

LAS TRANSFORMACIONES DEL CONCEPTO DE EMPRESA*

TRANSFORMATIONS OF THE CONCEPT OF ENTERPRISE
LES TRANSFORMATIONS DU CONCEPT D'ENTREPRISE

Carlos REYNOSO CASTILLO**

RESUMEN: En este trabajo se presenta una serie de reflexiones sobre la importancia y significado del concepto de empresa en las relaciones laborales. El trabajo muestra cómo al paso de los años se fue construyendo un concepto jurídico de empresa que hoy presenta dificultades a la luz de un contexto globalizado y de apertura de mercados y que, por lo menos en materia laboral, se traduce generalmente en dificultades de protección de los trabajadores. Asimismo, se comenta la manera como se fue construyendo este concepto en el derecho del trabajo y cómo se encuentra hoy en día reconocida la empresa en la legislación laboral mexicana, mostrando su alcance y significado. Por otra parte, el trabajo analiza la manera como este concepto jurídico laboral muestra grandes limitaciones frente a la diversidad y complejidad que tiene hoy la organización de las empresas. De igual manera, se estudian las implicaciones que el concepto de empresa puede tener a partir de la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012 en México. El trabajo se detiene a comentar la nueva regulación de la subcontratación en México como una muestra de los intentos del legislador por regular las nuevas formas de organización empresarial. La evolución del concepto de empresa ha sido más rápida en otros sectores del orden jurídico mexicano, como el mercantil y el fiscal, en donde estas normas han ido reflejando de mejor manera la evolución de las empresas en sus normas, no así en materia laboral, lo cual tiene diversas implicaciones. Por su parte, la jurisprudencia ha hecho discretos y limitados intentos por avanzar hacia la construcción de un renovado concepto de empresa más acorde con estos tiempos.

* Recibido el 3 de julio de 2013 y aceptado para su publicación el 8 de noviembre de 2013.

** Profesor en la Universidad Autónoma Metropolitana (carc@correo.azc.uam.mx).



Estas deficiencias jurídico-laborales del concepto de empresa son más severas cuando se habla de empresas cuya actuación trasciende las fronteras de un país, ya que en estos casos el derecho nacional se muestra con mayores limitaciones y dificultades para regularlas. El trabajo busca alimentar el debate en torno a la necesidad de repensar los conceptos básicos del derecho del trabajo, como parte de una reflexión necesaria para su renovación.

Palabras clave: Empresa, derecho del trabajo.

ABSTRACT: In this work are presented a series of reflections about the importance and meaning of the concept of enterprise in labor relationships. The work shows how with the passage of the years a juridical concept was built. Which nowadays represents difficulties for the light of a globalized juridical concept and of market opening and that at least in laboral matter it traduce generally in difficulties for workers protection. By the same way here is commented the way of how this concept was built in laboral laws and how nowadays the enterprise is recognized in the Mexican laboral legislation showing its magnitude and meaning. In the other side this work analyzes how this juridical-laboral concept shows great limitations versus the diversity and complexity that nowadays has the organization of the enterprises. By the same way are studied the implications that the concept of enterprise could have since the recently approved reformation to the federal labor law in 2012 in México. The work comments the new regulation of the subcontracting in Mexico as a prove of the attempts of the legislator to regulate the new types of enterprise organization. The evolution of the concept of enterprise has been faster in other sectors of the Mexican juridical order as the trading and the fiscal where these norms had reflected the best way the evolution of the enterprises in their norms not the same as in laboral matter new types of enterprise organization. The evolution of the concept of enterprise has been faster in other sectors of the Mexican juridical order as the trading and the fiscal where these norms had reflected the best way the evolution of the enterprises in their norms not the same way in laboral matter which has severe implications. By its side the jurisprudence has done gentle and limited attempts for moving along the construction of a renewed concept of enterprise according with these times. These differences juridical-laboral of the concept of enterprise are severe when we talk about enterprises which operations overcome a country's frontiers because in these cases the national law shows with more limitations and difficulties for its regulation. This work aims to

propitiate the debate of the needs to represent the basic concepts of the labor law as a required reflection for its renovation.

Key Words: *Enterprise, labor law.*

RÉSUMÉ: Dans cet article sont présentées une suite de réflexions par rapport à l'importance et à la signification du concept d'entreprise dans les relations du travail. Le texte montre la construction au cours du temps d'un concept juridique d'entreprise qui pose des problèmes actuellement, en se présentant face à un contexte globalisé et d'ouverture de marchés et qui, au moins en matière de travail, se traduit généralement par des difficultés de protection des travailleurs. En outre, au long de cet article sont commentées la manière dans laquelle ce concept s'est construit dans le Droit du travail et la façon dont l'entreprise est reconnue actuellement dans la législation du travail mexicaine, en montrant sa portée et sa signification. D'autre part, l'article analyse la manière dans laquelle ce concept juridique montre des grandes limitations face à la diversité et à la complexité de l'organisation des entreprises d'aujourd'hui. De la même façon, les possibles implications du concept d'entreprise à partir de la récente réforme à la Loi Fédérale du Travail de 2012 au Mexique. Cet article commente la nouvelle régulation du «outsourcing» au Mexique en tant qu'une preuve des essais du législateur afin de réguler les nouvelles formes d'organisation des entreprises. L'évolution du concept d'entreprise a été plus rapide dans d'autres domaines de l'ordre juridique mexicain, tels que le domaine des affaires et fiscal, où ces normes ont reflété d'une meilleure façon l'évolution des entreprises par rapport à leurs lois, ce qui cause plusieurs implications. De son côté, la jurisprudence a fait des essais discrets et limités pour se diriger vers la construction d'un concept d'entreprise renouvelé en accord avec l'actualité. Ces déficiences juridiques du concept d'entreprise sont plus sévères lorsqu'on parle d'entreprises avec une actuation qui va au-delà des frontières d'un pays, puisque dans ces cas, le droit national présente des limitations majeures et des difficultés pour réguler ces déficiences. Cet article cherche à nourrir le débat sur le besoin de repenser les principaux concepts du Droit du travail, dans le contexte d'une réflexion pour renouveler cette branche du Droit.

