

## Las Relaciones Laborales en las Micro y Pequeñas Empresas

Enrique de la Garza Toledo

La temática de la reestructuración productiva ha ocupado la atención del gobierno, empresarios, sindicatos y académicos desde la década pasada. Hoy por hoy es posible tener una imagen más completa de la modernización de las empresas en México y otros países, supuestamente impulsadas por la apertura comercial (Dussel, et.al., 1997). En este mismo orden, ha sido preocupación de los analistas y del gobierno el futuro de las empresas micro y pequeñas como generadoras importantes de empleo y posibles proveedoras de bienes y servicios para las medianas y grandes (Espinoza, 1993). En un principio predominó la idea en los diseñadores económicos de que la presión del mercado sería suficiente para impulsar a todas las empresas a modernizarse o bien operaría una selección “natural” en virtud de la cual la mortalidad empresarial no necesariamente sería una desgracia, puesto que sobrevivirían sólo los eficientes. Sin embargo, al iniciar la década de los noventa se empezó a entender que si bien las micro y pequeñas empresas (MyP) cuantitativamente no disminuían, tenían un tiempo de vida muy corto, y las medianas y grandes no eran capaces de suplirlas como generadoras de empleo (NAFIN-INEGI, 1993). Además, que el simple impulso del mercado no era suficiente para conducir las hacia la modernización o bien al encadenamiento con las medianas y grandes (Casalet, 1995). Ha sido recientemente cuando, al menos discursivamente, se ha reconocido oficialmente que las empresas de menor tamaño necesitan ser inducidas hacia la relación entre ellas o con las grandes, recuperándose una parte de la discusión de la teoría de la *especialización flexible* (Mungaray, 1997) y del *Industrial Governance* (Campbell, 1991). Sin embargo, también es conveniente discutir la pertinencia de estas teorías para América Latina. En este ensayo analizaremos en particular las características de las relaciones laborales en la MyPs en México y discutiremos la posibilidad de su transformación, en particular hacia la especialización flexible (1).

1. Reestructuración Productiva en la Micro y Pequeña Empresa (MyP)

Según los censos económicos de 1993, había en México 2 169 149 establecimientos micro y pequeños manufactureros, comerciales y de servicios. Estos representaban el 99.2% del total de establecimientos y daban empleo al 63.2% del personal ocupado en estos sectores. Referido al sector manufacturero, entre 1988 y 1993 la importancia de los establecimientos de las MyPs en el total se incrementó del 97% al 97.3% y en el empleo en este sector del 34% al 40.8%. Sin embargo, el crecimiento en importancia en el total de establecimientos y en el empleo de las MyPs no significa la estabilidad de estas en el tiempo, su tiempo de vida media es muy corto.

CUADRO No. 1

Estructura de las empresas en México en 1993

	Porcentaje de establecimientos manufactureros, comerciales y de servicios según tamaño	Porcentaje de establecimientos manufactureros	Porcentaje de establecimientos comerciales	Porcentaje de establecimientos en servicios
Micro	94.57	89.86	94.69	96.11
Pequeño	4.63	7.5	4.7	3.5
Mediano	0.57	1.49	0.5	0.3
Grande	0.23	1.15	0.11	0.09
	Porcentaje del empleo	Porcentaje del empleo	Porcentaje del empleo	Porcentaje del empleo
Micro	72.5	19.0	60.3	51.6
Pequeño	20.4	18.3	19.7	23.4
Mediano	12.3	15.6	10.0	10.9
Grande	24.5	47.1	10.0	14.1

Fuente: NAFINSA (1995) *La economía mexicana en cifras*.

La teoría de la especialización flexible supone que las MyPs pueden tener una capacidad innovadora que las haga competitivas con respecto de las grandes. Si analizamos la importancia que las empresas manufactureras dan en México a la investigación y el desarrollo (2), para todos los tamaños de establecimientos sus gastos en estos rubros se han mantenido en niveles irrisorios, aunque los porcentajes se han diferenciado en poco tiempo entre las grandes y las MyP. Sorprenden también las cifras tan bajas dedicadas al pago de transferencia de tecnología, que puede ser indicador de un uso ilegal y *hechizo* de ésta en la mayoría de las empresas. En cuanto a la maquinaria y equipo empleado, saltan a la vista las diferencias en el uso de instrumentos para el control de calidad entre los establecimientos grandes con los pequeños y micro, en los primeros la mayoría los utiliza, en los últimos una pequeña minoría. Asimismo, el porcentaje en el valor de la maquinaria y equipo de los tornos de control numérico y de los robots es muy pequeño en todos los tamaños de establecimiento, aunque superior en los grandes a las MyP.

Cuadro No. 2: Porcentaje de los ingresos de los establecimientos manufactureros dedicados a investigación y desarrollo tecnológico

Tamaño	1991	1994
Total	0.6	1.0
Grande	0.7	1.1
Mediano	0.9	1.2
Pequeño	0.5	0.6
Micro	0.3	0.3

Fuente : STyPS (1992, 1995) ENESTYC.

Cuadro No. 3 : Porcentaje de los ingresos de los establecimientos manufactureros dedicados a la compra o pago por transferencia de tecnología

Tamaño	Porcentaje	
	1991	1994
Total	3.1	2.1
Grande	3.0	2.0
Mediano	3.9	2.0
Pequeño	2.4	1.8
Micro	3.8	3.4

Fuente : STyPS (1992, 1995) ENESTYC.

