

Condiciones laborales para la micro, pequeña y mediana empresa:  
un enfoque regulatorio diferente

*Alfredo Sánchez-Castañeda*

*Hay hombres que luchan un día  
y son buenos.  
Hay otros que lucha un año  
y son mejores.  
Pero hay los que luchan toda la vida:  
ésos son los imprescindibles.*

Bertolt Brecht

En México las relaciones de trabajo se caracterizan, entre otros factores, por su heterogeneidad, la cual se manifiesta en múltiples aspectos, entre los que ocupa un lugar principal el tamaño cualitativo y cuantitativo de las empresas.<sup>1</sup> Existe una gran variedad de nociones

---

<sup>1</sup> Ya he abordado el tema en un anterior estudio intitulado: “¿Un régimen laboral diferenciado para la pequeña y mediana empresa?”, en Patricia Kurczyn Villalobos (coord.), *Decimocuarto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*, México, UNAM, 2006, pp. 3-21.

acerca de la empresa, así como de cuándo se considera que se trata de una empresa pequeña o grande.<sup>2</sup>

Una pequeña y mediana empresa (PYME) puede ser definida como aquella que, cualquiera sea su actividad y la forma jurídica que adopte, está dirigida personalmente por sus propietarios, posee personal reducido, no ocupa una posición dominante en su sector, no dispone de elevados recursos económicos, su cifra de facturación anual y su capital son reducidos en relación con el sector económico donde opera, no está vinculada directa o indirectamente con los grandes grupos financieros, y, aunque pueda tener relaciones con otras grandes empresas, no depende jurídicamente de ellas.<sup>3</sup>

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

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:<sup>4</sup>

*Estratificación  
por número de trabajadores*

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

<sup>2</sup> Emilio Cevallos V., "Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina", en *Revista de la CEPAL*, núm. 79, abril de 2003, p. 54 y ss.

<sup>3</sup> Elementos utilizados por la Small Business Administration (EE.UU.), el Bolton Committee (Inglaterra) y la OIT, entre otros, citado en Juan Francisco Dieste, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, Buenos Aires, Editorial B de F, 1995, p. 10.

<sup>4</sup> Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, art. 3º, fr. III, México, 13 de diciembre de 2002.

Si bien, como ya se anotó, existen varios criterios de clasificación de las microempresas, la categorización por número de trabajadores, además de estar consagrada en la legislación mexicana, también resulta pertinente en materia de derecho del trabajo, ya que la Ley Federal del Trabajo establece el requisito mínimo de 20 trabajadores para formar un sindicato, lo que quiere decir que los trabajadores de una microempresa por su número de integrantes, al igual que de una pequeña empresa –si el número de integrantes es menor a 20–, pueden verse imposibilitados para crear un sindicato.

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:<sup>5</sup>

- a) Micro: no más del equivalente a \$900 000 anuales (90 mil dólares americanos);
- b) Pequeña: no más del equivalente a \$9'000 000 anuales (900 mil dólares americanos);
- c) Mediana: no más del equivalente a \$20'000 000 anuales (2 millones de dólares americanos).

Estratos de empresas	Personal ocupado promedio*			Variación (%)		
	1989	1994	1999	1994/1989	1999/1994	1999/1989
Micro	1'184 728	1'915 013	2'199 368	61.6	14.8	85.6
Pequeña	356 966	485 777	569 259	36.1	17.2	59.5
Total MYPES	1'541 694	2'400 790	2'768 627	55.7	15.3	79.6
Mediana	350 548	431 789	524 677	23.2	21.5	49.7
Grande	277 108	380 294	491 565	37.2	29.3	77.4
<b>Total</b>	<b>2'169 350</b>	<b>3'212 873</b>	<b>3'784 869</b>	<b>48.1</b>	<b>17.8</b>	<b>74.5</b>

\* Sólo sector comercio.

