

CAPÍTULO SEXTO
EL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE
A LA PLURALIDAD DE EMPRESAS

I. La noción de empresa	93
A. La empresa como noción ideológica	94
a. La empresa como máquina	95
b. La empresa como organismo	95
c. La empresa como organización	96
B. La empresa como noción económica	96
C. La empresa como noción jurídica	98
a. Asociación	98
b. Sociedad	99
c. Sociedad mercantil	99
2. Pluralidad de empresas	99
A. Tipología de la empresa por su dimensión	100
B. Diferenciación entre micro, pequeña y mediana empresa	102
3. Importancia económica de las pequeñas y medianas empresas en el contexto mexicano	104
4. La OIT, las micro y pequeñas empresas	105
5. Una nueva concepción de la empresa en el derecho del trabajo mexicano	110
A. El elemento cuantitativo	115
B. El equilibrio interno	115

CAPÍTULO SEXTO

EL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA PLURALIDAD DE EMPRESAS

Un conocimiento adecuado de la noción de la empresa (1), su pluralidad, en función de su dimensión (2), su importancia económica (3), el papel que le ha otorgado la OIT a las micro y pequeñas empresas (4), nos permitirá plantear la discusión sobre la necesidad de la existencia de un régimen diferenciado para las micro empresas (5).

1. La noción de empresa

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, empresa puede significar actividad; actividad humana como acción ardua y difícil que valerosamente comienza o, más sencillamente: “intento o designio de hacer una cosa”. También puede definirse a la empresa desde el punto de vista económico jurídico como una organización independiente, que distribuye bienes y servicios para un mercado, tratando de obtener con ello un máximo de beneficio.

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

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

La empresa es al desarrollo económico como la familia a la sociedad, es decir, es la célula impulsora del crecimiento económico. “Empresa es

la organización de capital y trabajo dedicada a la producción de bienes y prestación de servicios destinados al mercado, con o sin fines de lucro".¹²⁵

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

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

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

A. La empresa como noción ideológica

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

Desde una perspectiva eminentemente ideológica, su naturaleza basada en la propiedad no puede ser vista mas que como capitalista; pero también, puede ser vista como una comunidad laboral que reúne a un empresario y trabajadores que buscan un mismo fin.¹²⁶

De acuerdo con el concepto de empresa de Russell L. Ackoff, este tiene tres variantes.¹²⁷ La empresa como máquina (a); la empresa como organismo (b), y la empresa como organización (c).

¹²⁵ Bugallo Montaño, Beatriz, *Manual básico de derecho de la empresa*, Montevideo, FCU, julio 2002, p. 9.

¹²⁶ Ferrari, Francisco de, *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, De Palma, 1968, citado en Bermudez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, México, colección de Textos Jurídicos Universitarios, Oxford University Press, 2000, p. 302.

¹²⁷ Cfr. Ackoff, Russell L., *Planificación de la empresa del futuro*, 6a. reimpr., México, Limusa, Grupo Noriega Editores, 1992, pp. 41 y ss.

a. La empresa como máquina

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

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

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

b. La empresa como organismo

Este concepto surge gradualmente después de la Primera Guerra Mundial, atribuyéndole vida y propósitos propios los cuales eran la supervivencia y el crecimiento. Las utilidades fueron consideradas como algo necesario pero no como la razón de su existencia. La administración era

considerada como cerebro de la empresa y los empleados como sus órganos y ya que los órganos no pueden ser reemplazados tan fácilmente como las partes de una máquina, las empresas se empezaron a preocupar por su salud y seguridad; las condiciones de trabajo se convirtieron en materia de negociación entre el sindicato y las administraciones.