Cuadro No. 4 : Porcentaje de establecimientos manufactureros que utilizan instrumentos para el control de calidad

Tamaño	1991	1994
Total	13.7	10.25
Grande	69.8	73.0
Mediano	54.1	59.0
Pequeño	29.8	34.3
Micro	9.0	7.5

Fuente : STyPS (1992, 1995) ENESTYC.

Cuadro No. 5 : Porcentaje del valor total de la maquinaria y equipo en establecimientos manufactureros en 1991 y 1994.

Tamaño	Máquinas herramientas de control numérico		Robots	
	1991	1994	1991	1994
Total	6.5	6.4	1.3	1.3
Grande	7.0	7.8	1.4	2.0
Mediana	7.1	8.1	2.0	1.1
Pequeña	5.5	5.0	0.3	0.6
Micro	1.2	1.6	0.0	0.2

Fuente : STyPS (1992, 1995) ENESTYC.

En cambio, la extensión de las nuevas formas de organización del trabajo parece que se ha incrementado a partir de 1994. En este tema las diferencias entre grandes establecimientos y MyPs vuelven a aparecer, el porcentaje de establecimientos que ha realizado cambios en la organización del trabajo en 1994 es el doble en los grandes que en los pequeños y varias veces más en los primeros que en los micro. Sin embargo, en rotación de tareas, polivalencia y trabajo en equipo las MyP parecieran compararse e incluso aventajar a las grandes. Estos aspectos pueden tener que ver más que con nuevas formas de organización del trabajo con el *unscientific management*, es decir, una organización arbitraria del trabajo, con división no clara de tareas y funciones, como ha quedado constatado en otros estudios (Corona, 1997). En cambio, la superioridad de las grandes aparece nuevamente cuando se trata de técnicas organizativas más sofisticadas como es el caso del Control Estadístico del Proceso.

Cuadro No. 6 : Porcentaje de establecimientos manufactureros que realizaron cambios en la organización del trabajo en 1994.

Tamaño	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Total	14.7	3.5	2.9	18.0	3.9	14.9	6.4	1.3
Grande	64.1	7.0	5.8	12.1	10.7	14.4	16.0	3.4
Mediano	53.0	5.9	6.9	16.1	9.7	12.4	14.5	1.3
Pequeño	37.1	6.0	9.1	16.2	9.5	13.6	10.0	0.0
Micro	12.3	2.8	1.2	18.7	2.2	15.3	4.9	1.3

Claves : I Cualquier cambio en organización del trabajo en producción ; II Justo a Tiempo ; III Rotación entre puestos ; IV Polivalencia ; V Control estadístico del proceso ; VI equipos de trabajo ; VII círculos de calidad ; VIII unidades de negocios.

Fuente : STyPS (1995) ENESTYC.

Las diferencias en otros aspectos de organización del trabajo, que pueden observarse del Cuadro no. 7, entre los grandes y los pequeños estratos, en el sentido de haber mayor flexibilidad organizativa en las últimas, las categorías laborales son menores, se hacen más tareas combinadas por los trabajadores entre producción, control de calidad y mantenimiento o bien el grupo de trabajo supervisa, también puede deberse a la misma razón que puntualizábamos anteriormente; es decir, la arbitrariedad empresarial en la organización. Sin embargo, algunos han visto en esta flexibilidad primitiva potencialidad para la competitividad, ante mercados de compradores que obligarían a cambiar frecuentemente de producto y de proceso.

Cuadro No. 7 : Características de la organización del trabajo en manufactura (por ciento de establecimientos en cada estrato)

	Nivel bajo de categorías laborales	Fusión producción control de calidad	Fusión producción y mantenimiento	Supervisión por el grupo
Grande	6.7	25.7	4.4	5.9
Mediano	41.5	31.0	6.9	4.6
Pequeño	23.5	48.8	26.4	6.1

Fuente : Postgrado en Sociología del Trabajo (1994) MIM. México:UAM

Indicadores adicionales de organización pueden verse en el Cuadro No. 8. Son los establecimientos grandes los que sobre todo hacen estudios de tiempos y movimientos y tienen y aplican manuales de puestos, posibles indicadores de una forma de organización *taylorista* del trabajo. Como complemento de la visión anterior de la organización, en los establecimientos grandes la movilidad interna de nivel alto resultó muy restringida ( 1.5 % de los establecimientos grandes), así como también el nivel alto de involucramiento de los trabajadores ( 4.6% de los grandes).

Cuadro No. 8 : Aspectos adicionales de la organización del trabajo en manufactura  
(por ciento de establecimientos en cada estrato)

	Hay manuales de puestos y los usan	Hay estudios de tiempos y movimientos	Movilidad interna alta	Nivel alto de involucramiento
Grande	86.2	78.4	1.5	4.6
Mediano	71.1	72.6	1.2	4.7
Pequeño	39.8	44.0	0.4	6.0

Fuente : Postgrado en Sociología del Trabajo (1994) MIM. México: UAM

En decir, en cuanto a nuevas formas de organización del trabajo es probable que estas se concentrasen en los establecimientos grandes, pero su extensión en forma *sistémica* de cualquier manera está poco extendida, se trata mas bien de aspectos parciales de la *Calidad Total* y el *Justo a Tiempo*, aplicados en un segmento minoritario de gran empresa; en cambio en las MyPs su flexibilidad organizacional puede deberse más a la arbitrariedad que a la aplicación de las nuevas doctrinas gerenciales.

