

LA CARENCIA DE UNA REGULACION EFECTIVA PARA LAS MIPYMES EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO. UN RETO PARA EL SIGLO XXI.

Mesa 4: Presente y Futuro del Derecho del Trabajo.

Dr. Juan Manuel Gómez Rodríguez¹

SUMARIO

Introducción II. Los criterios de clasificación de las MIPYMES en clave de su definición, una perspectiva internacional III. Reformas en la legislación laboral y de seguridad social que facilitan la gestión de las MIPYMES. Una perspectiva latinoamericana IV. Retos y perspectivas de regulación para las MIPYMES mexicanas. V. Modelos de regulación de MIPYMES en países latinoamericanos, un modelo por armar en México VI. Conclusiones.

Introducción

En el entorno actual de crisis económica internacional y nulo crecimiento económico global, se hace indispensable reflexionar sobre el tipo de propuestas que encaucen nuevamente un modelo de crecimiento y desarrollo sostenible de la economía. En ese estudio y discusión de alternativas no puede estar ausente el análisis de las Micro, pequeñas y medianas empresas (en adelante MIPYMES)² como motor del crecimiento y desarrollo económico en los últimos años. Analizar las condiciones y el entorno económico bajo el que las MIPYMES operan, se ha vuelto ya un elemento cotidiano para el mundo académico y los organismos internacionales, que han puesto sus esperanzas en ella para enfrentar una de las consecuencias más severas de la denominada “gran recesión”: el desempleo de millones de personas a nivel global.

¹ Doctor en Derecho Comunitario Europeo por la Universidad de Castilla la Mancha, España. Profesor Investigador de Tiempo Completo, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, UAEM Morelos, México.

² No hay una definición estandarizada para este tipo de empresas. Sin perjuicio de ello, en el ámbito internacional es posible destacar tres parámetros para identificarlas: el personal empleado, los activos de la empresa y las ventas anuales. Desde otra perspectiva, se ha pretendido identificarlas en principio como empresas familiares e incluso, verlas como empresas informales. Véase Kaufmann, F., & Tesfayobannes, M., “Una política de promoción efectiva de las Pyme como un elemento de reorientación económica en países en desarrollo”. *Contribuciones, XIV* (53) Argentina, 1997, p. 167 y ss.

No obstante, se puede observar que los avances en la regulación relacionados con las MIPYMES en el ámbito latinoamericano, pese a que hacen énfasis en mejorar su definición y clasificación, incorporarlas a planes nacionales de desarrollo, mejorar su acceso a los mercados, crear programas que fomenten su financiamiento, desarrollo tecnológico e innovación, otorgarles facilidades fiscales, así como un porcentaje de las compras públicas, etc., no consideran a la regulación laboral y de seguridad social como un elemento importante a la hora de evaluar su viabilidad y sostenibilidad.

Esta ponencia explora la desconexión que existe entre la legislación general y diferenciada a las MIPYMES y el cumplimiento de las regulaciones laborales y de seguridad social en México y algunos países de América Latina. Nuestra premisa es que la incorporación de su tratamiento legal, desde la perspectiva laboral y de seguridad social, conlleva necesariamente un cambio trascendental en el diseño de la regulación y la práctica legal laboral y de seguridad social que hasta ahora han orientado a las MIPYMES, pues implica la necesidad de clasificar y dar un tratamiento diferenciado al concepto de patrón en función de las características de la empresa a normalizar que, por ejemplo en México tanto en la legislación laboral como de Seguridad social no existe. Por otra parte, contribuir a hacer más equitativos los procedimientos legales que, por una parte, beneficien al trabajador en el reconocimiento y protección de sus derechos laborales y, por otra, beneficien a las MIPYMES por cuanto se reconozcan sus necesidades y diferencias de tratamiento en el acceso a la justicia, lo que sin duda favorece su preservación como fuentes de empleo decente y estable en México y América Latina.

Desde otra perspectiva, busca analizar la importancia e influencia de una adecuada regulación laboral y de seguridad social de las MIPYMES, como un elemento esencial para afrontar las recurrentes crisis económicas por su capacidad para generar empleos, crecimiento económico, así como su impacto en la redistribución del ingreso. Al respecto, un elemento a considerar para la mejora en la regulación de las MIPYMES, y que muchas veces se soslaya, es que pese a su contribución significativa en la generación de empleos, este sector sigue adoleciendo de una gran precariedad en cuanto a la calidad en el empleo y la sostenibilidad en el tiempo, así como persiste en ellas un escaso nivel de cumplimiento normativo³.

³ Cfr. Corcuera P.G, Carrasco V.R., y Cárdenas C.C. *Marcos Legales para el Fomento a la MIPYME en América Latina. Análisis comparado para Colombia, Chile, Perú y Venezuela*, Serie Documentos de Trabajo Numero 3, FUNDES CHILE 2010, p. 11 y ss.

II. Los criterios de clasificación de las MIPYMES en clave de su definición, una perspectiva internacional

Uno de los aspectos en los que la doctrina realiza un mayor énfasis para el tratamiento de las pymes lo constituye el criterio o criterios para determinar su clasificación. Esta clasificación resulta esencial para determinar la calidad del entorno que permite a una MIPYME tener un desarrollo integral como empresa y generar empleos de calidad. Al respecto, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), ha destacado que definir el estrato de las empresas, ayuda a conocer la magnitud de cada segmento de empresas, su impacto en la actividad productiva, y a tomar medidas mejor enfocadas de fomento a la producción⁴.

Además, se suelen destacar sus ventajas por su uso intensivo de la mano de obra, su adaptabilidad, en parte gracias a su flexibilidad, pero también a la informalidad del sector y su potencial para absorber la fuerza laboral desechada por el sector formal⁵. Así mismo, otros estudios enfatizan que la evidencia empírica demuestra que las MIPYMES son más funcionales al empleo que las grandes empresas, debido a que las segundas son más intensivas en maquinaria que en mano de obra⁶.

Respecto a su influencia en el comercio internacional, la unión económica a través de Tratados de Libre Comercio como el TLCAN, o mediante la creación de procesos de integración económica como la Unión Europea, generan cambios que afectan directamente la operación de las MIPYMES, por la liberalización de barreras arancelarias y los cambios de competitividad tanto interna como externa, que se generan en los mercados involucrados.