Mots-clés: *Entreprise, droit du travail.*

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *El ambiguo reconocimiento laboral de la empresa.* III. *Las vicisitudes del concepto de empresa.* IV. *Conclusiones.*

I. INTRODUCCIÓN

La palabra “empresa”, de origen italiano, desde siempre ha evocado la idea de emprender una acción con ciertos objetivos; en su uso hay muchas veces un dejo de admiración por alguien que emprende o inicia una empresa, en términos de intentar lograr algo con esfuerzo. Esta idea que desde las revoluciones industriales europeas acompañaría los esfuerzos del capital por diseñar procesos productivos que permitirían contar con nuevas formas de organización del trabajo, conservaría aquella cierta dosis de subjetividad admirativa, en términos de los retos que implican los esfuerzos por lograr los objetivos buscados.¹

El largo proceso de transformación de los procesos productivos básicamente manuales por procesos que incorporaban máquinas y herramientas, sería el telón de fondo del surgimiento de la empresa como una organización de bienes o servicios destinados al comercio, pero que hoy en día es objeto de diversas conceptualizaciones como empleador, como negocio, como comunidad, etcétera,² y que ha permitido, como se comentará más adelante, el desarrollo del análisis de la empresa desde diversas áreas del conocimiento social y económico, más que en el jurídico laboral,³ en atención a que, como han señalado algunos expertos, la empresa, más que un concepto jurídico, “...es una realidad económica y sociológica”.⁴

¹ Al tratar de elaborar un concepto de empresa, los laboristas han mostrado las dificultades de esta tarea, al identificarla de muy diversas maneras; por ejemplo, como un espacio donde convergen intereses opuestos, como un complejo jurídico, económico y social en donde existe una pluralidad de intereses que deben ser coordinados; como un concepto variable que suele asociarse a la idea de lucro, o bien como un ejemplo de “polivalencia lingüística”, o incluso identificándola irónicamente como un “nido de víboras”. Cfr. Cavazos Flores, B., *El nuevo derecho del trabajo mexicano*, México, Trillas, 2004, p. 140.

² “Mas allá de esa desviación muy frecuente en la actualidad (el autor se refiere aquí a los intereses económicos más que sociales), en la génesis de una empresa, a los fines de un mejor conocimiento de su realidad, deben distinguirse varias etapas: a) la idea generadora; b) la planificación y la estrategia que la puesta en acción de aquella obliga, y c) la constante evaluación que el o los empresarios deben realizar a fin de no perder el rumbo fijado”. Cfr. Vázquez Vialard, A., “Cambios en la empresa y su incidencia en las relaciones laborales”, *Evolución del pensamiento juslaboralista. Estudios en homenaje al Prof. Héctor Hugo Barbagelata*, Montevideo, FCU, 1997, p. 519.

³ Diéguez, Gonzalo, “Nueva función del trabajo en el orden de la empresa”, *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, núm. 62, noviembre-diciembre de 1993, pp. 841 y ss.

⁴ Carrasquero López, F. y Marín Boscan, F., “La empresa como institución socio laboral”, *Gaceta Laboral*, Maracaibo, vol. 5, núm. 2, agosto de 1999, p. 103.

El derecho, por su parte, iría incorporando la idea de empresa de muy variadas formas, en atención sobre todo a las maneras como este ente participaba y actuaba en la vida social, política y económica de las naciones. Sería así como se dotaría a la empresa de un cada vez más amplio y complejo marco jurídico, desde su nacimiento y existencia legal en áreas importantes del derecho privado, hasta ampliar su regulación en terrenos propios del derecho público. Esta evolución casi natural del régimen jurídico de la empresa se ha enfrentado de manera aguda en los últimos tiempos a los obstáculos normales del ámbito de aplicación de los derechos nacionales, ya que la empresa, inmersa en una dinámica en donde las fronteras de los países nunca fueron obstáculos para su desarrollo y evolución, trascienden a los sistemas jurídicos locales para actuar más allá de las fronteras jurídicas que las vieron nacer, para manifestarse en esquemas y estructuras supranacionales, frente a las cuales el derecho muestra grandes limitaciones para regularlas. Si bien en las últimas décadas este fenómeno pareciera ampliarse, hay quienes identifican sus primeros esbozos desde fines del siglo XIX en los sistemas de *common law*, como en el caso de una ley de Nueva Jersey de 1896, cuando por primera vez se admitió la posibilidad de que una corporación adquiriera acciones de otra sociedad.⁵