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

c. La empresa como organización

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

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

B. La empresa como noción económica

En un intento por definir a la empresa desde un punto de vista económico, se entiende como “la entidad integrada por el capital y el trabajo como factores de la producción y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad”.¹²⁸

También se podría entender el concepto de empresa recurriendo a Garrisquet, “económicamente, la empresa es la organización de los factores

¹²⁸ Despax, Michel, *L'entreprise et le droit*, en Ramos Olivera, Julio, *La empresa. Enfoque laboral*, Montevideo, FCU, 1993, p. 15.

de la producción a fin de obtener una ganancia limitada”.¹²⁹ El jurista francés Durand conceptúa la empresa también con un sentido económico y afirma “la empresa es una unidad económica de producción cuyos riesgos de explotación quedan a cargo del empresario”.¹³⁰

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

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

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

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

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

La empresa es un fenómeno económico, es una forma de organización que está presente en cualquier actividad económica moderna y que busca realizar seis tipos de intercambios:¹³¹

¹²⁹ Cfr. Walter Garriguet, *Instituciones de derecho mercantil*, 2a. ed., Madrid, 1948, p. 85, citado en Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, México, colección de Textos Jurídicos Universitarios, Oxford University Press, 2000, p. 299.

¹³⁰ Cfr. Durand Paul y Rouast, André, *Précis de législation industrielle*, París, Dalloz, 1943, p. 340, citado en Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, México, colección de Textos Jurídicos Universitarios, Oxford University Press, 2000, p. 299.

¹³¹ Cfr. Ackoff, Russell L., *op. cit.*, nota 127, p. 47.

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

C. La empresa como noción jurídica

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

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

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

Esta segunda característica de la noción de empresa en el derecho mexicano del trabajo, resulta fundamental en la medida en que actualmente es más difícil identificar una empresa, dado que la subcontratación de servicios diluye la producción y la existencia de la empresa misma. En ese sentido, la identificación de las unidades técnicas como parte de una empresa ha sido una elaboración visionaria del legislador. Por lo anterior, es importante mencionar las formas jurídicas que puede adoptar una empresa según la legislación vigente:

a. Asociación

El Código Civil establece en su artículo 2670 que “Cuando varios individuos convinieren en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria,

para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituye una asociación”.

b. Sociedad

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

c. Sociedad mercantil

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

- i) Sociedad en nombre colectivo;
- ii) Sociedad en comandita simple;
- iii) Sociedad de responsabilidad limitada;
- iv) Sociedad anónima;
- v) Sociedad en comandita por acciones; y
- vi) Sociedad cooperativa.

Cualquiera de las sociedades a que se refieren las fracciones I a V de este artículo pueden constituirse como sociedades de capital variable, observándose entonces las disposiciones del capítulo VIII de la Ley General de Sociedades Mercantiles.

2. Pluralidad de empresas

La empresa es una entidad donde se combinan los recursos humanos y materiales para ofrecer bienes y servicios, pero para el desarrollo de sus actividades, la empresa requiere un espacio físico donde se realice la interacción de la producción y las prestaciones laborales. Este lugar físico incluye centros de trabajo, establecimientos, filiales, sucursales, etcétera,

es decir, “Todas las unidades técnicas o reparticiones geográficas que la integran y que contribuyen a la realización de sus fines”.¹³²

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

A. Tipología de la empresa por su dimensión

Para clasificar a las empresas pueden tomarse varios criterios,¹³³ por ejemplo:

1) El número de empleados. Este criterio es el más usado por la ley y los convenios colectivos; es un elemento cuantificable en las entidades más heterogéneas como las empresas. Es importante considerar algunos criterios complementarios a éste, pues hay empresas con muy poco personal y con una alta producción por su nivel de tecnificación.

2) El valor de la producción o de las ventas facturadas que debe ser medido en un periodo, generalmente anual. Este criterio no puede tomarse tan rígido porque el nivel de ventas está directamente relacionado con las condiciones del mercado.

3) El capital invertido. Este criterio se utiliza para fomentar la inversión de capital en zonas de menor desarrollo económico relativo y más mano de obra desocupada.