Por una parte, las MIPYMES pueden beneficiarse del acceso a nuevos mercados, pero también pueden verse perjudicadas por la entrada de nuevas empresas y productos a sus áreas de negocios. En ese sentido, es posible observar que los intereses de las MIPYMES

⁴ Zevallos V.E “Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina”, en *Revista de la CEPAL* número 79, abril de 2003, p.55.

⁵ Spath, B. “Smalls firms in Latin America: Prospects for economic and socially viable development?” en *Small firms and development in Latin America: The role of the institutional environment, human resources and industrial relations*. International Institute of Labor Studies. ILO Publications, International Labour Office, Geneva 1993, pp. 1-38.

⁶ Beck, T., Demirgüç-Kunt, A., & Lavine, R. *SMEs, growth and poverty*. Documento de Trabajo. Cambridge: National Bureau of Economic Research 2005.

en los procesos de negociación de acuerdos comerciales, generalmente no son objeto de ninguna medida regulatoria que tenga por objeto considerar los impactos que la liberalización comercial puede generar a este tipo de empresas, pues sólo se ocupan de los impactos macroeconómicos, lo que sin duda es un factor que contribuye a la carencia de una regulación efectiva para este sector⁷.

En el caso de los bloques de integración económica compuestos por países que conforman un mercado común, la necesidad de una definición se vuelve aún más urgente que en el ámbito internacional, debido a las libertades económicas que muchas veces conforman estos procesos (libre movimiento de mercancías, capitales y prestación de servicios). Al respecto, es importante destacar la experiencia de la Unión Europea para el diseño de criterios de clasificación de las MIPYMES, ya que la forma de plantear su diseño y aplicación es de gran influencia a la hora de formular las políticas públicas de sustentabilidad de este sector⁸. El objetivo de este diseño es evitar que los recursos destinados al apoyo de las MIPYMES sea objeto de un indebido manejo por empresas que encuentren la forma de ubicarse por manipulación de sus activos, del número de sus trabajadores o ganancias como MIPYMES sin serlo.

Con base en ello, la Unión Europea formuló tres criterios para analizar las relaciones de empresas y estableció una serie de salvaguardas para evitar abusos. En el primer caso la empresa es autónoma, no siendo propietaria de ninguna otra empresa, o siéndolo en menos de un 25% de aquella; a la vez que se pide que ninguna otra empresa sea propietaria de la primera, o lo sea en menos de un 25%, en este caso se contabilizan los empleados, activos y ventas como si fuera una sola empresa que se considera como una empresa autónoma.

En el segundo caso, la empresa es propietaria de más del 25%, pero menos del 50% de una segunda empresa, o bien, una segunda empresa es propietaria de más del 25% pero menos del 50% de la primera, en cuyo caso se consideraran tantos empleados como porcentaje se tenga de la otra empresa. En este caso se considera que la relación es entre empresas

⁷ Figueroa de Santamaría I. “Estrategias para la inserción de las MIPYMES en el Acuerdo de Asociación de Centroamérica con la Unión Europea”, en Heieck S., R. Matarrita, Yd. Polo Cheva (Eds.) *Política Comercial en Centroamérica. Perspectivas del acuerdo de asociación con la Unión Europea y retos para la pequeña y mediana empresa*. ALAJUELA, INCAE Business School, pp. 341-378.

⁸ Recomendación 2003/361/CE de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas, *Diario Oficial* L 124, pp.36-41, de 20 de mayo de 2003, en la que en el artículo 2 del anexo se establece, entre otras cosas, que “la categoría de microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) está constituida por empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros”.

asociadas. Finalmente, conforme al tercer criterio, si la participación de una empresa en otra supera el 50% de aquella, o a la inversa, se considera que la relación es entre empresas vinculadas y ambas empresas se contabilizarán como una sola. De acuerdo con el criterio en que encaje una empresa determinada, deberá incluir datos de una o más empresas al calcular sus propios datos. El resultado del cálculo le permitirá comprobar si reúne las condiciones establecidas en la definición para una pyme. Las empresas que superen los límites establecidos en los umbrales relativos a personal empleado, volumen de negocios, y balance general anual, pierden su calidad de pymes⁹.

En el ámbito institucional, destaca la definición de la Organización Internacional del Trabajo, que utiliza el criterio del empleo y define como microempresa a aquella con hasta cinco empleados, pequeña empresa la que tenga desde 6 hasta 20 empleados y mediana empresa a la que tenga más de 21 personas empleadas¹⁰.

Por su parte, el Banco Mundial considera como microempresas a las que cuenten con un máximo de diez empleados, activos de un máximo de 10,000 dólares y ganancias anuales menores a 100,000 dólares; por pequeña empresa aquella con menos de 50 empleados y activos o ventas anuales inferiores a los 3 millones de dólares; así mismo, define como medianas empresas las que tengan menos de 300 empleados y cuyos activos o ganancias anuales no superen los 15 millones de dólares¹¹.

En el ámbito latinoamericano, destacan países como Brasil, Argentina, Chile, Perú y Colombia, por su relación con la económica mexicana y por ser los países de mayor dinamismo económico en los últimos años, a continuación se señalan los criterios de definición para sus MIPYMES:

País	Definición	Microempresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Ventas (Dólares) ¹²
------	------------	--------------	-----------------	-----------------	--------------------------------

⁹ Ver Comisión Europea “La nueva definición de PYME Guía del Usuario y ejemplo de Declaración” Publicaciones de Empresa e Industria 2006 Oficina de Publicaciones pp. 5-50.

¹⁰ Organización Internacional del trabajo. *Panorama Laboral 2008, América Latina y el Caribe*. Lima, OIT.

¹¹ Ayyagari, M., Beck, T., y Demirgüç-Kunt, A. “Small and Medium Enterprises Across the Globe”, en *Small Business Economics*, Vol. 29, Issue 4, 2007, p.433.

¹² Tipo de Cambio a junio de 2009, de acuerdo con el Fondo Monetario Internacional. Ver, Fondo Monetario internacional *Perspectivas de la Economía Mundial. Sustentar la recuperación*. Octubre de 2009, Washington, D.C, Página Web: <http://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/weo/2009/02/pdf/texts.pdf> Consultada el 7 de julio de 2012.