Sin embargo, la introducción de nuevas formas de organización no lleva aparejado el mismo nivel de flexibilidad numérica directa ni a través de la subcontración (las estimaciones del cuadro No. 9 se refieren exclusivamente al sector formal de la manufactura). En las empresas manufactureras predomina el trabajador de planta con

contrato por tiempo indeterminado, el trabajo a tiempo parcial y por horas es despreciable. La explicación puede tener dos vertientes, una es el tradicional monopolio que los sindicatos oficiales han tenido en México sobre el mercado de trabajo y la demanda histórica atendida por estos de obtención de definitividad en el empleo; pero tal vez la explicación más importante sea por el lado de los empresarios, primero, por los efectos negativos que sobre la productividad puede tener la inestabilidad laboral y, segundo, porque los trabajadores de base tampoco cuestan en este país tanto como para pensar en substituirlos por eventuales o subcontratistas.

Cuadro No. 9 : Porcentaje de trabajadores de planta, de tiempo parcial, por horas y subcontratados en establecimientos manufactureros en 1991 y 1994.

Tamaño	De planta		Tiempo parcial		Por horas		Subcontratados	
	1991	1994	1991	1994	1991	1994	1991	1994
Total	85.6	85.5	0.5	0.4	0.1	0.03	1.9	0.2
Grande	86.5	88.4	0.2	0.09	0.03	0.03	1.8	0.3
Mediano	86.2	86.4	0.3	0.09	0.06	0.01	1.6	0.0
Pequeño	89.1	91.8	0.8	0.6	0.4	0.02	1.7	0.3
Micro	77.1	78.4	1.3	0.7	0.1	0.05	2.7	0.0

Fuente : STyPS (1992, 1994) ENESTYC.

En cuanto a la flexibilidad funcional, la movilidad interna es ligeramente superior en las grandes que en las MyPs, posiblemente porque la división tan simple del trabajo en estas últimas no permite hacer un uso amplio de dicha movilidad. En cuanto a las horas extras, son mas frecuentes en las grandes que en las MyPs

Cuadro No 10.

Movilidad interna y horas extras por tamaño de establecimiento

¡Error! Marcador no definido.	Movilidad interna*	Horas extras al mes (obreros hombres)
Total	17.0	10
Grande	19.9	10
Mediana	17.7	12
Pequeña	18.1	9
Micro	12.4	7

\*Tasa de rotación del personal entre distintos puestos

Fuente: STyPS (1992) ENESTYC..

En cuanto a la flexibilidad en el salario a través de bonos, se puede observar que donde estos se han extendido más es en empresas grandes no así en las pequeñas y medianas. Sin embargo, el monto de los bonos en general es pequeño en las grandes, siendo mas alto en las micro, posiblemente porque la encuesta no distinguió entre esquemas nuevos de remuneraciones de aquellos relacionados con el pago a destajo tradicionales. De cualquier forma, los costos salariales han disminuido drásticamente entre 1991 y 1994 con respecto de los costos totales, especialmente en los establecimientos grandes. En 1991 el porcentaje de los costos salariales en los totales en los grandes era superior al de los micro y semejante al de los pequeños, para 1994 esos porcentajes eran superiores en los MyPs que en los grandes. Lo anterior puede ser reflejo, por un lado, de la decadencia de los salarios reales en la manufactura y del personal ocupado, y en los establecimientos grandes por la innovación tecnológica, pero especialmente por una mayor racionalización con intensidad en el trabajo.

Cuadro No.11 : Porcentaje de establecimientos manufactureros que ofrecen bonos por productividad a los obreros y porcentaje de dichos bonos en el salario obrero cuando estos existen en 1995

Tamaño	Tienen bonos por productividad	Porcentaje del bono en el salario
Total	5.3	10.3
Grande	36.8	8.6
Mediano	29.1	8.9
Pequeño	17.6	8.4
Micro	3.9	11.1

Fuente : STyPS (1995) ENESTYC.

Cuadro No. 12 :Porcentaje de los costos laborales con respecto a los costos totales en establecimientos manufactureros en 1989 y 1994.

Tamaño	Porcentaje	
	1989	1994
Total	24.7	16.9
Grande	25.2	15.4
Mediano	24.9	17.2
Pequeño	27.3	19.4
Micro	17.9	18.3

Fuente : STyPS (1992, 1995) ENESTYC.

Los resultados nacionales de la encuesta MIM, realizada por el Postgrado en Sociología del Trabajo de la UAM-I en 500 establecimientos manufactureros, pueden verse en el Cuadro

No.13. Solamente en las empresas con productividad alta se encontró que la flexibilidad en el sentido moderno era alta (flexibilidad basada en una concepción científica no taylorista de la organización del trabajo). En cambio la flexibilidad fue baja en la mayoría de los establecimientos exportadores y no exportadores; otro tanto sucedió entre capital nacional o extranjero, sus niveles de flexibilidad fueron bajos y muy semejantes entre sí; en cambio, las pequeñas empresas y medianas tendieron a ser más rígidas que las grandes en el sentido *Toyotista* del término, sin que en estas últimas se alcanzaran niveles altos de flexibilidad.