4) El consumo de energía. Indicaría el nivel de tecnificación y la carga de trabajo.

Además de estos criterios, también existen los cualitativos¹³⁴ que permiten identificar a las empresas desde otro ángulo, estos son:

a) Si el empleador participa directamente en el trabajo y si éste tiene vínculo personal y directo con los empleados.

¹³² Dieste, Juan Francisco, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, Buenos Aires, Editorial B de F, ed. Julio César Faira, 1995, p. 23.

¹³³ Cfr. Ramos Olivera, Julio, *La empresa. Enfoque laboral*, Montevideo, FCU, 1993, p. 37.

¹³⁴ Cfr. *Ibidem*, p. 38.

- b) La administración de la empresa es realizada por el propietario o a través de personal ajeno a la misma.
- c) Si la relación de la empresa con el mercado local es estrecha en cuanto a obtención de materia prima, contratación del personal y comercialización de sus productos.

De acuerdo con Julio Ramos Olivera, para catalogar con mayor precisión a una empresa, deberían tomarse en cuenta tanto los criterios cuantitativos como los cualitativos, frecuentemente existe una relación de dependencia entre ambos. “Por ejemplo, la relación personal y la dirección por el propio empresario sólo son posibles mientras el número de empleados no sea demasiado importante”.¹³⁵

Por su parte, la OIT considera PYMES¹³⁶ a aquellas empresas modernas con una dotación de hasta 50 empleados, negocios familiares en los que trabajan entre tres y cuatro integrantes de la familia, industrias domésticas, cooperativas, empresas individuales y microempresas.

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

Según su dimensión, las empresas pueden ser:

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

De acuerdo con el número de trabajadores, en México, la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, las clasifica como sigue:¹³⁷

¹³⁵ *Idem*.

¹³⁶ Cfr. Potobsky, Geraldo von, “Pequeñas y medianas empresas y derecho del trabajo”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 112, núm. 1, 1993, citado en Sardegna, Paula Constanza, *PyMES. Relaciones laborales en las pequeñas empresas*, Buenos Aires, Universidad, 2001, p. 59.

¹³⁷ Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, artículo 3o., fracción III, México, 13 de diciembre de 2002.

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

Asimismo, con relación al valor de sus ventas netas anuales, en el *Diario Oficial de la Federación* del 3 de diciembre de 1993, la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, modificó las definiciones de este tipo de empresas, contenidas en el Apartado I denominado Definiciones del Programa para la Modernización y Desarrollo de la Industria Micro, Pequeña y Mediana 1991-1994, publicado el 11 de abril de 1991, como sigue:¹³⁸

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

B. Diferenciación entre micro, pequeña y mediana empresa

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

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

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

Con relación a los puntos uno y dos mencionados arriba, las características de las micro empresas son: “informalidad o semi-informalidad, baja relación capital-trabajo, aplicación de tecnología y métodos tradicionales, baja productividad, marginalidad en cuanto a los espacios del

¹³⁸ Cf. INEGI, *Micro, pequeña, mediana y gran empresa, Censos Económicos, 1999*, México, 2001.

mercado que ocupan (el destinatario de su producción es siempre y en forma exclusiva el mercado interno)”.¹³⁹

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

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

Por otra parte, la ley de algunos países latinoamericanos, como Brasil,¹⁴⁰ tomando en cuenta la vulnerabilidad de las micro empresas, ordena un tratamiento diferente y menos rígido, tanto en el derecho del trabajo y de la seguridad social, como en lo administrativo, tributario y crediticio.

En la Unión Europea también se hace esta diferencia en el Acta Única que modifica al Tratado de Roma, en 1986 donde se dice que la aplicación general de normas en materia de salud y seguridad social no deberá “establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y desarrollo de pequeñas y medianas empresas (artículo 118 A)”.¹⁴¹

Las micro empresas, al compararlas con las pequeñas y medianas empresas, no tienen diferencias sustanciales, son más bien de grado, es decir, el tamaño es más reducido, la identificación del empresario con su empresa es mayor, al igual que la concentración de funciones. El microempresario es, “simultáneamente, capitalista y trabajador”¹⁴² y esto se da no sólo con el afán de ahorrar en salarios sino de observar y dirigir el trabajo de los demás.