Brasil ¹³	Empleados De 1 a 499	1 a 19	20 a 99	100 a 499	No disponible
Argentina ¹⁴	Por Ventas	Hasta \$493.4	Mayor de \$4493.4 hasta \$2,960.5	Mayor de \$2960.5 hasta \$23,683.9	De \$493.4 a \$23,683.9 Dólares
Chile ¹⁵	Empleados De 1 a 199	1 a 9 Hasta \$91	10 a 49 Mayor de \$91 hasta \$947.4	50 a 199 Mayor de \$947.4 hasta \$3,789.7	De \$91 a \$3,789.7 Dólares
Perú ¹⁶	Empleados De 1 a 100	1 a 10 Hasta \$178.1	11 a 100 Mayor de \$178.1 hasta \$2,018.1	-----	De \$178.1 a \$2,018.1 Dólares
Colombia ¹⁷	Empleados De 1 a 200 Activos	1 a 10 Hasta \$108	11 a 50 Mayor de \$108 hasta \$1080.2	51 a 200 Mayor de \$1080.2 hasta \$6480	No disponible

En el caso de México, la Ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa, publicada el 30 de diciembre de 2002¹⁸, establece en su artículo 3, fracción III, una estratificación por número de trabajadores, considerando tres ámbitos, industria, comercio y servicios, como se establece en la tabla que a continuación se expone:

¹³ Fuente: Servicio Brasileño de apoyo a las Micro y pequeñas empresa. Lei complementar 123/2006, Ver página Web: <http://www.sebrae.com.br/customizado/sebrae/institucional/sebrae-en-espanol/> Consultada el 7 de julio de 2012. En Brasil solo se tiene el criterio a nivel Federal de número de empleados.

¹⁴ Es importante precisar que en el caso de Argentina que cuenta con diferentes subcategorías como México, se toma en cuenta únicamente el criterio para las MIPYMES enfocadas al Comercio. Fuente: Resolución 24/2001 Secretaría de la PYME Argentina. Página Web: <http://www.pymes.org.ar/sitio/modules.php?name=News&file=article&sid=58> Consultada el 7 de julio de 2012.

¹⁵ Al igual que en el caso de Argentina, se toman los datos únicamente de las MIPYMES enfocadas al Comercio en Chile y se cambia la denominación “Unidades de fomento” por Dólares americanos. Fuente: Fondo de Garantía para Pequeños Empresarios de Chile. Pagina Web: <http://www.fogape.cl/portal/Contenido.asp?CodCanal=115&TipoCanal=A> Consultada el 8 de julio de 2012.

¹⁶ En el caso de Perú se cambia “Unidades Impositivas Tributarias” por Dólares americanos. Fuente: Decreto Legislativo 1086 de 2008. Página Web: http://www.5cityweb.com/apemives/nuevo/arch_prod_13.pdf Consultada el 8 de julio de 2012.

¹⁷ Para el caso de Colombia se sustituye “salarios mínimos” por su equivalente en dólares americanos. Es importante acotar que el criterio que se presenta es el de activos y no el de ventas. Fuente: Ley 905 de 2004. Pagina Web: http://www.sena.edu.co/NR/rdonlyres/8DCDB7D4-FABE-42DA-BD74-00F7C40AD9D0/0/Ley905_2004_MIPYMES.pdf Consultada el 9 de julio de 2012.

¹⁸ Diario Oficial de la Federación. Última reforma publicada el 18 de enero de 2012.

Tamaño	Industria	Comercio	Servicios
Microempresa	0-10	0-10	0-10
Pequeña	11-50	11-30	11-50
Mediana	51-250	31-100	51-100

Sin perjuicio de ello, la Secretaría de Economía ha establecido definiciones para las MIPYMES en las que considera también el volumen de ventas y el papel que estas empresas juegan en la economía del país. De esta forma define a las Microempresas como aquellas que tienen menos de 10 trabajadores, generan ventas anuales hasta por 4 millones de pesos¹⁹. Este tipo de empresas de acuerdo con la dependencia gubernamental, generan el 40% del empleo del país y producen el 15% del Producto Interno Bruto.

Igualmente, delimita a las Pequeñas Empresas como aquellas empresas dedicadas al comercio, que tienen entre 11 y 30 trabajadores o generan ventas anuales superiores a los cuatro millones de pesos, hasta un límite de 100 millones de pesos, representan el 15% de empleo en México y producen más del 14% del Producto Interno Bruto²⁰. Finalmente, determina las medianas empresas como los negocios dedicados al comercio que tienen desde 31 hasta 100 trabajadores y generan anualmente ventas que van de los 100 millones a los 250 millones de pesos, representan casi el 17% del empleo y generan más del 22% del producto interno bruto²¹.

Como puede observarse, a pesar de los criterios empleados en función del número de empleados, activos, o ventas realizadas, existen diferencias importantes a la hora de establecer una definición de las MIPYMES. Estas diferencias no sólo se presentan en el ámbito institucional e internacional, sino incluso entre países de la misma región geográfica, lo que hace más compleja la posibilidad de un tratamiento regulatorio uniforme, de cara a la pretensión de la Unión Europea y de Estados Unidos de celebrar acuerdos comerciales para facilitar el acceso de MIPYMES estadounidenses y europeas en América Latina en el marco de las rondas de negociación y liberalización comercial de la Organización Mundial de Comercio.

¹⁹ Ver Pagina Web: <http://www.economia.gob.mx/mexico-emprende/empresas/microempresario> Consultada el 9 de julio de 2012.

²⁰ Ver Pagina Web: <http://www.economia.gob.mx/mexico-emprende/empresas/pequena-empresa> Consultada el 9 de julio de 2012.

²¹ Ver Pagina Web: <http://www.economia.gob.mx/mexico-emprende/empresas/mediana-empresa> Consultada el 9 de julio de 2012.

III. Reformas en la legislación laboral y de la seguridad social que facilitan la gestión de las MIPYMES. Una perspectiva latinoamericana

El papel que a las MIPYMES se les ha dado en el contexto latinoamericano para la creación del empleo, hace indispensable analizar la vinculación de estas empresas con la regulación laboral y de seguridad social en la región. Es importante precisar que la discusión en este aspecto se centra en encontrar un equilibrio entre reducir al mínimo los costos de la regulación y aumentar sus perspectivas de competitividad y crecimiento.