Cuadro No. 13  
Flexibilidad laboral (porcentaje de establecimientos)  
14 zonas industriales

Nivel de Flexibilidad

¡Error! Marcador no definido.Establecimientos	Baja	Media	Alta
Exportador			
Sí	77.9	22.1	-
No	71.7	28.3	-
Capital			
Extranjero	71.7	28.3	-
Nacional	74.6	25.4	-
Tamaño			
Pequeña	86.1	13.9	-
Mediana	79.3	20.7	-
Grande	50.5	49.5	-
Productividad			
Baja	75.4	25.6	-
Media	100.0	-	-
Alta	55.0	-	-

Fuente : Enrique de la Garza (1998) *Modelos de Industrialización en México*. México: StyPS.

Cuadro No. 14 : Porcentaje de materias primas importadas en la industria manufacturera

Tamaño	1989	1991	1994
Total	27.3	31.6	41.8
Grande	32.7	35.0	43.7
Mediana	23.0	25.5	38.3
Pequeña	11.8	16.2	38.0
Micro	18.6	40.9	37.3

Fuente : STyPS (1992, 1995) ENESTYC.

Del cuadro No. 14 es posible observar la importancia de las materias primas importadas en la industria manufacturera por tamaños de establecimiento. En todos los estratos de tamaño, entre 1989 y 1994, se ha incrementado el porcentaje de materias primas importadas, pero este crecimiento ha sido particularmente elevado en los establecimientos pequeños y micros. Lo anterior es probable que contribuya al mantenimiento de un círculo pernicioso para el desarrollo industrial: las empresas grandes, que son sobre todo las exportadoras, importan de manera creciente sus insumos y emplean pocos subcontratistas internos, con ello la pequeña y mediana empresa no se ve impulsada a modernizarse, cambiar de tecnología, organización, funcionar justo a tiempo o con niveles aceptables de calidad. Este círculo pernicioso se cierra también por la escasa difusión de los distritos industriales y *Clusters* en México.

El porcentaje de establecimientos que en 1994 realizaron actividades conjuntas de investigación, comercialización, capacitación, financiamiento o ventas es pequeño, particularmente entre las MyPs.

Cuadro No. 15: Porcentaje del valor de la producción generada por subcontratistas en la industria manufacturera en 1994

Tamaño	Porcentaje
Total	4.2
Grande	3.3
Mediano	4.3
Pequeño	4.0
Micro	5.9

Fuente : STyPS (1995) ENESTYC.

Cuadro No. 16 : Porcentaje de establecimientos manufactureros que realizaron actividades conjuntas (comercialización, financiamiento, capacitación, ventas, diseño) en 1994

Tamaño	Porcentaje
Total	3.2
Grande	12.6
Mediano	8.1
Pequeño	6.5
Micro	2.8

Fuente : STyPS (1995) ENESTYC.

Un ejemplo claro de este comportamiento que desarticula cadenas productivas y entre clientes y proveedores es la maquila del norte que a pesar del discurso sobre *Clusters*, adoptado ahora por el gobierno mexicano según recomendaciones del Banco Mundial,

mantiene sus insumos nacionales en alrededor de 2% del total desde el inicio del actual modelo económico en 1980.

Los datos que hemos mostrado de la MyPs coinciden con las apreciaciones cualitativas de otros autores (Meza y Paéz, sf)(Corona, 1997)(Arias, 1992) que consideran que la polivalencia de estos micro y pequeños empresarios, en tanto realizan los gerentes al mismo tiempo labores de compras, ventas, producción, tramites, finanzas y de personal, implican más que nuevas doctrinas de la gerencia un “caos administrativo”. Al grado que los estudios muestran que la causa más importante de la mortalidad de estos negocios se puede atribuir a su mala dirección y administración, así como a la falta de conocimientos de los dueños, que tienen más que una mentalidad innovativa otra de supervivencia y resultan competitivos sobre todo por la explotación de la mano de obra.

## 2. Las Relaciones Laborales en las MyPs

Señalamos en el apartado anterior la importancia de las MyPs en el empleo en México, cabe ahora preguntarnos acerca de las relaciones laborales que privan en estos establecimientos. En cuanto al porcentaje de asalariados en estas empresas, las micro representaban por el 20% del personal ocupado en 1996, con una ligera disminución entre 1992 y 1996. En la manufactura estas cifras son muy superiores, en 1993 del total del personal ocupado en los establecimientos micro el 49.5% eran asalariados, en los pequeños el 98.5%. Hacia 1990 las remuneraciones percibidas por los que trabajaban en los establecimientos grandes manufactureros eran 133% superiores a las de los micro y 55.5% que en los pequeños. En los micro en 1994 solamente el 32.03% de los asalariados en este estrato estaban inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el 11.9% tenían contrato de trabajo escrito por tiempo indeterminado, los salarios percibidos en el 85% de los trabajadores no rebasaban los tres salarios mínimos (ingreso de subsistencia según diversos estudios), aunque las horas trabajadas por semana eran alrededor de 40. Habría que agregar que todas estas cifras, excepto las horas trabajadas por semana y los salarios medidos en salarios mínimos, se han deteriorado entre 1992 y 1996.