¹³⁹ Dieste, Juan Francisco, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, Buenos Aires, Editorial B de F. Editor Julio César Faira, 1995, p. 24.

¹⁴⁰ Ley brasileña 7256 del 27/11/84, artículo 18 y Constitución de 1988, artículo 179, cit. en Dieste, Juan Francisco, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, Buenos Aires, Editorial B de F. Julio César Faira, 1995, p. 25.

¹⁴¹ Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 139, p. 139.

¹⁴² Longhi, A., “Sobre la pequeña empresa y los pequeños empresarios de Montevideo”, en Varios autores, *El trabajo informal en Montevideo*, CIEDUR/EBO, 1986, citado en Dieste, Juan Francisco, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, p. 26.

Respecto de las relaciones de trabajo, Juan Francisco Dieste apunta que “Si muchas PYMES configuran un ámbito dimensional crítico en lo que respecta a la vigencia del derecho del trabajo, la microempresa constituye de hecho un “submundo laboral” mucho más flexibilizado o, simplemente desregulado, donde la voluntad unilateral del empleador es la única fuente normativa”.¹⁴³

Por otra parte, dentro de la descripción de la microempresa, hay un factor que no se relaciona con la dimensión, pero que se presenta frecuentemente en ésta y tiene una significación fuerte en la misma: el *trabajo familiar*, de manera que, cuando la microempresa adquiere un carácter familiar, las diferencias con la PYME comienzan a ser mayores, siempre y cuando en ésta no exista componente familiar.¹⁴⁴

En la legislación de países como Uruguay, Argentina, España, Italia y México, se da un tratamiento especial a este tipo de relaciones laborales, ya que puede suponerse que los vínculos familiares entre los trabajadores y el empleador son un *resguardo natural* en donde no se verifican los abusos que pueden observarse en empresas comunes “que los valores familiares deben priorizarse sobre normas esencialmente patrimoniales, y que las relaciones entre marido y mujer, o entre padres e hijos, no son conciliables con las de patrono y empleado”.¹⁴⁵

3. Importancia económica de las pequeñas y medianas empresas en el contexto mexicano

En México, se creó el término *empresa media* para reunir en un mismo grupo, empresas pequeñas y medianas con las microempresas *con opción de desarrollo*.¹⁴⁶ Con esta clasificación, se puede separar a las microempresas de subsistencia de las que tienen la opción de insertarse en el mercado, desarrollarse y permanecer.

En el Censo Económico de 1999, se contabilizaron 2.6 millones de microempresas, de la cuales, según datos obtenidos en el análisis de Emilio

¹⁴³ Dieste, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 139, p. 26.

¹⁴⁴ *Ibidem*, p. 27.

¹⁴⁵ *Ibidem*, p. 28.

¹⁴⁶ *Ibidem*, p. 33. Las microempresas con opción de desarrollo son “aquellas que tienen más de dos años de funcionamiento estable, dan empleo remunerado a terceros, más allá de la familia y tienen una división de funciones para la operación interna, cuando menos incipiente”.

Zevallos,¹⁴⁷ únicamente el 25.3% de ellas tienen opción de desarrollo, por lo que el restante 74.7%, son microempresas de subsistencia.

