la pequeña empresa. La reglamentan bajo criterios específicos al tomar en consideración que toda política de apoyo a estas empresas debe resolver desde problemas administrativos y financieros hasta problemas técnicos, de productividad y de mercado, imposibles de ajustar a soluciones generales, al ser elemental su capacidad administrativa, carecer de tecnología adecuada que les permita un uso conveniente del capital invertido y pertenecer a los estratos menos protegidos de la sociedad los recursos humanos que intentan su formación y desarrollo.

Durante el periodo que funcionó el Centro Nacional de Productividad (CENAPRO), parte formativa del primer plan nacional de desarrollo industrial, dicha institución definió la pequeña empresa como aquella "cuya inversión en activos fijos es menor al equivalente a doscientas veces el salario mínimo anual vigente en el Distrito Federal y cuyo capital no exceda de tres millones de pesos".³¹ A esta institución se debe también la implementación de servicios de orientación indus-

³⁰ De la Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 3a. ed., México, Porrúa, 1949, pp. 872 y 873.

³¹ Centro Nacional de Productividad, *Conceptos Básicos sobre Subcontratación*

trial, contenido en una pequeña guía dirigida al inversionista de modestos recursos económicos, con la finalidad de hacerlo partícipe de oportunidades empresariales que fueron abiertas tanto de carácter estatal como regional, con base en incentivos y acciones de fomento para cualquier planta proyectada. Se pensó crear nuevos empleos bajo esta forma y que dichas empresas se constituyeran en factor auxiliar del desarrollo nacional. Se calcula que con apoyo en el programa que se puso en ejecución fue posible instalar durante el periodo de 1977 a 1981; 75,583 pequeñas empresas en el sector manufacturero que dieron ocupación a 103,539 trabajadores.³²

De acuerdo con los requisitos impuestos en el plan nacional de desarrollo industrial, estas empresas quedaron obligadas a: 1) Expandir la producción en actividades prioritarias; 2) Generar empleos sin comprometer la eficiencia productiva; 3) Substituir importaciones y crear, dentro de lo posible, técnicas de fabricación de productos terminados; 4) Contribuir a generar tecnología propia; 5) Procurar una mejor distribución regional de la actividad económica; y 6) Aprovechar racional e íntegramente los recursos nacionales. Correspondió al Fondo Nacional de Estudios y Proyectos (FONEP) orientar a los nuevos empresarios, auxiliándolos en la perfectibilidad técnica y económica de planes para crear empresas, con especificación de ingeniería y diseño final, aparte de darles asesoría técnica gratuita en todas las etapas del estudio de pre-inversión. Al mismo tiempo, el Fondo Nacional de Fomento Industrial (FOMIN) aportaba los recursos económicos iniciales (hasta el 33% de la inversión) destinados a la formación del capital social; y por su parte, el Fondo de Garantía y Fomento de la Industria Mediana y Pequeña (FOGAIN) se encargó de otorgar apoyos financieros y garantías bancarias para la obtención de créditos (hasta 75%) siempre que estos pequeños o medianos industriales constituyeran uniones de crédito.³³ Éstos son algunos de los esfuerzos gubernamentales destinados al impulso del trabajo en dichas empresas.

En otro campo de acción y con base en una legislación especial, se han creado empresas propias de los trabajadores: las llamadas sociedades de solidaridad social, las unidades de producción agrícola, ganadera y forestal, y en fecha reciente la microindustria, organizada

de *Procesos Industriales*, México, 1981; Estudios Preparados por la Secretaría de Programación y Presupuesto, Gobierno de la República Mexicana.

³² Fondo de Garantía y Fomento de la Industria Mediana y Pequeña, "Programas de Industrialización", México, 1982.

³³ Barajas Montes de Oca, Santiago, *ob. cit.* en nota No. 24, p. 101.

como empresa de interés social. Hagamos referencia también al anteproyecto de iniciativa de una Ley sobre Fomento y Creación de Empresas del Sector Social, orgánica de lo dispuesto en la fracción VII del artículo 25 constitucional, que aun cuando no fue aceptado por el sector obrero al que iba dirigido, representa un loable intento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que buscaba por este medio crear fuentes de trabajo a través de la producción, industrialización y comercialización de bienes y servicios, al igual que impulsar el abasto a tiendas sindicales; todo ello sin fines lucrativos. Refirámonos a estos proyectos en ejecución.