La participación de las micro y pequeñas empresas (MYPES) es significativa, tanto por el número de unidades que involucra como por

<sup>5</sup> Cfr. INEGI, *Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa, Censos Económicos, 1999*, México, 2001.

el personal que ocupa. Su importancia es fundamental para la economía mexicana, y particularmente si consideramos su capacidad creadora de empleo. El número de unidades económicas de MYPES creció de 744 601 en 1989 a 1'427 819 en 1999, es decir, casi 92 por ciento, mientras el número de trabajadores en estas unidades se incrementó en 79.6 por ciento al pasar de 1'541 694 a 2'768 627.

### ***Las PYMES: entidades innovadoras o espacios de subsistencia económica***

Es importante señalar que existe una gran diferencia entre una micro-empresa de un país industrializado y la de un país subdesarrollado.

Mientras que en el mundo industrializado estas formaciones empresariales son entidades innovadoras ligadas al sector moderno, que actúan en un marco institucional favorable (apoyo financiero, adecuación del sistema educativo, reducciones tributarias, fomento de desarrollo tecnológico, prevención de quiebras), en los países subdesarrollados las PYMES existen predominantemente como una forma de subsistencia, articuladas con la economía popular, sin un apoyo institucional eficaz, y sólo en casos excepcionales son entes innovadores vinculados con la economía moderna.<sup>6</sup>

### ***Las MYPES como creadoras de empleo***

Las razones por las que se puede explicar que las MYPES se constituyen en generadoras de empleo, son las siguientes:<sup>7</sup>

1. Las micro y pequeñas empresas son capaces de absorber la mano de obra con poca o nula calificación.

---

<sup>6</sup> Clemente Ruiz Durán, "Las empresas micro, pequeñas y medianas; crecimiento con innovación tecnológica", en *Comercio Exterior*, vol. 42, núm. 2, México, febrero de 1992, citado en Juan Francisco Dieste, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, op. cit., p. 30.

<sup>7</sup> Cfr. Juan Francisco Dieste, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, op. cit., p. 42.

2. El costo de la creación de empleos es más bajo, en términos absolutos y relativos, en este sector que en las empresas de gran producción y capital invertido.
3. Contribuyen al desarrollo local, pues los emprendedores suelen establecerse en su entidad y atacan su propio mercado interno, aprovechando las condiciones ambientales, las costumbres, las tradiciones y las destrezas artesanales.
4. Tienen una mayor flexibilidad que les permite adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado. Actualmente, muchas empresas grandes, para reducir costos y permanecer en el mercado, fragmentan su proceso productivo y lo transfieren a entidades más pequeñas. Con esto puede mantenerse e incluso incrementarse el número de empleados que la macro empresa ya no podía mantener.
5. A últimas fechas se ha dado una reorientación de la clase media desde el trabajo asalariado y el sector público, hacia la actividad empresarial, y debido a la experiencia en gestión empresarial y conocimiento del mercado, las nuevas MYPES tienen mejores posibilidades de sobrevivir y desarrollarse dentro del sector económico en que se ubiquen.
6. Cuando existen apoyos financieros y de la regulación, los desocupados se autoemplean, creando su propia empresa. Éstos son generalmente los directivos o los empleados calificados.

En el caso de la empresa media en México, su importancia es definitiva, pues genera 60 por ciento de los empleos remunerados, 43 por ciento de la inversión privada y participa con 49 por ciento del producto interno bruto (PIB).<sup>8</sup>

### ***La calidad de empleo en las MYPES***

Las MYPES, sobre todo en los países subdesarrollados, se caracterizan por que la cantidad de empleos creados no tienen una calidad adecuada, para algunos sindicatos, incluso "...no deberían utilizarse 'como

---

<sup>8</sup> Cfr. Bernardo Ardavín Migoni, "El incremento de la competitividad de la empresa media", en *El Mercado de Valores*, vol. LXII, núm. 12, diciembre de 2002, p. 33.