Este porcentaje es muy similar al obtenido en estudios realizados por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE, 1997), donde alrededor del 25% de microempresas están dirigidas al crecimiento y tienen una participación muy importante en el desarrollo económico.¹⁴⁸

La importancia de la empresa media en México es definitiva, pues genera el 60% de los empleos remunerados, 43% de la inversión privada y participa con el 49% del PIB.¹⁴⁹

4. La OIT, las micro y pequeñas empresas

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

Según Barbagelata, se distinguen tres categorías de convenios para introducir excepciones o exclusiones a las normas de la OIT, tomando en cuenta las dimensiones de la empresa:¹⁵⁰

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

¹⁴⁷ Cfr. Zevallos V., Emilio, "Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina", *Revista de la CEPAL*, Santiago de Chile, núm. 79, abril de 2003, p. 57.

¹⁴⁸ Cfr. *Idem*.

¹⁴⁹ Cfr. Ardagán Migoni, Bernardo, El incremento de la competitividad de la empresa media, *El Mercado de Valores*, México, año LXII, núm. 12, diciembre 2002, p. 33.

¹⁵⁰ Cfr. Sardegna, Paula Constanza, *PyMES. Relaciones laborales en las pequeñas empresas*, Buenos Aires, Universidad, 2001, pp. 186 y ss.

Por su parte Emilio Morgado, señala que entre los convenios que permiten exclusiones se encuentran: el Convenio 102, sobre la seguridad social; el 103 sobre la maternidad; el 110 sobre las plantaciones; el 135 sobre los representantes de los trabajadores; el 138, sobre la edad mínima; el 140, sobre la licencia pagada de estudios; el 141 sobre las organizaciones de los trabajadores rurales; el 158, sobre la terminación de la relación de trabajo; el 168 sobre el fomento del empleo y protección del desempleo; el 170, sobre los productos químicos; el 171, sobre el empleo nocturno; el 172, sobre condiciones de trabajo en hoteles, restaurantes y similares; el 173, sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador; el 175, sobre el trabajo a tiempo parcial; el 183, sobre la protección a la maternidad, y el 184, sobre la seguridad y la salud en la agricultura.¹⁵¹

Al respecto, no debe olvidarse que el párrafo 3o. del artículo 19 de la Constitución de la OIT, señala que: "...la Conferencia deberá tener en cuenta aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo, y deberá proponer las modificaciones que considere necesaria de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países". De hecho, la misma OIT bajo esa tesisura ha adoptado la Recomendación número 189, sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas.

La Conferencia General de la OIT, en su octogésima sexta reunión;¹⁵² considerando, igualmente, que las pequeñas y medianas empresas, son un factor esencial del crecimiento y del desarrollo económicos y que proveen cada vez más la mayoría de los puestos de trabajo creados a escala mundial y pueden ayudar a crear un entorno propicio para la innovación y el espíritu empresarial; decidió adoptar el 17 de junio de 1998 la Recomendación sobre la Creación de Empleos en las Pequeñas y Medianas Empresas.

¹⁵¹ Cfr. Morgado Valenzuela, Emilio, "Reflexiones acerca del régimen laboral en la micro, pequeña y mediana empresa", en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Décimo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*, México, UNAM, 2006, pp. 41 y 42.

¹⁵² La Conferencia para emitir la Recomendación en comento, tomó en cuenta la resolución sobre el fomento de las pequeñas y medianas empresas, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 72a. reunión (1986), y las conclusiones que figuran en la resolución sobre políticas de empleo en una economía mundializada, adoptada por la Conferencia en su 83a. reunión (1996).

La recomendación 198 deja a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, decir a las pequeñas y medianas empresas. Además se señala la necesidad de adoptar medidas que se ajusten de forma adecuada a las condiciones y a la práctica nacionales —salvaguardando los intereses de los trabajadores de tales empresas, proporcionándoles la protección básica brindada por otros instrumentos pertinentes— a fin de reconocer y potenciar el papel fundamental que las pequeñas y medianas empresas pueden desempeñar en lo relativo a:

- a) la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido;
- b) la ampliación de las posibilidades de realizar actividades remuneradoras y creadoras de riqueza que conduzcan a empleos productivos y duraderos;
- c) el crecimiento económico duradero y la capacidad para responder con flexibilidad a los cambios;
- d) una mayor participación en la economía de los grupos desfavorecidos y marginados de la sociedad;
- e) el aumento del ahorro y las inversiones nacionales;
- f) la formación y el aprovechamiento de los recursos humanos;
- g) el desarrollo regional y local equilibrado;
- h) el suministro de bienes y servicios más adecuados a las necesidades de los mercados locales;
- i) la mejora de las condiciones y la calidad del trabajo, que contribuyan a elevar la calidad de la vida y permitan que un gran número de personas tenga acceso a la protección social;
- j) el fomento de la innovación, del espíritu empresarial, del desarrollo tecnológico y de la investigación;
- k) el acceso a los mercados nacionales e internacionales; y
- l) la promoción de buenas relaciones entre empleadores y trabajadores.

En materia de marco político y jurídico, la Recomendación señala que con el objeto de crear un entorno favorable al crecimiento y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, la pertinencia de:

- a) adoptar y poner en práctica políticas fiscales, monetarias y de empleo adaptadas a la promoción de un entorno económico óptimo (en particular, respecto de la inflación, los tipos de interés y de cambio, los impuestos, el empleo y la estabilidad social);

- b) establecer y aplicar disposiciones jurídicas apropiadas, en particular con respecto al derecho de propiedad, con inclusión de la propiedad intelectual, la localización de las empresas, la ejecución de contratos, y la competencia leal, así como una legislación social y laboral adecuada; y
- c) hacer más atractiva la condición empresarial, evitando las medidas normativas y jurídicas que perjudiquen a quienes desean llegar a ser empresarios.

Las medidas a que se hace referencia, señala la Recomendación, deberían complementarse con políticas que promuevan la creación de pequeñas y medianas empresas eficientes y competitivas, capaces de ofrecer posibilidades de empleo productivo y duradero en condiciones sociales adecuadas. Con este fin, los miembros deberían prever la adopción de políticas encaminadas a:

- 1) crear condiciones que:

- a) aseguren a todas las empresas, de cualquier tipo o tamaño:
 - i) la igualdad de oportunidades en esferas tales como el acceso al crédito, a las divisas y a insumos de importación; y
 - ii) un régimen tributario equitativo.
 - b) garanticen la aplicación no discriminatoria de la legislación del trabajo con el fin de elevar la calidad del empleo en las pequeñas y medianas empresas; y
 - c) promuevan la aplicación por las pequeñas y medianas empresas de las normas internacionales del trabajo relativas al trabajo infantil.
- 2) eliminar los obstáculos al desarrollo y crecimiento de las pequeñas y medianas empresas, que pudieran derivarse en particular de:
 - a) dificultades de acceso al crédito y a los mercados de capital;
 - b) bajos niveles de capacitación técnica y de gestión;
 - c) la inadecuación de la información;
 - d) bajos niveles de productividad y de calidad;
 - e) un acceso insuficiente a los mercados;
 - f) dificultades de acceso a nuevas tecnologías;

- g) la falta de una infraestructura de transporte y comunicaciones;
- h) la improcedencia, la inadecuación o el exceso de los trámites administrativos en materia de registro, licencias, presentación de declaraciones, etcétera, incluidos aquellos que desincentivan la contratación de personal, sin menoscabar el nivel de las condiciones de empleo ni la eficacia de la inspección de trabajo o de los sistemas de control de las condiciones laborales y cuestiones afines;
- i) la falta de apoyo a la investigación y el desarrollo; y
- j) dificultades de acceso a las oportunidades de mercados públicos y privados; 3) prever medidas específicas e incentivos para ayudar y promover al sector no estructurado con miras a su integración en el sector estructurado.