Al respecto es importante considerar que la cultura empresarial predominante en la región hace énfasis en el incremento de la productividad y la competitividad, pero no en la mejora de las condiciones laborales o en la calidad del empleo. A menudo se ha señalado que las mejoras en la facilidad de hacer negocios se asocian a la creación de empleos. Sin embargo, no necesariamente este vínculo incide en mejorar la calidad del empleo creado. A pesar de existir una Recomendación internacional en el sentido de instaurar una cobertura laboral y de seguridad social adecuada para las MIPYMES²², los reducidos niveles de cobertura a efectos de la legislación laboral y social, constituyen un grave problema que explica la escasez de trabajo digno en estas empresas.

La necesidad de crear un entorno empresarial propicio para el desarrollo de las MIPYMES con frecuencia vincula el debate a la necesidad de establecer políticas públicas relacionadas con la estructura de los mercados comerciales y su acceso o inserción apropiada para las MIPYMES, el desarrollo tecnológico, el financiamiento, la existencia de infraestructura adecuada en el ámbito del transporte y las comunicaciones, así como políticas fiscales amigables con la inversión. Sin embargo, no considera en el mismo rango de importancia el cumplimiento de las regulaciones laborales y sociales y las carencias que se relacionan directamente con este cumplimiento, como es el caso de los bajos niveles salariales, la escasa o nula protección social de los trabajadores ante la falta de su afiliación a regímenes de seguridad social o la falta de seguridad en el empleo²³.

²² OIT *Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas*, número 189. Adoptada en Ginebra, Suiza en el marco de la 86ª reunión CIT de 17 de junio de 1998. Página Web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:306492400759406::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312527,es:NO Consultada el 10 de julio de 2012.

²³ Gasparini, L. "Protección social y empleo en América Latina: Estudio sobre la base de encuestas de hogares", en *Panorama Laboral 2002*, Lima, OIT 2003.

Un factor que puede explicar esta situación es que de acuerdo con las encuestas sobre clima para la inversión que realiza el Banco Mundial, la reglamentación del mercado laboral no es visto como un obstáculo importante para las actividades y expansión de las empresas en países en desarrollo. De hecho, los aspectos que sobresalen en este análisis como obstáculos importantes son la incertidumbre política, la inestabilidad macroeconómica, los impuestos y la corrupción²⁴. En el caso de la Reglamentación laboral no es considerada como un problema importante, lo que confirma nuestra opinión de que es por su falta de cumplimiento o por el peso de la economía informal en estos países.

En la región se han dado dos fases para las reformas legales en los ámbitos laboral y social que inciden en la gestión de las MIPYMES, En primer lugar, se han acometido importantes reformas laborales de carácter general durante la década de los años 90s, y en una segunda fase, se han implementado legislaciones específicas para el sector que complementan su marco normativo durante la primera década del siglo XXI y que se analizan en este trabajo en el epígrafe V.

En cuanto a las reformas generales, la tendencia predominante ha sido su enfoque hacia las relaciones individuales de trabajo, mientras que sólo en algunos casos, las reformas han sido dirigidas a las relaciones colectivas. En la región dos países se han caracterizado por la profundidad y extensión de la reforma laboral: Argentina (1991) y Perú (1991). Sin embargo, también han realizado reformas importantes a su marco laboral, Brasil (1988,1998), Chile (1990,1991) y Colombia (1990).

Las reformas han buscado en términos generales, flexibilizar las condiciones de trabajo, mediante la ampliación de las modalidades de contratación de duración determinada, la modificación del régimen de terminación del contrato de trabajo por voluntad del empleador, las facilidades para el despido colectivo de acuerdo con las necesidades de funcionamiento de la empresa que implica el abaratamiento de despido, la reducción del impacto de los salarios mínimos y la contratación a través de terceros²⁵.

Argentina

²⁴ Banco Mundial “Encuestas sobre el clima para la inversión,” en *Informe sobre el desarrollo mundial. Un Clima para la inversión en beneficio de todos* Washington, 2004.

²⁵ Ciudad Reynaud, A. “Evolución y tendencias recientes del Derecho del Trabajo en América Latina” en Kurczyn Villalobos, P (Coord.) *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América* IJ UNAM MEXICO 2006, p.234 y ss.

No obstante, los países de la región han determinado diferentes enfoques para la aplicación de estas reformas. En el caso de Argentina se han adoptado más de 5 diferentes legislaciones, en principio de carácter flexible de las condiciones laborales pero con posterioridad, restauradoras del poder de las organizaciones sindicales previo a la dictadura militar, combinándose con medidas de protección social. Así, en 1991 se adoptó una Ley Nacional del Empleo que establece diversas modalidades de contratación y de la jornada de trabajo, y dentro del esquema de protección social, prevé un seguro de desempleo²⁶.

Así mismo, en 1995 se aprueba la ley 24,467, conocida como Estatuto para las Pequeñas y Medianas Empresas, en el que se regula un régimen especial para las relaciones laborales. De esta forma, establece normas relativas a la formación profesional, a la salud y seguridad, a los institutos que pueden ser negociados por las pequeñas empresas en las negociaciones colectivas, así como la extinción del contrato de trabajo²⁷.

Finalmente, en materia de derecho colectivo de trabajo se adoptó la Ley 22,250 de 2000, entre las medidas que dispone destacan, entre otras, que asigna subsidios a los empleadores, regula la huelga en los servicios públicos, se permite que la flexibilización de la jornada y otras reglas se acuerden en este ámbito como por ejemplo la ampliación del periodo de prueba. Así mismo, se fijaron nuevas normas relativas a la representatividad de empleadores y sindicatos en la negociación colectiva²⁸.

Perú

En 1991 el Perú aprobó la Ley de Fomento del Empleo que estableció nuevas formas de contratación enfocadas hacia los jóvenes, así como formas de subcontratación o exteriorización del empleo. Por otra parte, se redujo el nivel de protección en caso de despido, se pasa de un sistema de despido causado a uno sin causa, se flexibilizó la jornada de trabajo y se estableció la remuneración integral para los trabajadores de confianza²⁹.