un medio para la desreglamentación de las prácticas de trabajo y la erosión de los derechos de los trabajadores’...” la creación de puestos de trabajo no puede realizarse a expensas de los derechos sindicales y del bienestar de los trabajadores’. Para los sindicatos estas empresas “...deben cumplir con las normas establecidas para sus sectores, incluidas las relativas al salario mínimo y a la higiene y seguridad del trabajo”.<sup>9</sup> La calidad en el empleo se puede resumir en cinco características:

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

A veces, la ‘informalidad’ (u ocultamiento de información) no es total sino parcial, figurando los trabajadores (...) con salarios inferiores a los reales, o no incluyéndose las horas extras, con el fin de minimizar los aportes; lo que lleva a que cuando la contingencia de riesgo sobreviene (desocupación total o parcial, enfermedad o accidente), la cobertura sea incompleta.<sup>10</sup>

3. *Estabilidad en el empleo*. La estabilidad en el empleo, desde cualquier ángulo, es sinónimo de duración en el mismo. Según la doctrina, la estabilidad admite dos acepciones complementarias: una, negativa, desde el punto de vista del empleador,

---

<sup>9</sup> Actas Provisionales de la 72ª Conferencia Internacional del Trabajo, 30/3, párrafo 18, citadas en Juan Francisco Dieste, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, op. cit., p. 46.

<sup>10</sup> Juan Francisco Dieste, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, op. cit., p. 77.

que consiste en la prohibición de despedir sin justa causa; otra, positiva, desde el punto de vista del trabajador, que es el derecho a permanecer en su empleo. En las economías de los países subdesarrollados, el tipo y calidad del trabajo en las micro y pequeñas empresas generan una menor estabilidad en el empleo que, además, está ligado al índice de desaparición de las empresas recién creadas, a la rotación del personal por el bajo salario o al despido individual que el empleador puede realizar sin complicaciones, dada la ausencia o escasa presencia de sindicatos.

4. *Formación profesional.* La formación profesional es un derecho fundamental<sup>11</sup> que consiste en “descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual y colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y el medio social e influir sobre ellos”. En las empresas grandes se verifica un poco más la intención de desarrollar profesionalmente a los empleados pero, una vez más, por las actividades que se realizan en las MYPES, generalmente no se da importancia al desarrollo profesional de los trabajadores.
5. *Ambiente de trabajo.* En algunas MYPES de los países subdesarrollados existen condiciones de trabajo inadecuadas: jornadas laborales muy largas, infraestructura deficiente y mayor número de accidentes y enfermedades profesionales. La capacidad técnica y financiera de los patrones les impide mejorar las condiciones de seguridad e higiene y estas situaciones deben ser aceptadas por los trabajadores porque la posibilidad de cambio es muy baja, al menos en el corto plazo. “...un adecuado ambiente de trabajo involucra tanto la salvaguardia de la seguridad, salud e integridad física del trabajador, como de su integridad moral, su dignidad humana, su capacitación,

---

<sup>11</sup> Héctor-Hugo Barbagelata, “La formación profesional en los instrumentos constitutivos de la OIT y en el sistema de las normas internacionales del trabajo”, en *Derecho Laboral*, t. XXXVII, núm. 173-174, Montevideo, 1994, p. 24 y ss.

el derecho a cumplir su trabajo en un lugar libre de efectos nocivos o destructivos.”<sup>12</sup>

Las anteriores características no son ajenas a las relaciones laborales que se desarrollan dentro de las PYMES en México, en donde la empresa enfrenta problemas tales como: excesiva carga fiscal, alto costo y falta de crédito, falta de mercado para sus productos, altos costos laborales (principalmente en materia de seguridad social), escasez de mano de obra calificada, falta de capacitación en el trabajo, bajos salarios, ausentismo, excesiva rotación de personal, falta de disciplina de los trabajadores, entre otros.<sup>13</sup>