Cuadro No. 17: Relaciones Laborales en los Micronegocios en México

	1992	1994	1996
% Asalariados	20.9%	22.6%	18.4%
% Asalariados en el IMSS	38.5%	45.2%	32.03%
% Asalariados con contrato escrito por tiempo indeterminado	17.3%	19.8%	11.9%
% de Asalariados que ganan hasta 3 salarios mínimos	86.7%	81.5%	85%
Salario nominal promedio pagado por mes (pesos)	738.2	863.3	1065.7
Horas promedio trabajadas a la semana por los asalariados	44.52	43.7	39.9

Fuente: INEGI (1992, 1994, 1996) Encuestas Nacionales de Micronegocios.

En cuanto a la sindicalización entre las MyPs, cabe hacer las siguientes consideraciones: primero, la diferencia tan elevada en porcentaje de establecimientos que cuentan con sindicato entre las micro y las pequeñas, en estas últimas alcanzan porcentajes superiores al 60% y las diferencias se mantienen en cuanto a porcentaje de trabajadores sindicalizados. Las diferencias parten de que una parte importante de micros son de autoempleados no susceptibles de sindicalización, pero la cifra tan elevada de sindicalización en las pequeñas es posible que esté asociada con el *sindicalismo de protección* (sindicatos de membrete que ofrecen protección a los empresarios, sin que los trabajadores participen en la elección de sus dirigentes, la negociación colectiva o la huelga)

Cuadro No. 18 : Porcentaje de establecimientos manufactureros que cuentan con sindicato y trabajadores sindicalizados en 1991 y 1995.

Tamaño	Porcentaje con sindicato		Porcentaje de trabajadores sindicalizados en 1995
	1991	1995	
Total	15.2	14.1	42.2
Grande	87.1	89.5	63.9
Mediano	84.0	84.5	58.3
Pequeño	66.0	60.1	46.5
Micro	6.9	9.5	14.2

Fuente : STyPS (1992, 1995) ENESTYC.

Para ver en que medida la resistencia de los sindicatos puede en México contribuir a la construcción de las modalidades de la flexibilidad del trabajo es conveniente analizar, además de los contenidos de los Contratos Colectivos de Trabajo, el nivel de bilateralidad formal, informal y total (formal más informal) como aparece en el Cuadro No. 19. Entendemos por bilateralidad sindical la toma de decisiones conjuntas con la empresa. Como se ve del cuadro anterior el nivel alto de bilateralidad corresponde a porcentajes muy bajos de establecimientos en todos los estratos considerados, tanto en sus aspectos formal, informal, como total, pero las diferencias en porcentaje entre las grandes y las pequeñas son muy elevadas a favor de las primeras.

Cuadro No. 19 :

Niveles altos de bilateralidad formal, informal y total  
en la industria manufacturera (Por ciento de establecimientos)

	Bilateralidad sindical		Bilateralidad total
	Formal	Informal	
Grande	8.3	5.3	14.3
Mediana	5.6	1.4	0.0
Pequeña	0.6	1.5	0.0

Fuente: Postgrado en Sociología del Trabajo (1994) MIM. México: UAM.

En cuanto a la relación entre sindicalización con algunas variables de flexibilidad del trabajo y con la productividad, del cuadro siguiente podemos extraer las siguientes conclusiones: aunque en los establecimientos pequeños la sindicalización es apreciablemente mas alta que en los micro, la incorporación de tecnología novedosa es superior en los primeros que en los segundos, aunque apreciablemente menor que en los grandes; otro tanto se puede decir de establecimientos que hicieron cambios en la organización de la producción; tanto los micro como los pequeños no utilizan porcentajes elevados de trabajadores eventuales ni de subcontratistas, aunque estos porcentajes son mas elevados en los pequeños que en los micro.

Cuadro No. 20: Sindicalización, productividad, innovación y flexibilidad en la industria manufacturera según tamaño de establecimiento, datos de 1991

Tamaño	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Grande	87.1	96.2	11.5	66.3	68.3	20.0	17.9	74.6
Mediano	84.0	77.3	9.2	62.8	60.4	13.8	17.1	68.0
Pequeño	66.0	65.4	5.5	47.8	41.3	14.3	18.1	67.5
Micro	6.9	41.5	1.8	8.2	17.3	1.9	12.4	36.9

R	----	0.93	0.93	0.99	0.96	0.95	0.90	0.98
---	------	------	------	------	------	------	------	------

Fuente : Elaboración propia a partir de la ENESTYC

Notas: I=Porcentaje de establecimientos con sindicato; II=Productividad (Valor agregado por trabajador);III=Porcentaje de establecimientos con tecnología novedosa;IV=Porcentaje de establecimientos que realizaron cambios en la organización de la producción a partir de 1987; V=Porcentaje de establecimientos que emplearon trabajadores eventuales; VI=Porcentaje de establecimientos que emplearon subcontratistas; VII=Tasa de rotación entre puestos; VIII=Porcentaje de establecimientos que practicaron la participación de los trabajadores en el mejoramiento de la productividad.

R=coeficiente de correlación

Es decir, las empresas grandes son las más innovadoras y a la vez las de mayor sindicalización y productividad. También los resultados de la encuesta MIM, presentados en el Cuadro No. 21 muestran correlaciones positivas entre sindicalización con productividad.