Por su parte, la empresa, desde una perspectiva jurídico laboral, se identificó históricamente como el espacio natural en el cual se desarrollaban las relaciones de producción a las cuales estaba destinado el derecho del trabajo, de tal manera que era ahí donde patrón y trabajador coincidían en el tiempo y el espacio, no sólo para hacer funcionar los procesos de producción, sino que también era ahí donde se expresaban de manera objetiva las contradicciones clasistas que han caracterizado las relaciones obrero-patronales, tal y como lo señalaban desde mediados del siglo pasado autores europeos, como G. Lyon Caen, en contra de las opiniones institucionalistas que veían en la empresa una comunidad de intereses coincidentes.

Es por estas razones que las normas laborales siempre han incluido a la empresa como parte de sus conceptos básicos y fundamentales; las razones son obvias, ya que la empresa no sólo sería vista por estas normas como la manifestación objetiva del espacio de producción, sino también como un eventual centro de imputación de obligaciones a cargo de los patrones y de-

⁵ Cfr. Galgano, F., *La globalización en el espejo del derecho*, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni, 2005, p. 171.

rechos de los trabajadores; y son estas dos manifestaciones y significados de empresa, como lugar y como vínculo de responsabilidades, las que han acompañado históricamente a este concepto en el mundo del trabajo para construir sus contenidos y fronteras.⁶

Más allá del significado común de la palabra “empresa”, entendida como logro, en sus inicios fue vista como el espacio natural en el cual se desarrollaban las relaciones de producción de un sistema económico basado en la producción en masa y en la apropiación privada; en el cual se concretan, por un lado, la idea primitiva de búsqueda de un logro o proyecto y, por otro, la concreción del mismo. Para algunos expertos, en la época del apogeo del capitalismo liberal, ubicado a fines del siglo XVIII y gran parte del siglo XIX, la empresa se presenta como la heredera del señor feudal de la Edad Media, en donde el patrón se presenta como el soberano absoluto en el espacio de producción.⁷ En otros casos se ubica al surgimiento de la empresa hacia el fin de los regímenes monárquicos europeos y en auge del mercantilismo, en donde, en todo caso, las nuevas formas de organización de la producción descartaban algún tipo de protección de las personas que participaban en la misma y donde el marco jurídico que enmarcaba esas nuevas relaciones de producción era el derecho privado.

Frente a esta situación, el derecho del trabajo haría camino poco a poco para construir un conjunto de reglas dirigidas a limitar aquel carácter absoluto en la empresa, para ir dando lugar a mecanismos protectorios de los trabajadores; desde esta perspectiva, el derecho del trabajo sería, para una concepción muy arraigada en el laboralismo, “la fuerza transformadora primera de la empresa” que permitiría ir humanizando el espacio de trabajo y las relaciones de producción todas.⁸

⁶ Históricamente, la construcción del concepto de empresa desde la perspectiva jurídica, y concretamente desde la perspectiva laboral, no ha sido sencilla, ya que los conceptos, referentes y parámetros tradicionales del derecho mismo no siempre resultan ser funcionales para esta idea. Hay que recordar, por ejemplo, cómo la identificación de sujetos básicos como las personas físicas y las personas morales es necesaria en casi cualquier rama del derecho para la identificación e imputación de derechos y obligaciones; sin embargo, en tratándose de una empresa, esas ideas no necesariamente permiten caracterizarla e identificar con claridad su naturaleza jurídica.

⁷ Cfr. Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 6a. ed., México, 1980, vol. I, p. 164.

⁸ *Ibidem*, p. 167.

Pero más tarde aquellos elementos primigenios irían evolucionando para transformarse de manera radical hasta tener hoy en día una empresa que poco se parece a aquella de la cual daban cuenta las primeras leyes laborales y la doctrina histórica. El concepto de empresa, como aquí lo cometamos, es un concepto dinámico que va reflejando en buena medida los cambios que se van dando en los espacios económicos en que vive, y que, en consecuencia, el marco jurídico construido sobre la misma también va registrando dichas mutaciones.

Teniendo como panorama de referencia estas ideas iniciales, a partir de ellas en este trabajo se presenta una serie de consideraciones e información que permita entender y reflexionar sobre las transformaciones que ha tenido y está teniendo el concepto de empresa en el mundo del trabajo, analizando sus implicaciones para las normas jurídico laborales.

II. EL AMBIGUO RECONOCIMIENTO LABORAL DE LA EMPRESA

En México, la Ley Federal del Trabajo (en adelante, LFT) desde hace tiempo ha definido a la empresa desde un punto orgánico, tratando de distinguir el todo, la empresa, de sus partes, los establecimientos o sucursales como parte de aquélla. Se trata de una concepción más o menos expandida en los países latinoamericanos, y ampliamente confirmada por las jurisprudencias nacionales.⁹

El artículo 16 de la ley mexicana señala que “para efectos de la normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

Esta definición busca mostrar a la empresa como una estructura articulada en diferentes áreas; sin embargo, no queda claro cuáles son las imputaciones o consecuencias jurídicas que el legislador quiso atribuir a este concepto, ya que más adelante no existe en la misma ley algún tipo de efectos que este concepto trae.