### ***Las MYPES: entre nicho de oportunidades y mercado residual***

El tamaño de una empresa puede presentar tanto ventajas como desventajas. Según Julio Ramos Olivera,<sup>14</sup> existen ocho características que dan ventaja a las pequeñas empresas sobre las grandes: 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; 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; pueden tomarse las decisiones con mayor velocidad dado el tamaño y operación de la empresa; tienen mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios, pues la infraestructura y la estructura organizacional no son muy complejas; pueden incrementar su productividad si logran especializarse en insumos con los que provean a las grandes empresas; se adaptan mejor al sector manufacturero liviano como confección de ropa, calzado, muebles, etcétera; ofrecen mayor

---

<sup>12</sup> Juan Francisco Dieste, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, *op. cit.*, p. 65.

<sup>13</sup> Graciela Bensusán, Carlos García y Marisa Von Bülow, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas de México*, México, Fundación Friedrich Ebert / Juan Pablos Editor, 1996, pp. 105-157.

<sup>14</sup> *Cfr.* Julio Ramos Olivera, *La empresa / Enfoque laboral*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1993, pp. 39 y 40.



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; puede haber una estrecha relación entre los trabajadores y el empleador, lo cual 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 Ojeda<sup>15</sup> considera que existen varios factores que representan desventajas claras de las PYMES contra las grandes empresas: bajo índice de crecimiento por la problemática y la ubicación económica y legal de las PYMES; inversión inicial de capital muy baja; dificultades para acceder a los mercados donde las grandes compiten en costos y productividad (ventaja comparativa); participación de la mano de obra en la estructura de costos; legislación laboral que se contrapone a su productividad; subsistencia por endeudamiento; condiciones de financiamiento poco favorables y grandes dificultades para obtener créditos con tasas blandas; presión fiscal excesiva; demasiados requisitos burocráticos en sus relaciones con el Estado; incremento de quebrantos empresariales; baja en el poder adquisitivo de los trabajadores; incapacidad para negociar colectivamente con los sindicatos o para incluirse en los convenios sectoriales; bajo nivel de capacitación del personal y dificultad para conseguir mejores tecnologías; así como falta de cultura entre los diferentes factores sociales que favorezca la negociación colectiva en la pequeña empresa.

### ***La problemática de las PYMES para el trabajador, el empleador y el Estado***

Julio Ramos Olivera plantea las siguientes desventajas dividiéndolas en tres grandes grupos, problemas para el trabajador, problemas para el empleador y problemas para el Estado:<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Cfr. Raúl Ojeda, “Regulación laboral para pequeñas empresas. Análisis del Decreto 146/99”, en *Revista Trabajo y Seguridad Social*, 1999, p. 969, citado en Paula Constanza Sardegna, *PyMES / Relaciones laborales en las pequeñas empresas*, Buenos Aires, Eudeba, 2001, pp. 44 y 45.

- 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
- 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
- Problemas para las propias empresas:
  - En caso de ser empresa subcontratada, depende totalmente del contratista, quien suele fijar, unilateralmente, los costos de sus productos o los obliga a comprar materia prima a precios elevados
  - Excesiva dependencia de la persona del empresario, ya que si 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

---

<sup>16</sup> Cfr. Julio Ramos Olivera, *op. cit.*, nota 12, pp. 39 y 40.

### ***Ventajas y desventajas de una legislación diferenciada para las microempresas***

Como se puede apreciar, las desventajas no son sólo para el empleador, lo suelen ser también para el trabajador y el Estado, de ahí la necesidad de reflexionar sobre la conveniencia o no de un régimen diferenciado, en el contexto mexicano, para las pequeñas y medianas empresas, a partir de las siguientes dos hipótesis.<sup>17</sup>

¿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 en función del género, de trabajos especiales y en materia de trabajo familiar.

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 Ley Federal del Trabajo (LFT), con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad. La Inspección del Trabajo se debe encargar del cumplimiento de estas últimas normas (arts. 351-353 LFT).