²⁶ Hernández Álvarez, O. "Tendencias Tradicionales y emergentes en el Derecho laboral en América Latina" en kurczyn Villalobos, P. *Op. Cit.*, p. 287 y ss.

²⁷ Alimenti F. J. "Acerca de la especialidad de las relaciones laborales y su desarrollo en la Argentina" en kurczyn Villalobos, P. *Op. Cit.*, p.25 y ss.

²⁸ Bensusán G. "Reformas laborales en países desarrollados y en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional" *Perfiles latinoamericanos* numero 22, junio 2003, FLACSO, México, p.33.

²⁹ Esta modalidad que primero se estableció en Colombia, permite que los trabajadores puedan convenir en el pago de una cantidad única como remuneración total que comprenda todos los beneficios adicionales aplicables a la generalidad de los trabajadores.

En el ámbito colectivo se establecieron restricciones al ejercicio del derecho de huelga y a la negociación colectiva. Es importante destacar que en Perú, al igual que en Brasil, la reforma laboral tuvo incluso repercusión constitucional pero a diferencia de la reforma brasileña, en Perú tuvo un corte claramente regresivo de los derechos laborales, al eliminarse la estabilidad en el empleo, el privilegio de los créditos laborales, así como limitar la participación de los trabajadores en la conformación de los derechos colectivos³⁰.

Brasil

La reforma constitucional de 1988 precedió a las reformas laborales realizadas en la región a excepción de Chile. Esta reforma fortaleció los derechos individuales y colectivos. Aunque conservó los principales mecanismos que sustentan el sindicalismo corporativo como la unidad sindical y el impuesto sindical obligatorio, se limitó la intervención estatal y con ello, la participación de los sindicatos en espacios de negociación y dialogo abrió la oportunidad para la innovación institucional en el ámbito de la capacitación y la generación de ingresos³¹.

En ese sentido, en Brasil a diferencia de las reformas en otros países, se avanzó en el terreno de la negociación colectiva, lo que generó condiciones más favorables para combinar modalidades de flexibilidad en los centros de trabajo, por ejemplo con la adopción de contratos de trabajo de duración determinada, la flexibilidad de la jornada de trabajo, mediante la creación de un banco de horas, con nuevas formas de amparo individual de los trabajadores bajo ciertas circunstancias, lo que ha llevado a considerar al sistema laboral brasileño como un sistema “híbrido”³². Otro aspecto importante a considerar de la reforma brasileña lo constituye el acceso a la justicia. En 2001 se establece un procedimiento sumario para las demandas de bajo monto (hasta 40 salarios mínimos), así como comisiones de conciliación previa que buscan atenuar la saturación en el acceso a la justicia laboral ante el creciente número de causas.

³⁰ Hernández Álvarez, O. “Tendencias Tradicionales y emergentes en el Derecho laboral en América Latina” en Kurczyn Villalobos, P. *Op. Cit.*, p. 308.

³¹ Bensusan G., y M. Von Bulow “La reforma institucional del corporativismo sindical: las experiencias de Brasil y México” *Perfiles latinoamericanos*, número 11, diciembre 1997 pp. 185-229.

³² Bensusán G. “Reformas laborales en países desarrollados y en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional” *Op. Cit.*, p.33 y ss.

Chile

Las reformas en Chile fueron las precursoras de los cambios en los regímenes laboral y de seguridad social en América Latina. El Plan Laboral de 1979 restablece la negociación colectiva y la actividad sindical previa a la dictadura militar. Además es en este periodo que se introduce la reforma sustancial a la seguridad social que privatiza la gestión de los fondos de pensiones. En 1989 y con el advenimiento de la democracia, se promueve una nueva etapa de reformas que tuvo como finalidad otorgar un papel importante a la concertación social, como un esfuerzo por recuperar los derechos y libertades restringidos durante la dictadura³³.

En Chile, al igual que en la Argentina, la reforma no se ha realizado a través de una legislación en forma exclusiva, sino gradualmente con la aprobación de diversas leyes. De esta forma, la Ley 19,010 de 23 de noviembre de 1990, sobre la Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo, que establece indemnizaciones para los casos de despido injustificado, limita el uso de los contratos de duración definida y exige causa justificada para el despido. En el ámbito colectivo, las Leyes 19-049 de 8 de febrero de 1991, sobre centrales sindicales, y 19069 sobre Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva, establecen un régimen de negociación social acorde con los principios de libertad sindical impulsados por la OIT³⁴.

Para el año 2001 se adoptan nuevas reformas que retoman la orientación garantista previa de la legislación chilena. Entre otras cosas, la reforma otorga una mayor importancia a la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, incrementa las multas para los empleadores que incurran en infracciones laborales, prohíbe los actos de discriminación en el trabajo, sujeta el trabajo domiciliario a la legislación laboral, reduce la jornada de trabajo de 48 a 45 horas y reduce las causales de despido.

En materia colectiva, prohíbe y sanciona las prácticas antisindicales, se amplía el fuero sindical, se adoptan reglas que facilitan la sindicalización y facilitan la autonomía de las

³³ Campero, G. "Reformas macroeconómicas, mercados de trabajo y políticas laborales: Chile 1973-2000" Mimeo, Septiembre 1997, Santiago Chile.

³⁴ Vega Ruiz, M. L. (Ed.) *La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado*, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Lima 2001, 248 pp.

organizaciones, al disminuir el número de trabajadores establecido en la legislación para la constitución de un sindicato³⁵.

Por cuanto al ámbito de la protección social, las principales innovaciones son: el establecimiento de un seguro de cesantía cuyos objetivos son: proporcionar ingresos, capacitación e información laboral a los desempleados, así como un Fondo de Capacitación Sindical que proporciona financiamiento a los sindicatos para la mejora de las relaciones laborales³⁶.

Colombia

La reforma laboral en Colombia inicia con la Ley 50 de 1990 que modificó el Código de Trabajo. La reforma modificó las condiciones individuales de trabajo al favorecer la contratación precaria, flexibilizar la jornada de trabajo e instaurar el salario integral. Además, se elimina la estabilidad para trabajadores con más de 10 años de servicios³⁷.