⁹ Cfr. Nápoli, R. A., *Desarrollo, integración y derecho del trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 1972, p. 87.

En ese sentido, cuando hablamos de empresa hablamos de un concepto curioso y lleno de misterio en el mundo del trabajo, ya que sin detenerse a reflexiones complicadas, la gente no duda en ningún momento en afirmar que cuando hablamos de normas del trabajo, de derechos de los trabajadores, hablamos también de empresas, hay entonces una especie de omnipresencia del concepto y de la idea en las relaciones de producción y sus normas; sin embargo, esa idea, ese concepto, se diluye y se esfuma cuando revisamos las instituciones propias del estatuto jurídico laboral, en el cual incluso el término “empresa” aparece sólo de manera excepcional en temas como los tipos de sindicatos reconocidos por la ley laboral, o el ámbito de aplicación de un contrato colectivo. Este reconocimiento excepcional de la empresa fue retomado por el legislador al distinguir entre la empresa y sus partes, como es el establecimiento; se trata de un concepto que, inspirado por autores alemanes y franceses de principios del siglo XX, permitiría su reconocimiento en la ley mexicana de manera tardía; hay que recordar cómo la Ley Federal del Trabajo de 1931 no hacía referencia a este concepto, aunque sí agregó la palabra establecimiento, y sería hasta la ley de 1970 cuando se incluyó dicho término.

La idea inicial con la cual se incluyó a la empresa como término en la ley laboral mexicana, pareciera reflejar un planteamiento filosófico sobre lo que son, de alguna manera, las aspiraciones de una persona al proponerse iniciar un negocio, al considerarla como “...la encarnación de la idea general, de la que surgió en la mente del empresario; es la unidad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos de orden material, humano y espiritual, esto es, el capital, el trabajo y la voluntad y el genio del empresario...”¹⁰

Para varios estudiosos la conceptualización de la empresa desde el terreno de las normas laborales, se presenta como una tarea ardua en razón de los diferentes elementos que puede incluir, mas allá de identificarla como parte de una relación de trabajo.¹¹

¹⁰ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 169.

¹¹ “La idea de empresa en la economía clásica incluyó los conceptos de organización, producción y la participación del capital y el trabajo. La noción de empresa es heterogénea en virtud de la diversidad de factores que contribuyen a formarla. En ella participan trabajadores, patrones y capitalistas para la producción de bienes y servicios con valor económico. La organización de elementos personales, materiales e inmateriales, destinados a una finalidad específica, prevalece como rasgo esencial de esta figura...” Lastra Lastra, J. M., *Fundamentos de derecho*, 2a. ed., México, McGraw-Hill, 1998, p. 223.

Esta ambigüedad en el reconocimiento parcial de la empresa en el mundo del trabajo ha sido continuado hasta nuestros días; baste señalar por ejemplo que con motivo de la reforma laboral de 2012 al artículo 127 de la LFT se le adicionó la fracción IV bis en los siguientes términos: “Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades”. Esta adición a primera vista pareciera ociosa si se tiene en cuenta que ya en el concepto que la ley incluye de empresa en el artículo 16, queda claro que las sucursales o agencias forman parte de la empresa, entre otras razones porque adolecen de una personalidad jurídica propia que, con independencia del todo que es la empresa, funcionan. De esta manera no hay propiamente una variante en la manera tradicional en que se trata en la ley el concepto de empresa y sus poco claras implicaciones.

Estas dificultades para ir delineando y dotando de contenido jurídico a la empresa como concepto en el terreno laboral pareciera lógico si se parte de la idea de que estamos más bien en presencia de un concepto más económico que jurídico.¹²

Esta aparente coincidencia y al mismo tiempo distanciamiento entre la idea de empresa y la idea de patrón no son del todo casuales; una posible explicación atiende a los rasgos económicos de la primera, frente a los rasgos más definidos, por lo menos en las normas laborales, de la segunda; las cuales tal vez pudieran haber sido inspiradas por aquella vieja distinción alemana, de principios del siglo pasado, entre el empresario y el jefe de empresa; en donde

¹² “Cuando se ha dicho que éste, más que un concepto jurídico, es un concepto económico, estamos diciendo que este concepto no proviene de la representación que los hombres hacemos del mundo a través del derecho, sino que al concepto de empresa se puede arribar siempre que tengamos presente que se trata de una actividad económica, pero también humana, la que por lo tanto da lugar a una serie de hechos que podremos describir como el fenómeno al que denominamos empresa.