Cabe señalar que Mario Deveali promovió en los años cincuenta una regulación diferencial para las PYMES basándose en dos consideraciones.<sup>18</sup>

- a) *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

---

<sup>17</sup> Véase Alfredo Sánchez-Castañeda, “¿Un régimen laboral diferenciado para la pequeña y mediana empresa?”, *op. cit.*

<sup>18</sup> Mario Deveali, “El elemento cuantitativo en las normas del Derecho del Trabajo”, en Néstor Corte, Miguel Ángel de Virgilis y Rodolfo Taberner, *Nuevas formas de contratación laboral / Reforma laboral en las PYMES: Ley 24.467*, Santa Fé (Argentina), Ed. Rubinzal-Culzoni, 1995.

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.

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

Sobre el eventual establecimiento de una regulación particular para las PYMES y las MPS, se han señalado varias posibilidades:

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

Sin embargo, han sido señalados algunos efectos perversos 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 las 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.

### ***La legislación diferenciada en Europa***

En países como España, Alemania, Francia, Italia y Reino Unido, el legislador ha tomado en cuenta las particularidades que pudieran

presentar las empresas pequeñas a la hora de regular la materia de la terminación del contrato de trabajo.

En Alemania,<sup>19</sup> por citar sólo un ejemplo, se contempla la protección legal contra el despido injustificado de un trabajador, misma que no se aplica cuando la empresa cuente sólo con cinco o menos trabajadores, en la inteligencia de no perjudicar a las pequeñas empresas pues dicha protección a los trabajadores les resultaría muy onerosa. En este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha pronunciado sobre la exclusión de las pequeñas empresas del régimen de protección contra el despido improcedente.<sup>20</sup>

No obstante, la posible eficacia de la legislación diferenciada en Europa, debe leerse, como ya se anotó más arriba, en un contexto económico diferente de las empresas, donde éstas son entidades innovadoras ligadas al sector moderno, que actúan en un marco institucional favorable.

### *La legislación diferenciada en América Latina*

Las medidas diferenciadas de regulación que se han conocido en la región, abarcan desde la simplificación de procedimientos administrativos para las empresas de menor tamaño (Brasil),<sup>21</sup> la emergencia de empresas unipersonales (Uruguay)<sup>22</sup> o familiares (Chile),<sup>23</sup> hasta la creación de regímenes especiales laborales, como en Perú,<sup>24</sup> Venezuela<sup>25</sup>

---

<sup>19</sup> Cfr. Fernando Fita Ortega, *La pequeña y mediana empresa en el ordenamiento jurídico-laboral*, Valencia, CES, 1997, p. 354.

<sup>20</sup> *Ibid.*, pp. 206 y 207.

<sup>21</sup> Carla Teresa Romar, “Régimen laboral de las pequeñas empresas. Informe nacional de Brasil”, XV Encuentro Internacional de Exbecarios Grupo Bologna-Castilla La Mancha-Turín, Arequipa (Perú), octubre de 2006.

<sup>22</sup> Juan Manuel Rodríguez y Nelson Loustaunau, “Régimen laboral de las pequeñas empresas. Informe nacional de Uruguay”, XV Encuentro Internacional de Exbecarios Grupo Bologna-Castilla La Mancha-Turín, Arequipa (Perú), octubre de 2006.

<sup>23</sup> S/a, “Régimen laboral de la micro y pequeña empresa, Informe nacional de Chile”, XV Encuentro Internacional de Exbecarios Grupo Bologna-Castilla La Mancha-Turín, Arequipa (Perú), octubre de 2006.