Cuadro No. 21: Nivel de la productividad y sindicalización en la industria manufacturera, 1994 (porcentaje de establecimientos por nivel de productividad)

Nivel de productividad	Si tienen sindicato	No tienen sindicato
Baja	53.6	46.4
Mediana	100.0	0.0
Alta	73.3	26.3

Fuente: Postgrado en Sociología del Trabajo (1994) MIM. México: UAM.

Finalmente, el “Diagnóstico integral de la micro y pequeña empresa en el D.F.” realizado por la facultad de Contaduría, Administración de la UNAM en 1990, a partir de una muestra de 1300 establecimientos concluía en cuanto a relaciones laborales que en estas empresas predomina el estilo de dirección autocrática, solo las de corte familiar serían más democráticas, con desconfianza del empresario hacia los trabajadores y de los trabajadores hacia el empresario, sin énfasis en la capacitación, ni en el pago por productividad, y sin

tomar en cuenta la opinión del trabajador en la producción y con una rotación externa alta (Corona, 1997). Aunque en las encuestas de los microempresarios estos no ven a las relaciones laborales como un problema importante para sus negocios (Carvajal, et.al., 1990)(Calvo y Méndez, 1995)(Calleja, 1994), posiblemente por la menor capacidad de estos trabajadores de expresar sus demandas sindicalmente.

## 2. ¿Manufactura Flexible o diversidad de opciones para las MyP?

Hay diferencias importantes en tecnología, organización, relaciones laborales entre las MyPs y las grandes, pero también entre pequeñas y micro empresas. Una primera reflexión en este sentido sería en cuanto a las tipologías, posiblemente las clasificaciones oficial por tamaños o bien valor de la producción, medidos por número de trabajadores, producción o ventas no sean las mas adecuadas para los estratos que nos interesan (Gutiérrez, 1994). Un criterio más significativo puede ser el de productividad, otro más analítico el de nivel tecnológico y forma de organización del trabajo (Saraví, 1996), que podría reunirse en una categoría más amplia que diese cuenta de las características del proceso productivo, como la de *Configuración Sociotécnica*, en tanto vector de nivel tecnológico, forma de organización y gestión, relaciones laborales, perfil de la fuerza de trabajo y culturas del trabajo. Es decir, las MyP podrían ser clasificadas por productividad baja, media y alta. o bien en términos de configuraciones sociotécnicas de sus procesos productivos en configuraciones tradicionales: tecnología no estandarizada o hechiza; organización no científica; relaciones laborales flexibles pero arbitrarias; perfil de la fuerza de trabajo tradicional (masculina, edad mediana, calificación en oficios tradicionales o en máquinas no automatizadas), culturas laborales paternalistas o autocráticas. Otra de tipo taylorista fordista (tecnología mecanizada no automatizada o flujos continuos no automatizados), organización taylorista, rigidez en las relaciones laborales y fuerza de trabajo poco calificada o especializada en una máquina o equipo, culturas laborales burocráticas o instrumentalistas. Y, *Toyotistas* con tecnología automatizada, nuevas formas de organización del trabajo, flexibilidad científica, fuerza de trabajo polivalente con movilidad interna, y culturas participativas y de involucramiento. Las configuraciones sociotécnicas pueden cruzarse con diversas formas de relacionarse la empresa con su entorno, no

solamente formando cadenas o redes entre clientes y proveedores, sino considerando también sus vínculos con el mercado de la tecnología, del dinero, con el gobierno, el sistema local de relaciones industriales y el mercado de trabajo. A este complejo entre configuraciones sociotécnicas y vínculos con el entorno podríamos llamarle red de unidades socioeconómicas de producción. La mayoría de la MyP en México están lejos de la utopía de la manufactura flexible: no tienen tecnología microelectrónica reprogramable, ni fuerza de trabajo recalificada, ni las relaciones entre trabajadores asalariados y sus patronos son frecuentemente de cooperación con compromisos mutuos, tampoco forman *clusters*, ni mucho menos distritos industriales (Ruiz Durán, 1992).

La alabada capacidad para sostenerse en el mercado de estos negocios es mas bien por substitución muy rápida de unos por otros, y frente a la incapacidad de las medianos y grandes de absorber suficiente empleo los MyPs siguen siendo indispensables (Ruiz Durán, 1993). Pero, más que de la empresa del futuro, en su forma actual se trata de lo que Teresa Rendón llamó la *changarrización* del país, muy concentrada en ciertas clases industriales como nixtamal (cocimiento de maíz) y tortillerías, estructuras metálicas, panaderías, fabricación y reparación de muebles de madera y confección de prendas de vestir (Ruiz Durán, 1995). Las clasificaciones por tipos de *governabilidad*, si bien dan cuenta de formas de coordinación entre empresas y de relaciones de poder entre ellas, no dicen nada de configuraciones sociotécnicas, ni de otras relaciones de las empresas con el entorno. Específicamente dejan de lado las relaciones entre trabajadores y empleadores. En esta medida, una posible clasificación de las MyPs por redes de obligaciones podría complementarse con los niveles aludidos. No se trataría de proponer combinaciones puramente lógicas, como cruzamiento entre características, sino de analizar cuales son relevantes en la realidad y sobre todo, cuales pueden desarrollarse en nuestros contextos, para alejarse de las utopías puramente lógicas: las redes de subcontratación entre grandes con MyPs es frecuente que en América Latina, además de relaciones de subordinación de las segundas a las primeras, impliquen modernización tecnológica u organizacional de estas; pero en relaciones laborales hay asimetría en salarios, estabilidad en el empleo e interlocusión sindical a favor de la empresa grande. Las relaciones cooperativas entre MyPs en América Latina es frecuente que se den asociadas al atraso en configuraciones sociotécnicas, unilateralidad patronal, flexibilidad primitiva en empresas que ocupan nichos

de mercados para pobres y que lindan con la informalidad. Las alianzas estratégicas entre grandes y MyPs, que supuestamente implican mayor simetría que en las del primer tipo son menos frecuentes en nuestra región que los dos últimos.