Por lo tanto, si intentáramos un concepto en la actualidad, deberíamos recurrir una vez más a la descripción del fenómeno sociológico y económico, y tomando la precaución de no entrar en ninguno de los dos discursos. Y una vez que tengamos este punto de partida, podremos intentar examinar esta realidad compleja desde la perspectiva del derecho, en la idea de que éste rescatará de la realidad algunos elementos, intentando dar solución desde allí a posibles conflictos que pudieran sucederse respecto al tema”. *Cfr.* Sotelo Márquez, A., “La empresa como estructura compleja”, *Las transformaciones de la empresa en el derecho del trabajo*, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni, 2007, p. 343.

el primero tenía a su cargo la dirección económica, mientras que el segundo ostentaba el poder de dirección en materia laboral.¹³

Cabe anotar que en el caso de México, la adición a la Ley en la reforma laboral de 2012 sólo puede ser explicada a partir del contexto en el cual se dio en los años recientes, en donde, con motivo precisamente del reparto de utilidades, muchos trabajadores venían siendo excluidos del mismo, con el argumento de que no formaban parte de la empresa, sino de una sucursal; de esta manera lo que hizo el legislador es ratificar el derecho a las utilidades de los trabajadores que laboran en una sucursal. En este caso, el problema concreto del no pago de utilidades queda atendido sólo de manera parcial, ya que, como lo venimos señalando, en el devenir y transformación de las empresas, en muchas ocasiones las empresas se fraccionan o desmiembran para dar lugar a otras empresas, que si bien tienen cada una de ellas personalidades jurídicas diferentes, en los hechos forman parte de una estructura más amplia que les permite, en ciertos grados de coordinación y fines, actuar como grupo estructurado y articulado. Esta situación, que supone la existencia de un conjunto de empresas cuya identidad como grupo no es puesta en duda en el mercado o sector de la economía en que participan, no es una idea o noción que haya sido retomada por el derecho del trabajo en México, para el cual la existencia de empresas con personalidades jurídicas diferentes son simplemente eso, empresas y patrones diferentes, sin atribuir consecuencias jurídico-laborales a su objetiva y real participación coordinada en sus fines.

Pocos han sido los esfuerzos para avanzar en la construcción de un concepto que permita ubicar e identificar a los grupos de empresas, y sus efectos en materia laboral, con lo cual el derecho mexicano muestra sus deficiencias y dificultades de aplicación en un contexto de mayor globalización, agrupamiento y coordinación entre empresas.¹⁴

¹³ Cfr. Rivero Lamas, J., “Las ideologías jurídicas y la empresa: cooperación y conflicto”, *Evolución del pensamiento juslaboralista. Estudios en homenaje al Prof. Héctor Hugo Barbagelata, cit.*, p. 635.

¹⁴ Para los laboristas, hablar hoy de globalización es hablar de un lugar común respecto del cual pocas veces tratamos de dotarlo de algún significado más o menos claro, por lo que es conveniente señalar los intentos en ese sentido. “El fenómeno de la globalización es un conjunto de procesos entre los cuales se encuentra de modo destacado la creación de organizaciones —redes de empresas— que operan en el mundo entero y cuyo capital está cada vez más repartido entre una multitud de accionistas de los más diversos países, aunque todos actúan con una estrategia global. Si bien estas organizaciones declaran una u otra forma de patria o

Cabe recordar cómo la legislación laboral mexicana, a semejanza de como lo hicieron varias legislaciones latinoamericanas durante la segunda mitad del siglo XX, se ocupó sólo de manera puntual de algunas hipótesis de agrupamiento o relaciones entre empresas, frente a las cuales se atribuyeron responsabilidades laborales ante los trabajadores involucrados. De esta manera se regularían figuras como la de los intermediarios para tratar de distinguir la actuación de quienes sólo participan y median entre la oferta y la demanda de mano de obra, de aquellas que actúan cabalmente como patrones; de igual manera, inspirados por las situaciones del sector de la construcción, la legislación se ocupó de los casos en los cuales una persona, para la realización de un trabajo, ocupa a su vez a otras personas, estableciendo responsabilidades en estos casos; asimismo, el legislador mexicano en su momento consideró conveniente regular la situación entre dos empresas, entre las cuales hay una amplia relación, como sería el hecho de que la producción de una vaya a parar total o mayoritariamente a otra, caso en el cual les atribuyó una responsabilidad solidaria frente a los trabajadores participantes. Se trata, como se puede observar, de casos especiales de vinculación entre empresas que en buena medida correspondían al grado de vinculación que entre empresas se daban en ese momento, pero que al paso del tiempo resultan insuficientes para regular la amplia diversidad de modalidades en que se relacionan las empresas.

Este lento desarrollo del derecho del trabajo para seguir el ritmo y velocidad de los cambios en las relaciones de producción contrasta con la evolución que han tenido otras ramas del derecho como la fiscal, en donde desde hace años la idea de empresa, como unidad económica y conjunto integrado de esfuerzos, ha sido reconocido por las normas fiscales con conceptos como el de “consolidación fiscal”,¹⁵ y se cuenta con un marco jurídico que permite a las empresas involucradas, en un esfuerzo coincidente y compartido de objetivos y esfuerzos, contar con mecanismos flexibles que les faciliten el cumplimiento de sus obligaciones con la hacienda pública.

lugar de origen, resulta difícil asignarles una localización territorial concreta (sea legal, económica o tecnológica) debido a la intensidad de las relaciones que se establecen entre empresas, infraestructuras y reglas en las diversas etapas de la concepción, producción y consumo de bienes y servicios”. *Cfr.* Monereo Pérez, J. L., “Las relaciones laborales en la reestructuración y saneamiento de las empresas”, *Las transformaciones de la empresa en el derecho del trabajo, cit.*, p. 14.