<sup>24</sup> Adolfo Reynaud, “Régimen laboral de la micro y pequeña empresa. Informe nacional de Perú”, XV Encuentro Internacional de Exbecarios Grupo Bologna-Castilla La Mancha-Turín, Arequipa (Perú), octubre de 2006.

y Argentina.<sup>26</sup> Sin embargo, en la región no se ha registrado ni una disminución de la informalidad ni una mejora de las condiciones de funcionamiento de las empresas beneficiadas. Por el contrario, sí se ha presentado una “privatización de las relaciones laborales, es decir: empresas unipersonales, trabajo subordinado disfrazado como independiente, contratos de honorarios, incremento de la informalidad, trabajo subordinado disimulado como relaciones comerciales, etcétera.

***La XVI Reunión Regional Americana, Brasilia:  
El trabajo decente en las Américas. Una agenda hemisférica,  
2006-2015: El lugar de las MYPES***

Finalmente, se debe señalar que en la XVI Reunión Regional Americana de la OIT sobre el trabajo decente en las Américas: Una agenda hemisférica, 2006-2015 (Brasilia, mayo de 2006) se resaltó la importancia de las micro y pequeñas empresas. Se estableció como meta la orientación de las políticas públicas por un lado, hacia la mejora de la productividad y el mayor acceso a recursos productivos y de competitividad; y por otro lado, la inclusión de los trabajadores de estas unidades productivas en las agendas sociales y laborales.

Se propone actuar en tres ámbitos prioritarios. En primer lugar, iniciar y dar prioridad a acciones que se centren en los problemas de la baja protección social y de su inadecuada representación, lo cual requiere cambios orientados a la legalización de las MYPES, nuevos esquemas de protección social para sus trabajadores y el desarrollo de las capacidades de negociación y articulación de los gremios de trabajadores y empresarios.

---

<sup>25</sup> Óscar Hernández, Napoleón Goizueta y Héctor Jaime, “Régimen laboral de las pequeñas y medianas empresas. Informe nacional de Venezuela”, XV Encuentro Internacional de Exbecarios, Grupo Bologna-Castilla La Mancha-Turín, Arequipa (Perú), octubre de 2006.

<sup>26</sup> María Estela Lanari y Eleonora Slavin (coords.); Emilia Roca, Susana Corradetti y David Trajtemberg, “Régimen laboral de la micro y pequeña empresa. Informe nacional de Argentina”, XV Encuentro Internacional de Exbecarios, Grupo Bologna-Castilla La Mancha-Turín, Arequipa (Perú), octubre de 2006.

En segundo lugar, se precisan políticas que mejoren el acceso de las MYPES a los mercados y servicios. En este caso, si contaran con un entorno de servicios productivos apropiados en materia de finanzas, capacitación, mercadotecnia, calidad, información, etcétera, las MYPES podrían incrementar su presencia y participación en el mercado, aumentar la productividad y crear y mantener empleos de calidad. En este marco, es especialmente importante diseñar y aplicar políticas que alienten a las microempresas y pequeñas empresas a incorporarse a conglomerados productivos. Para ello, podría ser especialmente eficaz ofrecer algún tipo de incentivo a las empresas que constituyen el núcleo del conglomerado para que promuevan la incorporación de las microempresas y pequeñas empresas.

En tercer lugar, estas medidas no tendrán el impacto que deberían si los marcos reglamentario y de políticas no son propicios al desarrollo de las MYPES, ya que existe una paradoja en lo que se refiere a su promoción: mientras se implantan y ejecutan programas de apoyo específicos para ellas, el marco reglamentario es en general adverso para las empresas pequeñas en una serie de esferas que abarcan desde los sistemas de registro para la apertura de empresas hasta los reglamentos de comercio, finanzas y exportación, que limitan seriamente la capacidad de este tipo de empresas. A ello hay que añadir los problemas que tienen las empresas de cualquier tamaño de la región en lo que el Banco Mundial ha denominado “entorno de negocios”. Por otro lado, el entorno de políticas de apoyo a las MYPES requiere instituciones sostenibles, programas que aprovechen las mejores prácticas en los distintos ámbitos de promoción y la vinculación de las políticas aplicadas en el sector con la política de desarrollo económico del país.