1. *Sociedades de solidaridad social.* Promotoras de empleo en el ámbito regional, les han sido fijados estos objetivos: a) la práctica de medidas tendientes a la conservación y mejoramiento de la ecología; b) explotar en forma racional los recursos naturales, renovables y no renovables; c) producir, industrializar y comercializar bienes y servicios locales en la medida que baste a cubrir necesidades también locales; d) afirmar valores cívicos nacionales por medio de la educación a los socios y sus familiares, en particular en prácticas de solidaridad social; y e) fomentar medidas destinadas a elevar el nivel de vida de los miembros de la comunidad.

Estas sociedades, empresas de trabajadores ante todo, operan en la actualidad pequeñas industrias agrícolas, transformadoras en una primera etapa económica de productos ordinarios provenientes del sector agropecuario, se han dedicado a la subproducción de insumos industriales complementarios. Su financiamiento es gubernamental pues los trabajadores lo único que aportan es trabajo. Un comité ejecutivo dirige cada sociedad y maneja el "fondo de solidaridad" que se integra con créditos oficiales provenientes de aportaciones o de instituciones bancarias, con préstamos de muy bajo interés. Se ha dado oportunidad a obreros, instándoles a su formación industrial, pero éstos no han tenido ningún interés al preferir organizar sus propias empresas.³⁴

2. *Unidades de producción.* La Ley de Fomento Agropecuario y Forestal marcó el punto de partida para la iniciación de un tipo especial de trabajo asociado. Se pretendió dar ocupación a trabajadores del campo que desearan cultivar tierras de propiedad individual aptas para la agricultura, incluidas las de carácter ejidal y comunal. Se ha pretendido con estas unidades empresariales la realización de obras de beneficio común con la única condición de que sean trabajadores quie-

³⁴ Ley de Sociedades de Solidaridad Social, publicada en el *Diario Oficial* de fecha 27 de mayo de 1976.

nes formen parte de ellas para cultivar en forma personal y directa la tierra, sin modificar el régimen jurídico de los ejidos y las comunidades participantes. La idea es aprovechar bienes de uso común de manera colectiva, con la obligación de aportar trabajo personal en el logro de un eficiente estado productivo.³⁵

Los programas de estas unidades se han sujetado a los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo Agropecuario y Forestal tanto en la actividad individual como en la colectiva. De acuerdo a los programas puestos en práctica se da la mayor importancia al trabajo individual y a la distribución equitativa de beneficios, pues lo que interesa a la administración pública, más que la productividad y el comercio, es la ocupación de mano de obra improductiva que día con día aumenta provocando graves problemas sociales en el país. Se estima más redituable la disminución del desempleo campesino que el costo social que arrojaría la enorme masa de población inactiva e improductiva que pulula por las ciudades o que ha dado lugar al bracerismo, al terrible éxodo de trabajadores del campo hacia la nación vecina de los Estados Unidos de América.

3. *La microindustria.* Con idéntico propósito al anterior y a nivel nacional, el Congreso de la Unión legisló promulgando una Ley para el Fomento de la Microindustria, a la cual ha definido como

la unidad económica que, a través de la organización del trabajo y bienes materiales o bienes incorpóreos, se dedique a la transformación de éstos, ocupe directamente hasta quince trabajadores y no excedan sus ventas anuales, estimativas o reales, de un monto determinado por la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (artículo 3º).