En el ámbito de la Seguridad Social, Colombia ha aprobado una legislación que favorece, aunque sin renunciar al control gubernamental, la privatización del sistema de protección social, en particular, se reforman las denominadas “cesantías” que anteriormente se pagaban con el salario que tuviese el trabajador al momento de la terminación de la relación de trabajo y que con la reforma se pagan conforme al salario anual a través de fondos privados.

Posteriormente, Colombia ha aprobado la Ley 789 de 2002, que si bien profundiza la flexibilidad laboral, al reducir la indemnización por despido sin causa en los contratos indeterminados, limitar la jornada nocturna, reducir el pago por días feriados y de descanso, así como establecer un límite temporal a la indemnización por falta de pago de prestaciones laborales, por otra parte, desarrolla un sistema que comprende políticas orientadas a

³⁵ Cfr. Mejía Viedman, S., y L. Lizama Portal *Reformas laborales: su contenido e impacto en la empresa*, Santiago de Chile, Cono Sur Lexis Nexis, 2001. En Uruguay no se establece ninguna restricción o tamaño mínimo para la creación de un sindicato. Ver Dieste J. *La aplicación de la legislación en las micro y pequeñas empresas. El caso de Uruguay*. Santiago, OIT.

³⁶ García-Huidobro, G. *Las políticas de mercado de trabajo y sus evaluaciones en Chile* Serie Macroeconómica del Desarrollo, 17, CEPAL, diciembre 2002.

³⁷ Hernández Álvarez, O. “Tendencias Tradicionales y emergentes en el Derecho laboral en América Latina” en kurczyn Villalobos, P. *Op. Cit.*, p. 307

mejorar el derecho a la salud y a las pensiones, así como favorece la generación de empleo y la participación de los trabajadores en el capital de las empresas³⁸.

IV. Retos y perspectivas de regulación para las MIPYMES mexicanas

Con base en el análisis de las reformas realizadas en las principales economías latinoamericanas, es posible establecer los avances sustanciales en el cambio de paradigma de regulación laboral en la región y distinguir los rezagos e insuficiencias que presenta el marco normativo laboral y de protección social en México en el contexto latinoamericano, tanto de carácter general como específico relacionado con las MIPYMES.

Pese a que nuestro país ha realizado múltiples proyectos de reforma laboral desde hace 15 años, ninguno ha podido concretarse por la falta de voluntad de los actores políticos. En el ámbito de las Pymes, pese a la aprobación de una legislación específica que regula el sector, la misma no regula contenido alguno relacionado con los derechos individuales y colectivos de sus trabajadores. Tampoco se ha hecho cambio alguno a la Ley Federal del Trabajo o a la Ley del Seguro Social para facilitar un mejor entorno para la subsistencia de las microempresas o el desarrollo de las pequeñas empresas. Sólo en materia fiscal se contempla un régimen para los pequeños contribuyentes que contiene reglas de cumplimiento más flexibles para los pequeños emprendedores.

En la Ley Federal del Trabajo sólo se hace referencia en un capítulo a relativo a la industria familiar, los trabajos realizados en talleres familiares como trabajos especiales, pero la regulación es muy escueta³⁹. Se establece en el artículo 352, que las disposiciones de la Ley no serán aplicables a estas fuentes de trabajo, a excepción de las normas sobre higiene y seguridad, pero se condiciona este supuesto al hecho de que en el taller trabajen sólo miembros de una familia en forma exclusiva.

Por cuanto a la Ley del Seguro Social, esta tampoco distingue ni otorga un tratamiento diferenciado a las MIPYMES para el pago de cuotas obrero-patronales. Es importante destacar que no hay una clasificación ni una tipología de patrones en ninguno de los

³⁸ *Ibidem*

³⁹ Este capítulo se contiene en los artículos 351, 352 y 353 de la Ley Federal del Trabajo.

ordenamientos referidos, razón por la que las MIPYMES no son objeto de un marco legal sensible a sus necesidades en este ámbito⁴⁰.

Por su parte, la Ley para el desarrollo de la competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa mexicana, si bien contempla entre sus objetivos: el establecimiento de una planeación de actividades encaminadas al desarrollo de las MIPYMES, la participación de los diferentes ámbitos de gobierno en este objetivo, la evaluación de políticas, planes y programas para el fomento de la competitividad y productividad de las MIPYMES, así como la creación de una cultura empresarial y el acceso a financiamiento, no considera como un objetivo prioritario promover el empleo decente o mejorar la calidad del empleo en México. La Ley no considera programas dedicados al cumplimiento de la legislación laboral o respecto a la afiliación a la seguridad social de los trabajadores.

Estas regulaciones resultan demasiado pobres si se consideran los retos que deben afrontar las MIPYMES para subsistir y desarrollarse. Si bien se estima que las MIPYMES generan el 71% de los empleos formales y el 50% del PIB en México, solamente 10 de cada 100 empresas nuevas tienen oportunidad de subsistir más de 10 años. 50% cierran en el primer año de operación y ese porcentaje se eleva al 65% durante su segundo año⁴¹. Esta situación tampoco es privativa de México, en Estados Unidos, de acuerdo con los datos de la *Small Business Administration*, la mitad de las compañías cierran en los primeros cinco años y sólo un tercio llega a cumplir 10 años⁴².

Hay varios factores que inciden en este proceso, desde la falta de mejores prácticas de administración, dirección e innovación, hasta su falta de adaptación a las cambiantes necesidades del mercado. Sin embargo, el problema medular es la precariedad económica, obstáculo que también incide de forma medular en el escaso o nulo cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social.

⁴⁰ La ley del Seguro Social únicamente establece en su artículo 13, que de forma voluntaria podrán ser sujetos del régimen obligatorio, los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales y comerciantes en pequeño. Esta disposición resulta criticable porque en lugar de establecer disposiciones específicas que otorguen un tratamiento diferenciado y fomenten de manera obligatoria la incorporación de este tipo de trabajadores a la seguridad social, se deja su incorporación como una facultad optativa que puede realizarse o no por parte de los propios empleadores.

⁴¹ Información consultada en CNNEXPANSION “Salva a tu pyme del “valle de la muerte”, 1 de junio de 2012.