***La necesidad de un enfoque regulatorio diferente  
para las micro y pequeñas empresas:  
algunas propuestas***

El problema de las condiciones de trabajo en las PYMES es frecuentemente no tanto la introducción de nuevas normas como el hacer cumplir aquellas que ya se aplican a este efecto dentro de los diversos

sistemas nacionales.<sup>27</sup> En cualquier caso hay dos escenarios que se deben evitar o tratar de salir de ellos:

- Reglas tales que precaricen aún más el ámbito de las micro y pequeñas empresas<sup>28</sup>
- Si no se atienden las necesidades de estas empresas, orillarlas a la sobrevivencia, a través de la informalidad o la intención deliberada de escapar a la legislación laboral

Paralelamente a una posible reforma laboral en materia de micro, pequeñas y medianas empresas, la Administración del Trabajo juega un papel fundamental, ya que debe contar con los cursos suficientes de capacitación y asistencia técnica para los empresarios, que suelen considerar *a priori*, difícil el cumplimiento de la legislación laboral.

Así mismo, el incumplimiento de la legislación laboral podría traducirse no en multas, sino en la obligación tanto de otorgar formación profesional para los trabajadores como cursos de capacitación para los empleadores.<sup>29</sup>

La Administración del Trabajo debe otorgar además una serie de estímulos, ya sea para sacar de la informalidad a las micro y pequeñas empresas o para darles una perspectiva de empresas de subsistencia a empresas de desarrollo integradas al sistema productivo. Al respecto, sería conveniente considerar, además de la capacitación arriba señalada, protección social, protección contra riesgos de trabajo, así como posibles prestaciones familiares; por ejemplo, guarderías para los hijos de los trabajadores o para el propio empleador de una micro o pequeña empresa. Pensar sólo en normas fiscalizadoras, lejos de fomentar su desarrollo, puede contribuir a que no se formalicen o salgan de condiciones de subsistencia.

---

<sup>27</sup> M. Biaggi, “El derecho del trabajo en pequeñas y medianas empresas”, p. 58, citado en Fernando Fita Ortega, *La pequeña y mediana empresa en el ordenamiento jurídico-laboral*, op. cit., p. 351.

<sup>28</sup> Cfr. European Parliament, Working Documents, Document 518/77, Questions relating to small and medium-sized undertakings, citado en Fernando Fita Ortega, *La pequeña y mediana empresa en el ordenamiento jurídico-laboral*, Valencia, CES, 1977, p. 354.

<sup>29</sup> La reforma laboral chilena del año 2001 permite al microempresario infractor sustituir la multa por capacitación, ofrecida por la Dirección del Trabajo y cuyo objetivo es conocer el sentido de las normas y el valor de su respeto. (Art. 477, inc. 5º, Código del Trabajo.)



En materia de legislación estrictamente de naturaleza laboral, bien se podría pensar en que la legislación regule de manera particular las micro y pequeñas empresas, que por su tamaño (menos de 20 trabajadores) es difícil que puedan contar con las instituciones consagradas en el derecho colectivo del trabajo, particularmente en lo que se refiere a contratos colectivos y formación de sindicatos.

No se busca crear una legislación diferente para las micro y pequeñas empresas, ni desreglamentar el derecho del trabajo. Se parte de la premisa de que todos los trabajadores cuentan con los mismos derechos, del respeto absoluto de los derechos consagrados en la legislación laboral, independientemente del tamaño de la empresa. Lo que se buscaría es introducir nuevas instituciones dentro del derecho colectivo del trabajo, destinadas a las micro y pequeñas empresas, atendiendo a sus particularidades: representantes de personal, pacto de relaciones colectivas, comités de empresa y la necesidad de fomentar el diálogo social.