Por su importancia, resalta lo establecido en párrafo 7o. de la Recomendación, en donde señala que las políticas en materia de pequeñas y medianas empresas deberían, cuando proceda:

- 1) recopilar datos nacionales sobre las pequeñas y medianas empresas, que comprendan, entre otras cosas, los aspectos cuantitativos y cualitativos del empleo, y garantizar al mismo tiempo que esta labor no represente una carga administrativa excesiva para las pequeñas y medianas empresas;
- 2) efectuar un examen global de las repercusiones que las políticas y la reglamentación vigentes tienen en las pequeñas y medianas empresas, prestando una atención especial a los efectos de los programas de ajuste estructural en la creación de empleos; y
- 3) examinar la legislación laboral y social, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, para determinar:
 - a) si esta legislación se ajusta a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas y asegura una protección y condiciones de trabajo adecuadas para sus trabajadores;
 - b) en lo que se refiere a la protección social, si es necesario adoptar medidas complementarias, tales como regímenes voluntarios, iniciativas de carácter cooperativo u otras;
 - c) si dicha protección social abarca a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas y si existen disposiciones adecuadas para

garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad social en ámbitos tales como la asistencia médica y las prestaciones, las indemnizaciones y los subsidios por enfermedad, por desempleo, de vejez, en caso de accidentes del trabajo, por familiares a cargo, de maternidad, de invalidez y de sobrevivientes.

De igual manera, la Recomendación contempla que en caso de dificultades económicas, los gobiernos deberían tratar de proporcionar una ayuda firme y eficaz a las pequeñas y medianas empresas y a sus trabajadores. Así mismo hace referencia a la necesidad de crear una cultura empresarial que favorezca las iniciativas, la creación de empresas, la productividad, la toma de conciencia de los problemas medioambientales, la calidad, las buenas relaciones laborales y profesionales, y prácticas sociales apropiadas y equitativas. Otros puntos importante de la recomendación tienen que ver con el establecimiento de una infraestructura eficaz; facilitar el acceso de las pequeñas y medianas empresas al financiamiento y al crédito en condiciones satisfactorias; considerar la posibilidad de adoptar políticas adecuadas destinadas a mejorar todos los aspectos del empleo en las pequeñas y medianas empresas, garantizando la aplicación no discriminatoria de una legislación protectora en los ámbitos social y laboral; considerar la participación de organizaciones de empleadores o de trabajadores en el fomento de las pequeñas y medianas empresas por medio de las acciones siguientes, así como, considerar la ampliación de su composición para incorporar a las pequeñas y medianas empresas.

5. Una nueva concepción de la empresa en el derecho del trabajo mexicano

Sin duda, el tamaño de una empresa puede presentar tanto ventajas como desventajas. Según Julio Ramos Olivera,¹⁵³ existen ocho características que dan ventaja a las pequeñas empresas sobre las grandes:

- 1) No necesitan mucho capital para operar ya que tiene menos exigencias de su personal y, en muchas ocasiones, se abusa del trabajo familiar o de horas extras, sin remuneración adicional.

¹⁵³ *Cfr.* Ramos Olivera, Julio, *op. cit.*, nota 133, pp. 39 y 40.

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

En cuanto a las desventajas, Raúl Ojeda¹⁵⁴ considera que existen varios factores que representan desventajas claras de las PYMES contra las grandes empresas, estas son:

- a) Bajo índice de crecimiento por la problemática y la ubicación económica y legal de las PYMES.
- b) Inversión inicial de capital muy baja.
- c) Dificultades para acceder a los mercados donde las grandes competen en costos y productividad (ventaja comparativa).
- d) Participación de la mano de obra en la estructura de costos.
- e) Legislación laboral que se contrapone a su productividad.
- f) Subsistencia por endeudamiento.
- g) Condiciones de financiamiento poco favorables y grandes dificultades para obtener créditos con tasas blandas.
- h) Presión fiscal excesiva.

¹⁵⁴ Cfr. Ojeda, Raúl, “Regulación laboral para pequeñas empresas. Análisis del Decreto 146/99”, *Revista T. Y S.S.*, 1999, p. 969., citado en Sardegna, Paula Constanza, *PyMES. Relaciones laborales en las pequeñas empresas*, Buenos Aires, Universidad, 2001, pp. 44 y 45.