### **Conclusiones: ¿Hay salida en relaciones laborales para las MyP ?**

Después de alrededor de 15 años de apertura comercial las MyPs en México no se encaminan hacia la especialización flexible, las diferencias con las grandes empresas se han acentuado en muchos aspectos vinculados con la competitividad. Tampoco los esfuerzos gubernamentales de propiciar la formación de *clustres* han sido suficientes, la importación de materias primas y componentes han desarticulado más que rearticular las cadenas productivas (Ruiz Durán y Kagami, 1993). Además, las condiciones de trabajo, seguridad en el empleo y salarios en las MyPs son peores que en las grandes, un factor de su permanencia en el mercado es la sobrexplotación del trabajo (Terrones, 1993). Habría que agregar que, sobre todo las pequeñas, han sido un campo propicio para la proliferación de *sindicatos de protección* (Bensunsán, 1996). Todo esto sin añadir que la informalidad sobre todo se ubica en estos segmentos de tamaños de establecimientos. Sin embargo, frente a una forma de crecimiento de las empresas grandes y medianas que tienden a racionalizar sus procesos productivos y con ello a tener menor impacto en el empleo, resulta importante el pensar si es posible que las MyPs puedan remontar la situación de postración y mera sobrevivencia en que se encuentran. La opción de la manufactura flexible resulta poco creíble en un país como México, excepto para un número reducido de MyPs porque ni el acceso a la tecnología, conocimientos gerenciales, fuerza de trabajo recalificada, mercados, financiamientos, o interés de las grandes empresas en articularse con las MyPs apuntan en esta dirección. Además, sería un error plantear una sola política para todas las MyPs. Para aquellas, innovadoras, que las hay, o las que logran encadenarse con las grandes, puede funcionar una estrategia tipo manufactura flexible. Sin embargo, esta estrategia no debe ser solo de innovación tecnológica y organizacional sino también de reparto más justo de los beneficios con los trabajadores. En este aspecto, sería fundamental el combate a los *sindicatos de protección*. Este combate puede tener el efecto directo de haber organizaciones más representativas de los trabajadores, pero también la de ayudar a cambiar la cultura

empresarial de los micro y pequeños patrones que en México no tienen una trayectoria histórica de cogestión ni de reparto de los beneficios con sus asalariados. Es decir, hacen falta sindicatos fuertes, con una estrategia de participación en las decisiones de la empresa desde sus propios intereses y que luchen en contra de las culturas autoritarias de los empresarios y las instrumentalistas de los trabajadores. Técnicamente es posible desde el momento en que la mayor parte de las empresas pequeñas en la manufactura ya tienen sindicato, faltaría rescatarlos de las manos de los mercaderes de contratos colectivos. En este aspecto, un cambio de la Ley Laboral y la acción de las autoridades del trabajo podrían contribuir a hacer un saneamiento de sindicatos y contratos ficticios.

Es decir, el problema más grave a resolver no son las MyPs relativamente modernas o que pueden salir adelante pagando a la vez más o mejorando las condiciones de trabajo, sino aquella mayoría que en las actuales condiciones no podrían subsistir sin recurrir a la informalidad o a la sobeexplotación del trabajo. En este segmento la tarea tendría que ser más lenta. Podría empezar por el mismo saneamiento de los sindicatos o su formación, condición para que los trabajadores adquieran voz, seguida de una política industrial a cargo del gobierno. La formación de organizaciones empresariales de “rango medio” no queda excluida, pero la gran atomización, número y culturas de no cooperación pueden ser un obstáculo insalvable sin acciones más enérgicas por parte del gobierno. En este sentido, mal haríamos en seguir la corriente neoliberal, aunque esgrimiéramos fundamentos diferentes, de horror la intervencionismo estatal. La acción estatal en este caso debe ser muy amplia, dirigiendo hacia estos sectores lo más importante de la política industrial, al principio conductistamente (financiamiento barato, capacitación, asesoría con la condición de cumplir ciertas metas) y posteriormente concertando con los sindicatos y empleadores la posible reconfiguración de culturas obreras y empresariales. Sin embargo, hay que reconocer que en este segmento de empresas la tarea es de larga duración y que sin ubicar el problema dentro de la posible reformulación del modelo económico sería difícil apostar el futuro a la micro y pequeña empresa en México, que implica accionar a la vez en el crecimiento de la grandes y medianas empresas.