¹⁵ Se trata de una opción reconocida en la legislación fiscal, concretamente en la Ley del Impuesto sobre la Renta, en virtud de la cual una sociedad o grupo de sociedades pueden determinar sus obligaciones fiscales como tales.

III. LAS VICISITUDES DEL CONCEPTO DE EMPRESA

Inmersos en un contexto caracterizado por diferentes expresiones de la flexibilidad, tanto de las relaciones laborales como de las instituciones laborales y de las formas de organización empresarial, el derecho del trabajo sufre en su eterna lucha por atrapar los nuevos fenómenos laborales que se presentan en el mundo del trabajo, con la misma velocidad que se van presentando; sin embargo, en ese contexto el concepto de empresa pareciera de manera simple prefigurar una idea de integración e integralidad empresarial, poco explorada por la doctrina, que pudiera ser funcional en la búsqueda de la nueva identificación e imputación de las responsabilidades laborales.

Este descuido y desatención histórica del concepto de empresa por parte de los laboristas se podría explicar, señalan algunos, por el hecho de que los especialistas en estas normas históricamente han centrado su atención en la parte laborante de la relación laboral, es decir en los trabajadores y sus derechos, en detrimento de la contraparte, traducándose en “una perezosa indiferencia y un desinteresado agnosticismo”.¹⁶ Este descuido y desatención ha tenido efectos en el desarrollo del derecho del trabajo de los últimos años en países como México, en donde las novedades legislativas no han sido acompañadas, ni antes ni después de las mismas, de análisis que permitan dar cuenta adecuada de las mutaciones de la empresa, y en consecuencia limitando y retasando, cuando no negando, el desarrollo mismo de la disciplina laboral, abonando a su retraso y evolución como mecanismo históricamente protector de la clase trabajadora.

Las actuales limitaciones del concepto de empresa en materia laboral en varios países, incluyendo México, son sólo la muestra de su carácter “provinciano”, como dirían algunos, ya que la construcción de la normativa laboral se hizo teniendo en mente un modelo básicamente centralizado, a diferencia de la tendencia actual de la actuación de las empresas y en donde la presencia y extensión de éstas va mas allá de las fronteras de un país, situación frente a la cual el derecho del trabajo muestra de manera más clara sus limitaciones como herramienta protectora de los trabajadores, a pesar de los discretos

¹⁶ Cfr. Loffredo, Antonio, “Sobre las transformaciones de la figura del empresario: entre contractualismo y sugerencias institucionalistas”, en Gaeta, Lorenzo y Gallardo, Rosario (coords.), *Los empresarios complejos: un reto para el derecho del trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2010, p. 23.

esfuerzos que en algunas regiones del mundo se han hecho, como en Europa, en su derecho supranacional.¹⁷

Las dificultades que el derecho experimenta para regular a la empresa en este nuevo contexto se han traducido y reflejado de muy diversas maneras; una de ellas es tal vez la aparición de códigos de conducta, por medio de los cuales las empresas, en muchos casos, asumen de manera unilateral compromisos y obligaciones encaminadas a respetar ciertas normas nacionales o asumen compromisos con algún tipo de impacto público y social, e incluso ecológico en los países en los que actúan.

Probablemente desde las propuestas de sistemas de producción de Frederick Wilson Taylor y Henry Ford, mediante operaciones repetitivas en el primero, o un proceso fraccionado en el segundo, estaba una concepción fraccionada del proceso productivo a escala de un solo centro de trabajo, que hoy se ha extendido más allá de un centro de trabajo, pero tanto allá, como acá, subiste la idea de una empresa, en el sentido que legislaciones como la mexicana quisieron retratar.¹⁸

Sin embargo, frente a aquellos modelos de organización empresarial de inicios del siglo XX se construyó un modelo jurídico laboral con rasgos típicos y característicos: limitada descentralización empresarial, estabilidad en el empleo, trabajador de tiempo completo y con poca movilidad, un paquete más o menos definido de prestaciones que privilegiaban la antigüedad, etcétera. En ese contexto era explicable la escasez de normas incluidas en las leyes y códigos de trabajo del siglo XX dirigidos a regular y a delimitar las responsabilidades de las empresas en los esquemas de colaboración y externalización, contrariamente a lo que hoy en día se observa en donde estos esquemas son llevados al extremo.¹⁹

¹⁷ *Ibidem*, p. 42. En el caso de Europa, una muestra de estos esfuerzos legislativos son las diferentes directivas que se han adoptado con la finalidad de garantizar y reconocer los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores en los países de la Unión, como la Directiva 94/95 de 1994, y más recientemente la Directiva 2009/38/CE.

¹⁸ Cfr. Las Heras, H. "Las mutaciones de la empresa en el siglo XXI", *Las transformaciones de la empresa en el siglo XXI*, cit., p. 271.

¹⁹ "Este modelo posfordista encuentra su meta ideal en un tipo de organización donde la empresa principal retiene tan solo para sí el denominado *core business* y confía todos los aspectos productivos a agentes exteriores, conformando una suerte de paradigma de la descentralización que se puede producir con diversos grados de intensidad desde la filialización a la descentralización, pasando por el suministro de mano de obra". Pérez Rey, J., "El empresario complejo y la necesidad de un derecho del trabajo insolente", *Los empresarios complejos...*, cit., p. 51.