⁴² Información consultada en *Wall Street Journal Americas* “Diez cosas que los emprendedores no le dirán”, 1 de abril de 2012.

Esta situación ha llevado a que se considere que el mejor entorno para las MIPYMES es aquel que tiene un menor nivel de regulación o reglamentación. La iniciativa *Doing Business* del Banco Mundial ha contribuido a tener esta perspectiva pues otorga mayores puntos en la clasificación que mide la facilidad de hacer negocios, a aquellos países que cuentan con un menor nivel de regulación laboral, de tal forma que sus indicadores inciden en la rigidez del mercado de trabajo, sin considerar que tal proceder incide en forma negativa en establecer políticas que fomenten mejores condiciones laborales para los trabajadores⁴³.

En nuestra opinión, es indispensable equilibrar las medidas de flexibilidad laboral con medidas de protección social a los trabajadores, otorgando el papel que le corresponde a la concertación colectiva de las relaciones de trabajo. Al respecto, Weller destaca como problema del descenso en el nivel de sindicalización, la reorganización de la estructura productiva que aumenta el peso de la pequeña y mediana empresa, donde la organización sindical se vuelve complicada, ante la carencia de ocupaciones tradicionales a la membresía sindical, y por la dimensión de la empresa. En ese sentido, plantea que la modernización de las relaciones laborales acorde con las nuevas condiciones económicas, requiere un reforzamiento de la capacidad de los trabajadores para la negociación colectiva⁴⁴.

Otros factores que influyen son los procesos de subcontratación de trabajadores cuyas ocupaciones y cualificación técnica o profesional no corresponden al tradicional proteccionismo sindical, de ahí que el modelo de flexibilidad tendría que basarse en una composición entre regulación y mecanismos de negociación colectiva, pasar de un modelo de flexibilidad unilateral establecida por el Estado a un modelo de flexibilidad pluralista en el que la participación de los sujetos sociales sea determinante a la hora de determinar las principales condiciones de trabajo como salario, jornada laboral o prestaciones y niveles de protección social.

A nuestro juicio, convertir a la negociación colectiva en el elemento principal para diseñar medidas de flexibilidad laboral y protección social, sólo puede realizarse mediante un profundo proceso de democratización de las organizaciones sindicales, en las que el acceso a la información, la participación equitativa de los trabajadores y la efectiva rendición de cuentas son elementos indispensables.

⁴³ Banco Mundial *Doing Business in 2006, Creating Jobs* Washington, 2006, p.6.

⁴⁴ Weller, J. *Los retos de la institucionalidad laboral en el marco de la transformación de la modalidad del desarrollo en América Latina*, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, diciembre de 1998, p.34 y ss.

V. Modelos de regulación de MIPYMES en países latinoamericanos, un modelo por armar en México

Es importante destacar el debate doctrinal abierto sobre cual es la mejor modalidad de regulación, si una ley única que a manera de Código regule todas y cada una de las materias que inciden en el funcionamiento de las MIPYMES o que la regulación se establezca de manera dispersa y fragmentada en diversas regulaciones generales⁴⁵.

Al respecto considero que se puede tener una solución intermedia estableciendo una ley específica que considere aspectos relacionados con su definición y clasificación, normas que simplifiquen el registro de este tipo de empresas, un sistema de información de sus actividades, los mecanismos para su acceso al financiamiento, así como normas relacionadas con su inclusión a la innovación, al desarrollo tecnológico y a la sustentabilidad.

Las disposiciones relacionadas con su promoción, financiamiento y beneficios no deben ser objeto de una facultad discrecional de las autoridades administrativas, sino contenidas en ley para garantizar su estabilidad y seguridad jurídica⁴⁶. Además, mantener en las leyes generales (tributaria, laboral, sanitaria, de seguridad social, municipales y de contratación pública), excepciones a la regla que proporcionen un tratamiento especial orientado a satisfacer las necesidades específicas de regulación del sector⁴⁷.

En este apartado vamos a analizar los cambios normativos relacionados con las MIPYMES en Colombia, Chile y Perú, por considerar que son los países que más se han caracterizado por actualizar y mejorar su marco legal en este sector. No se analiza el caso argentino porque ya se han mencionado sus avances al analizar las reformas a su marco legal general.

⁴⁵ A este dilema se ha referido ya el profesor Sánchez Castañeda, cuando refiere las ventajas y desventajas de una legislación diferenciada para las microempresas. Sánchez Castañeda A. “¿Un régimen laboral diferenciado para la pequeña y mediana empresa?” en Kurczyn Villalobos P. (Coord) *Decimocuarto Encuentro Iberoamericano del Derecho del Trabajo* IJ UNAM México, pp. 3-21.

⁴⁶ Un ejemplo del manejo de facultades discrecionales en relación al otorgamiento de beneficios a las empresas de menor tamaño lo constituyen el sistema de fomento de la CORFO (Corporación de Fomento) en Chile, o la actividad del factoring en Perú.

⁴⁷ En Chile se ha optado por realizar una compilación que facilite el conocimiento y acceso a la información relacionada con las MIPYMES a la que se le ha denominado “Estatuto de la pequeña empresa”.

Colombia⁴⁸

El 10 de julio de 2000 se aprueba la Ley numero 590, para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas, que fue modificada por la ley numero 905 de 2 de agosto de 2004. Entre los aspectos importantes que se contemplan en esta normativa destaca la vinculación que realiza para la promoción integral de las MIPYMES, entre sus aptitudes para generar empleo y el desarrollo regional, mediante la creación de un Sistema Nacional de MIPYME, así como Consejos regionales de la pequeña y mediana empresa.

De la misma forma, se crea un Registro Único de MIPYMES a cargo de las Cámaras de Comercio, un sistema de participación de las MIPYMES en las compras públicas, y se crea el FOMIPYME para el desarrollo tecnológico de las MIPYMES. En lo relativo al financiamiento, se establece de forma temporal una línea de crédito gubernamental y políticas de democratización de créditos dirigidas a los intermediarios financieros.