## Notas

- (1) La teoría de la especialización flexible supone que la nueva economía de compradores requiere la producción en pequeños lotes flexibles, por tanto que las MyPs pueden ser competitivas con respecto de las grandes mas rígidas, a condición de que incorporen equipo microelectrónico reprogramable, con mano de obra recalificada (el “nuevo artesanado”), polivalente, flexible funcionalmente y con relaciones consensuales y mas simétricas con respecto de sus pequeños patrones. Esta teoría ha sido criticada en diversos momentos en el sentido de no demostrar que la gran producción en masa ha sido substituida por la de pequeños lotes flexible; ni mucho menos la superioridad de las MyPs con respecto de las grandes empresas; que las grandes son las más innovadoras en tecnología y organización; que el crecimiento de las MyPs se debe a dos fenómenos no equivalentes con la utopía de la especialización flexible y los distritos industriales: la subcontratación con subordinación y asimetrías entre grandes y MyPs, y la *tercerización* o *externalización* de las grandes en búsqueda de condiciones más flexibles, menores salarios y estabilidad en el empleo. En América Latina, el crecimiento de las MyPs sobre todo es por la vía de la informalidad.
- (2) Los datos estadísticos han sido reelaborados a partir de la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación (ENESTYC) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que utilizó una muestra representativa por tamaño y rama de 5 000 establecimientos manufactureros, y de la encuesta Modelos de Industrialización en México (MIM) del Postgrado en Sociología del Trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana con una muestra de 500 establecimientos en 14 zonas industriales. Los tamaños de establecimiento se definieron de acuerdo con la clasificación oficial: micro, menos de 15 trabajadores; pequeño, entre 15 y 100 trabajadores; mediano, de 101 a 250; grande, más de 250.

## Bibliografía

Alba, C., I. Bizberg y H. Riviere (comps.)(1998) *Las Regiones ante la Globalización*. México: CEMCA-OSTROM-El Colegio de México.

Arias, P. (coord.)(1992) *Guadalajara, la gran ciudad de la pequeña industria*. México: El Colegio de Michoacán.

Bensunsán, G. C. García y M. Von Bulow (1996) *Relaciones Laborales en las PyMES de México*. México: Juan Pablos.

Calvo, T. Y B. Méndez (coords.)(1995) *Micro y Pequeña Empresa en México frente a los retos de la globalización*. México: Centro de Estudios Mexicanos y Centroamericanos.

Calleja, M. (1994) *Microindustria: principio y soporte de la gran empresa*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

Campbell, J.C. /1991) *Governance of American Economy*. Cambridge: Cambridge University Press.

Carvajal, M. Et al ( 1990) *La Microempresa en México. Problemas, necesidades y perspectivas*. México: Instituto de Proposiciones Estratégicas.

Casalet, M. (coord.) (1995) *Red de apoyos públicos y privados hacia la competitividad de las PyMES*. México: NAFIN

Corona, L. (coord.)(1997) *Pequeña Y Mediana Empresa: del diagnóstico a las políticas*. México: UNAM.

Dussel, E. M. Piore y C. Ruiz Durán (1997) *Pensar Globalmente y Actuar Regionalmente*. México: UNAM-Fundación F. Ebert.

Espinosa, O. (1993) *El Impulso a la micro, pequeña y mediana empresa*. México: FCE.

Gutiérrez, V. (1994) *Modernización tecnológica en la micro, pequeña y mediana empresa, en México, Ciencia y Tecnología en el Umbral del Siglo XXI*. México: Conacyt-Porrúa.

Magaña, R. Et al (1989) *Cooperativas Industriales en la Industria Mediana y Pequeña en México*. México: Fundación F. Ebert.

Maza, A. y A. Paéz (sf) *Causas de Mortandad de la Micro y Pequeña Empresa*. México: Instituto de Propositiones Estratégicas.

Mungaray, A. (1997) *Organización Industrial de Redes de Subcontratación para Pequeñas Empresas en la Frontera Norte de México*. México: NAFIN.

NAFIN-INEGI (1993) *La micro, pequeña y mediana empresa en México*. México: NAFIN.

Puga, C. (1992) “Medianos y Pequeños Empresarios: la difícil modernización”, *El Cotidiano*, VIII, 50, sept-oct.

Ruiz Durán, C. (1992) “Las empresas micro, pequeñas y medianas: crecimiento con innovación tecnológica” *Comercio Exterior*, 42, 2, febrero.

Ruiz Durán, C. (1993) “México, crecimiento e innovación en las micro y pequeñas empresas” *Comercio Exterior*, 43, 6, Junio.

Ruiz Durán, C. (1995) *Economía de la Pequeña Empresa*. México: Ariel.

Ruiz Durán, C. y M. Kagami (1993) *Potencial Tecnológico de la micro y pequeña empresa en México*. México: NAFIN.

Saraví, G. (1996) *Redescubriendo la microindustria: los pequeños productores del calzado de un distrito industrial en México*. México: Juan Pablos.

Terrones, V.M. (1993) “Las micro, pequeñas y medianas empresas en el proceso de globalización” *Comercio Exterior*, Junio.

Enrique de la Garza Toledo: Doctor en Sociología, Coordinador del Doctorado en Estudios Sociales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Director de la Revista *Trabajo*. Doctorado en Estudios Sociales, UAM-I, ap. Postal 55-536, 09340, México, D.F.; tel y fax (52-5)7244794; e-mail: EGT@Xanum.UAM.Mx