Para algunos autores, estas novedades de la empresa en un entorno globalizado son manifestaciones de su poder, ahora más abstracto y sofisticado, que se fortalece en la medida que no encuentra un sistema de límites jurídicos que le hagan frente de manera eficaz.²⁰

Estas dificultades que viene experimentando el derecho del trabajo para encuadrar el dinamismo y mutaciones de la empresa y los patrones, muestran tal vez y una vez más un cierto complejo de inferioridad que muchos difunden y atribuyen implícitamente a las normas del trabajo, asumiendo que esta rama del derecho es una especie de subrama, en el sentido de inferioridad, frente al derecho privado, que en el caso que nos ocupa se sustentaría en el reconocimiento universal, también como derecho humano, de la propiedad privada y sus formas de organizarse. En ese sentido, pareciera asumirse que habría un irrefutable y absoluto respeto sobre las formas de organización empresarial, en tanto que manifestaciones objetivas de aquel derecho originario, y frente a las cuales el resto del sistema jurídico tendría que adecuarse, adaptarse y, en más de un sentido, alinearse: esta manera de ver las cosas provoca que los laboralistas, al momento de analizar las nuevas realidades empresariales, actúen en el mejor de los casos sólo como adaptadores del marco jurídico, sin cuestionar y mucho menos alterar la estructura empresarial. Se trata una historia que hemos visto repetirse muchas veces cuando estudiamos la evolución y los antecedentes del derecho del trabajo, y tal vez dramatizando el argumento, se trata de la historia misma de esta rama del derecho, la cual ha debido contentarse muchas veces con intentar adaptarse a los fenómenos que la circundan.

Al paso del tiempo y de manera vertiginosa, en los últimos años las mutaciones de una de las partes en la relación laboral, como el patrón y la empresa, no estuvieron reflejadas por el marco jurídico laboral, y hoy en día no sólo se traducen en normas obsoletas, poco funcionales para las nuevas realidades, y lo que es más grave, en crecientes espacios de desprotección laboral. Hoy la empresa, caracterizada por su volatilidad, ha sabido adaptarse de mejor manera a las necesidades de un contexto económico de apertura indiscriminada de mercados, de mayor competencia nacional e internacional, de incorporación de nuevos medios de comunicación, etcétera, que les demanda una flexibili-

²⁰ Cfr. Santos Fernández, M. D., “Virtualidad identificadora del poder e identificación (virtuosa) de nuevos centros de poder”, *Los empresarios complejos...*, cit., p. 165.

dad extrema y de reacción inmediata a los cambios en los terrenos en que se mueve, de descentralización diversificada; todos estos cambios han tenido al derecho del trabajo y a sus cultores, en países como el nuestro, como espectadores que no acaban de salir del espasmo y sorpresa que les causa semejante espectáculo frente al cual, en el mejor de los casos, sólo llegan a plantear y articular discretas críticas nostálgicas basadas en la máxima de que los tiempos idos siempre fueron los mejores,²¹ y donde se advierte una fragilidad o inexistencia de normas convenientes.²²

Es por estas razones que llama la atención que en fechas recientes, en algunas interpretaciones de los tribunales mexicanos, se haya recurrido al concepto de empresa para tratar de identificar y ubicar a los responsables de obligaciones laborales. En efecto, en algunas de estas decisiones se puede leer por ejemplo que: en un “contrato civil de prestación de servicios profesionales, si a través de él un tercero se obliga a suministrar personal a un patrón real con el compromiso de relevarlo de cualquier obligación laboral, ambas empresas constituyen la unidad económica a que se refiere el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo y, por ende, las dos son responsables de la relación laboral para con el trabajador”.²³ Como puede advertirse, hay aquí un intento por precisar los alcances del concepto de empresa y, tal vez lo más importante, los efectos

²¹ Al tratar de describir y comentar los cambios que se han venido dando en los últimos tiempos, algunos autores señalan de manera puntual que: “...los cambios pueden sistematizarse en dos grandes conceptos: 1) las nuevas formas de organización del trabajo, la descentralización productiva, *outsourcing* o terciarización, y la polifuncionalidad de los trabajadores, y 2) la sustentación jurídica de las relaciones de trabajo, las formas de contratación del trabajo empleado en las empresas; el desplazamiento del contrato de trabajo por contratos civiles, la crisis del concepto de subordinación y el cambio en la posición jurídica del empleador y su relación con la construcción del contrato”. Cfr. Fernández Bringoni, H., “Las mutaciones de la empresa en el inicio del siglo XXI”, *Las transformaciones de la empresa en el derecho del trabajo*, cit., p. 306. Este tipo de resúmenes magistrales de autores destacados dan lugar a todo un conjunto de reflexiones sobre los cambios que ha tenido el mundo del trabajo, y de manera particular la empresa, y su impacto en las normas laborales.