- i) Demasiados requisitos burocráticos en sus relaciones con el Estado.
- j) Incremento de quebrantos empresariales.
- k) Baja en el poder adquisitivo de los trabajadores.
- l) Incapacidad para negociar colectivamente con los sindicatos o para incluirse en los convenios sectoriales.
- m) Bajo nivel de capacitación del personal y dificultad para conseguir mejores tecnologías.
- n) Falta de cultura entre los diferentes factores sociales que favorezca la negociación colectiva en la pequeña empresa.

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

En este mismo sentido, otro autor, Osvaldo Giordano,¹⁵⁵ resume en cinco puntos, de acuerdo con las características de las relaciones laborales en las PYMES, las desventajas de éstas con respecto a las grandes empresas, como sigue:

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

A su vez, Julio Ramos Olivera¹⁵⁶ plantea las siguientes desventajas dividiéndolas en tres grandes grupos:

¹⁵⁵ Cfr. Giordano, Osvaldo, *Relaciones Laborales en las PyMES. Comentarios al Título III de la Ley 24.467, Sección I, Definición de pequeña empresa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, abril 1995, p. 9, citado en Sardegna, Paula Constanza, *PyMES. Relaciones laborales en las pequeñas empresas*, Buenos Aires, Universidad, 2001, p. 45.

¹⁵⁶ Cfr. Ramos Olivera, Julio, *op. cit.*, nota 133, pp. 39 y 40.

1) Problemas para el trabajador

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

2) Problemas para el Estado

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

3) Problemas para las propias empresas

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

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

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

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

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

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

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

¿Es esto 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, lo que nos interesa particularmente en este estudio, del trabajo familiar.

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

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

Cabe señalar, que Mario Deveali promovió en la época de los años cincuenta una regulación diferencial para las PYES basándose en dos consideraciones:¹⁵⁷

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 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.

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

¹⁵⁷ Deveal, Mario, “El elemento cuantitativo en las normas del derecho del trabajo”, en Corte De Vigilias Taberna, *Reforma laboral en las PYMES*, Ley 24.467, Santa Fé, Argentina, Rubinzel-Culzoni.

- a) La exclusión total de los dependientes de las pequeñas empresas de la legislación laboral.
- b) La no aplicación de determinadas instituciones del derecho del trabajo.
- c) La aplicación modulada de las instituciones del derecho del trabajo. Por su puesto que es objeto de discusión la validez de un posible régimen particular para las PYMES y las MPS. Entre los argumentos que se pueden presentar se encuentran los siguientes:
 - a) Una regulación laboral para las PYMES y MPS puede implicar un trato desigual entre trabajadores según el tamaño de la empresa en que presten sus servicios.
 - b) Puede existir intereses contrapuestos. Se vulnera la protección al trabajo en aras de una protección de la pequeña empresa.
 - c) Los beneficios para la pequeña empresa, no deben implicar la pérdida o disminución del ejercicio de los derechos laborales.

Como se puede apreciar existen varios argumentos que pueden servir de base para discutir la pertinencia de una regulación laboral particular para la PYMES y la MPS, ya que una legislación laboral particular para las PYMES y las MPS es objeto de visiones polarizadas.

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

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

El desafío es encontrar una legislación laboral que sea satisfactoria para todos los actores sociales, partiendo del principio de que no deben resultar vulnerados los derechos de los trabajadores, sin dejar de ignorar

las particularidades de las empresas mexicanas, en especial su tamaño y del posible abuso en el que podrían incurrir algunos empleadores, refugiándose en un legislación diferenciada. Sin embargo, la experiencia de la OIT, la existencia de una legislación internacional en la materia, así como una regulación particular en algunos países de América Latina, pueden ser fuente inspiradora.