### **Representantes de personal**

Ante la escasa presencia sindical o de simulación sindical –contratos de protección dentro de las micro, pequeñas y medianas empresas–, la legislación podría establecer el derecho facultativo de los trabajadores de formar un nuevo tipo de organización y representación de los trabajadores, que podría denominarse “representantes de personal”. Con dicha figura se buscaría fomentar el diálogo, la consulta y la información a los trabajadores sobre la organización y funcionamiento de las empresas; interesar a los trabajadores en la necesidad del empleador de incrementar la productividad, la conveniencia de evitar riesgos de trabajo y la necesaria capacitación tanto de los trabajadores como de los empleadores; así como consolidar la representación de los trabajadores dentro de toda empresa, independientemente de su tamaño.

### **Pacto de relaciones colectivas de trabajo**

Así mismo, también se podría pensar en el equivalente de un contrato colectivo para las microempresas, que se podría denominar “pacto de relaciones colectivas de trabajo”. En este nuevo cuerpo normativo se buscaría primordialmente, refrendar las normas mínimas consagradas en la Ley Federal del Trabajo, establecer los contenidos que

actualmente se encuentran en el Reglamento Interior de Trabajo, así como el diseño de programas de productividad.

Al respecto, a pesar de que no existen muchos estudios acerca de la cobertura de los contratos colectivos en las micro y pequeñas empresas, es posible señalar que hay muy pocos contratos colectivos en dichas empresas. Esta afirmación se puede corroborar si se contrasta el número de contratos colectivos registrados en el país,<sup>30</sup> con el número de micro, pequeñas, medianas y grandes empresas con que cuenta el país. La conclusión es evidente: los contratos colectivos cubren una ínfima cantidad de empresas.

### **Diálogo social**

Por su parte, la Administración del Trabajo podría tener la obligación, en este caso no facultativa, de fomentar el diálogo social en las micro y pequeño empresas, con el objetivo de buscar el respeto de los derechos de los trabajadores, así como para que el empleador pueda transmitir su necesidad de mejorar la calidad del trabajo y la productividad de la empresa. En suma, se buscaría fomentar la bilateralidad dentro de la empresa, llegando a percibir que la cuestión laboral no es un problema para el buen funcionamiento de una empresa.

### **Comités de empresa para las micro y pequeñas empresas**

Bajo dicha tesitura, se podría pensar en la inclusión facultativa de un “comité de empresa”, como un mecanismo de diálogo, información y consulta. Dicha figura, lejos de lo que podría pensarse, no es extraña al derecho mexicano del trabajo, ya que existe, de alguna manera, a través de las diferentes comisiones mixtas que considera la Ley Federal del Trabajo. La novedad del comité de empresa, para las grandes empresas, tendría que ver con el necesario diálogo, información y consulta (elementos ausentes en nuestra legislación laboral) a los que tienen derecho los trabajadores; y en el caso de las

---

<sup>30</sup> Actualmente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene registrados 15950 contratos colectivos de trabajo por tiempo indeterminado, 2029 “convenios de administración de contrato ley” y 6847 contratos colectivos por obra determinada (generalmente de la industria de la construcción). Fuente: STPS.

micro y pequeñas empresas, con la creación de una instancia, que sin ser un aparato burocrático, constituiría el espacio de diálogo entre trabajadores y empleadores, en donde expresarían sus respectivos intereses y la necesidad de atenderlos recíprocamente.

Dichas instituciones de alguna manera ya existen en otros países, particularmente la de representantes de personal y los comités de empresas. Sin embargo, el enfoque en el presente estudio es diferente, ya que se piensa particularmente en la creación de dichas figuras sólo para las micro y pequeñas empresas, que por su tamaño, es difícil que puedan contar con sindicatos.

Se trata de una propuesta que bien puede enriquecerse. Sólo debe partirse de la necesidad del pleno respeto de la legislación laboral, así como del constante mejoramiento de las condiciones de trabajo en las micro y pequeñas empresas. De igual manera, no debe olvidarse la necesidad de no obstaculizar el desarrollo de una empresa.