Los empresarios pueden serlo personas físicas o personas morales, dedicadas al impulso de actividades industriales, directas o de maquila, o sea, a la manufactura de productos para la venta en el mercado interno o internacional, bajo las reglas y condiciones que establezca la Secretaría aludida para cada producto, o el acabado de productos extranjeros que ingresen al país con ese objeto y que una vez terminados sean regresados a su lugar de origen, salvo las situaciones de excepción impuestas por las autoridades nacionales competentes. Podrán asimismo estas empresas, realizar servicios de subcontratación o

³⁵ Véase la obra de los participantes en el Seminario de Evaluación de la Ley de Fomento Agropecuario, México, UNAM, 1981, pp. 205 y ss. La ley se publicó en D. O. de fecha 27-XII-80.

de extensión, o aquellos en los que algunas partes de su composición industrial se fabriquen en México o empleen materias primas nacionales.³⁶

Condición esencial para formar una empresa destinada a la microindustria es la nacionalidad mexicana de las personas que trabajen en ella. Sus asociados no podrán participar en otras empresas aun cuando sean similares, pues ha sido interés en su constitución ofrecer oportunidades a hombres de empresa o trabajadores que carezcan de capital, al igual que al grupo de trabajadores empleados, una doble garantía de desarrollo y ocupación, bajo la protección del Estado, mediante el otorgamiento de créditos y estímulos.

Esta forma de sociedad mercantil de naturaleza jurídica *sui generis*, queda regulada por las normas que reglamentan a las sociedades de responsabilidad limitada, pero coordinada por una comisión intersecretarial, en la que intervienen las Secretarías de Energía; Comercio; Desarrollo Urbano y Ecología; Educación Pública; Salud y Trabajo, encargada de su regulación jurídica (constitución, instalación y funcionamiento) y de la aplicación de los apoyos económicos y legales aprobados para cada empresa en particular, a efecto de intensificar sus rendimientos y facilitar sus acciones a nivel nacional y en el Distrito Federal. La idea central del interés del gobierno federal es crear empleo y dar oportunidad a pequeños grupos de trabajadores de elevar su nivel de vida. Las facilidades de tipo empresarial ofrecida, contienen la idea de acercar al empresario y al obrero, o facilitar a los sindicatos hoy convertidos en propietarios de varias empresas, para operar negocios que sin perder las características mercantiles tan apreciadas por numerosas personas debido a la libertad y autonomía de su manejo, se cree un ambiente de trabajo exento de formalismos y obligaciones de índole administrativo, al cual se dote de apoyos fiscales y profesionales independientes. Se trata de una forma más de pequeña empresa que no debió desaparecer de nuestro ordenamiento jurídico, en cuanto no representa una explotación del trabajador por un patrono y sí alienta en cambio la actividad solidaria que nuestras autoridades han venido buscando desde hace varios años, en un afán conciliatorio de intereses otrora irreconciliables, corporativo, de concertación social hoy altamente fomentado entre nosotros, que disminuya en parte la fuerte tensión laboral.

³⁶ Ley para el Fomento de la Microindustria, publicada en el *Diario Oficial* de fecha 26 de enero de 1988.

CONCLUSIONES

PRIMERA: A la empresa mercantil en ningún momento debe estimársele reñida con la empresa de los trabajadores. Fuera del lucro ambas persiguen idénticas finalidades y se encuentran en ellas semejanzas que las identifican, cual es la actividad productiva, el empleo al mayor número de trabajadores y la obtención de utilidades o beneficios económicos que las hagan redituables. Ambas buscan también elevar el nivel de vida del obrero y proporcionar a éste las mayores satisfacciones posibles y asegurarle a él y a su familia su decoroso sostenimiento.

SEGUNDA: Lo importante del presente estudio es dar a conocer un nuevo tipo de comunidad de intereses que a base del fomento al trabajo colectivo dé margen a la integración de lo que podríamos llamar con propiedad "el binomio patrón-obrero", objetivo solidario ya planteado por nuestra legislación en la modesta reglamentación formulada en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y fomentado hoy en las diversas formas que hemos presentado, todas ellas tendientes a impulsar el trabajo asociado.

TERCERA: Deseamos dejar en el ánimo del lector que la pequeña empresa, la microindustria, la empresa artesanal o familiar, las sociedades de solidaridad social, las unidades de producción y las empresas de interés social, todas estas formas constituyen en su fondo empresas de los trabajadores, al ser el trabajo el elemento fundamental que las sustenta, ya que la presencia en algunos casos, de patronos o empresarios, lleva más un propósito de administración que de imperio.