En el ámbito de la protección social⁴⁹, se autoriza a los Fondos de Pensiones para adquirir títulos de emisión colectiva emitidos por grupos organizados de MIPYMES, se establece el deber de diseñar sistemas de información y estadísticas que tengan por finalidad identificar oportunidades para las MIPYMES, así como promover programas destinados a facilitar el acceso de las MIPYMES a tecnologías ambientalmente sanas para una producción más limpia. Un aspecto novedoso de la legislación es la inclusión de las MIPYMES rurales a las políticas de promoción y fomento. No obstante, no se establecen medidas relacionadas con mejorar las condiciones laborales.

Chile⁵⁰

La regulación chilena es la que se ha aprobado más recientemente⁵¹, en Chile las MIPYMES se conocen como “empresas de menor tamaño”. Un aspecto interesante de su legislación es que a las MIPYMES se les considera como consumidoras de aquellos

⁴⁸ Cfr. Paginas Web: <http://www.mipymes.gov.co/> y <http://www.businesscol.com/empresarial/pymes/> consultadas el 15 de julio de 2012.

⁴⁹ Desde otra perspectiva, la legislación colombiana establece que las universidades e institutos técnicos y tecnológicos deberán establecer programas de extensión y cátedras especiales para las MIPYMES.

⁵⁰ FUNDES *Marcos Legales para el Fomento a la MIPYME en América Latina*, Chile. Fundación para el Desarrollo, Serie Documentos de Trabajo número 3, noviembre de 2010 p. 60 y ss.

⁵¹ Ley numero 20,416 de 3 de febrero de 2010.

productos que no estén relacionados con su giro y pueden acogerse a los beneficios de dicha ley⁵².

Desde otra perspectiva, se plantea la posibilidad de suscribir acuerdos voluntarios de producción limpia con los órganos de la administración del Estado que tengan competencias en materia ambiental, sanitarias y de seguridad laboral y de energía, cuyo objetivo es aplicar acciones de producción limpia que contribuyan al desarrollo sustentable. Finalmente, se establece un procedimiento específico para reorganizar las MIPYMES en dificultades financieras, o bien facilitar su cierre y liquidación. Es importante precisar que tampoco incorpora medidas de carácter laboral que incentiven el empleo decente o el mejoramiento en la calidad de las condiciones laborales.

Perú⁵³

La legislación peruana en el ámbito de las MIPYMES fue recientemente actualizada y es considerada junto con la Ley de Colombia una de las más completas. Es la única legislación que contempla como uno de sus objetivos, además de la productividad y la rentabilidad, incrementar el empleo sostenible. Al igual que la ley colombiana, en Perú la legislación contempla acciones en el ámbito de la capacitación, el desarrollo tecnológico, la intermediación financiera, así como respecto a la generación de un Sistema de Información Estadística.

Sin perjuicio de ello, la parte más interesante para los objetivos de este trabajo es que la ley crea un régimen laboral especial temporal por un periodo de 10 años. Este régimen regula aspectos como las remuneraciones, la jornada de labores, la indemnización por despido, el régimen pensionario, en el que incluso pueden afiliarse los propios empleadores, así como la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral. Del mismo modo, la ley establece un Régimen especial de salud para la microempresa subsidiado por el Estado y acceso al Sistema de Pensiones Sociales. Este sistema otorga pensiones con características a las de la modalidad de Renta Vitalicia Familiar.

⁵² Ley numero 19,496 de protección al consumidor.

⁵³ FUNDES *Marcos Legales para el Fomento a la MIPYME en América Latina, Op. Cit.*, p.63 y ss.

VI. Conclusiones

Con base a lo aquí expuesto, se concluye que por cuanto a su clasificación y definición, es necesario establecer criterios que permitan realizar una evaluación dinámica de las relaciones entre empresas y establecer salvaguardas que eviten abusos en el destino efectivo de los recursos para las MIPYMES.

Por cuanto al marco legal laboral y de seguridad social de carácter general, resulta indispensable establecer una tipología patronal en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social, que tome en cuenta las necesidades de regulación de las MIPYMES y de forma proporcional establezca incentivos y mecanismos para la formalidad laboral y la protección social de este tipo de trabajadores. Al respecto mantengo mi posición de que es indispensable equilibrar las medidas de flexibilidad laboral con medidas de protección social a los trabajadores, otorgando el papel que le corresponde a la concertación colectiva de las relaciones de trabajo⁵⁴. A mi juicio, convertir a la negociación colectiva en el elemento principal para diseñar medidas de flexibilidad laboral y protección social, sólo puede realizarse mediante un profundo proceso de democratización de las organizaciones sindicales, en las que el acceso a la información, la participación equitativa de los trabajadores y la efectiva rendición de cuentas son elementos indispensables.

En ese sentido, considero la necesidad de aplicar una solución intermedia al dilema de una legislación diferenciada para MIPYMES: que la ley específica determine aspectos como su definición y clasificación, normas que simplifiquen el registro de este tipo de empresas, un sistema de información de sus actividades, los mecanismos para su acceso al financiamiento, así como normas relacionadas con su inclusión a la innovación, al desarrollo tecnológico y a la sustentabilidad. Por otro lado, que las disposiciones relacionadas con su promoción, financiamiento y beneficios no sean objeto de una facultad discrecional de las autoridades administrativas, sino contenidas en ley para garantizar su estabilidad y seguridad jurídica⁵⁵. Finalmente, que deben mantenerse en las leyes generales (tributaria, laboral, sanitaria, de seguridad social, municipales y de contratación pública), excepciones a la regla que proporcionen un tratamiento especial orientado a satisfacer las necesidades específicas de regulación del sector.

⁵⁴ Al respecto considero que al igual que en el caso de Argentina, Chile y Uruguay, México debe modificar la Ley Federal del Trabajo para reducir o bien eliminar el requisito de un mínimo de trabajadores para la formación de un sindicato.

⁵⁵ Aquí recupero mi propuesta de utilizar un porcentaje de impuestos patrimoniales como el Impuesto Sobre la Renta o el Impuesto empresarial a Tasa Única para financiar a los grupos vulnerables. *Cfr.* Gómez Rodríguez J.M “Los efectos de la Economía Informal para la extensión de la Seguridad Social en México. Retos y perspectivas” ponencia presentada en el VII Coloquio Internacional de Seguridad Social, a publicarse próximamente en la Obra Colectiva “Condiciones de trabajo y seguridad social” que coeditan el IJ UNAM y la UAEM.