²² “...La norma del trabajo sucumbe en su pretensión de garantizar que el patrón cumpla los compromisos laborales que asume con los trabajadores a su servicio, como consecuencia de la libertad con la que se constituyen, modifican y operan empresas a nivel nacional e internacional, corresponsables del vínculo laboral...”. Bouzas Ortiz, J. A., “Necesidad de normas internacionales de trabajo que establezcan límites a las empresas multinacionales”, en Kurczyn Villalobos, P. (coord.), *Evolución y tendencias del derecho del trabajo y de la seguridad social en América*, México, UNAM, 2006, p. 90.

²³ “Unidad económica”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, libro V, febrero 2012, t. 3, p. 1991.

del mismo, tratando de identificar a la empresa con el patrón, como concepto más claro y desarrollado en la legislación laboral.

Además de este criterio interpretativo, los tribunales mexicanos no han tenido al paso del tiempo un amplio desarrollo en la construcción de un concepto renovado de empresa; sin embargo, sí encontramos algunos intentos recientes por avanzar en ideas que permitan hacer una lectura actualizada de las normas laborales. Así, podemos leer que se ha considerado que “cuando una de las empresas codemandadas la niega [la relación de trabajo], el trabajador debe demostrar la interrelación económica de producción o distribución de bienes o servicios entre todas las que constituyen la unidad económica, a efecto de probar la existencia de aquélla y obtener un laudo condenatorio y con carácter solidario”; en este caso, y con independencia de que se deja al trabajador con una carga probatoria muy pesada para demostrar la vinculación entre las empresas, no deja de ser una interpretación que permitiría dejar una posibilidad, aunque sea limitada, de relacionar dos empresas frente a sus obligaciones laborales.²⁴

Motivados y aplicables al sector de la construcción, en donde la relación entre empresas para la realización de obras se presenta como algo normal, se han emitido criterios como el siguiente: “Relación laboral. Si una empresa es la encargada de llevar a cabo una obra civil y subcontrata a otra para realizarla (total o parcialmente), ambas constituyen una unidad económica con relación de matriz a sucursal o agencias y por ende las condiciones pactadas entre ellas no pueden ir en detrimento de los derechos laborales de los trabajadores”. En este caso, si bien es cierto se avanza hacia la identificación de relaciones entre empresas, la argumentación que se usa en la tesis se centra en declarar la nulidad del acuerdo de voluntades entre empresas, si en ese acuerdo se va en detrimento de los derechos laborales de los trabajadores contratados para realizar la obra; aquí la palabra “detrimento” presenta un alto grado de ambigüedad no siempre claro ni conveniente.²⁵

²⁴ Se trata de una tesis aislada relativamente reciente de 2010, en la cual la argumentación señala, entre otras cosas interesantes, que no basta que dos empresas compartan un mismo domicilio para de ahí desprender algún tipo de comunidad entre ellas, sino que es necesario que haya subordinación de esas empresas para con el trabajador. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, junio de 2011, t. XXXIII, p. 1570.

²⁵ *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, agosto de 2008, t. XXVIII, p. 1188.

En otros casos los criterios buscan dotar de contenido y significado a la responsabilidad solidaria de la cual habla la ley; por ejemplo, podemos leer que: “Responsabilidad solidaria en materia laboral. La tienen las empresas que conforman una unidad económica, aun cuando ostenten denominaciones diferentes y una de ellas la hubiera asumido”. Este criterio aislado de 2005 busca atender una situación que se presenta de manera recurrente en los reclamos y demandas de los trabajadores ante los tribunales, en donde frente a una demanda contra varios codemandados, bastaba con que uno de ellos asumiera la relación laboral, para que fuera a él a quien eventualmente se le fincaran las responsabilidades laborales, lo cual permitía la evasión de dichas responsabilidades en esquemas de triangulación y externalización empresarial; frente a esta situación, dicho criterio señala que en la circunstancia de que uno de los demandados en el juicio laboral asuma la responsabilidad de la relación de trabajo es insuficiente para absolver a los restantes, ya que ello dependerá del estudio pormenorizado que se haga respecto de quienes eran los responsables de la relación laboral.²⁶ De esta manera se intenta inhibir mecanismos legales de relación entre empresas, propios y eventualmente válidos en el derecho privado, pero que pudieran afectar a los trabajadores.

Los laboristas generalmente pasamos de largo y muy rápidamente las ideas, términos y conceptos de empresa y de “patrón”, sin detenernos a reflexionar sobre su cercanía o distancia, y en muchos casos simplemente los usamos como sinónimos, situación que no sólo no está exenta de riesgos, sino que ha acarreado diversos problemas al paso del tiempo, siendo uno de los más importantes, como ya se anotaba, el desarrollo laboral del concepto de patrón, sin un amplio desarrollo del concepto empresa, creando la confusión de una verdadera identidad entre los mismos. Sin embargo, esta confusión no ha sido casual, como se ha visto al paso de los años, ya que la empresa, como concepto más amplio, ha sido desarrollado en espacios ajenos al derecho del trabajo, en los cuales se regula con más detalle el tema de la forma, estructura y cambios de la empresa; cambios y mutaciones todos ellos que afectan en su mayoría a los aspectos patrimoniales involucrados en la empresa, dejando al derecho del trabajo un marco jurídico sólo para una de las manifestaciones, en ocasiones tangibles, de la empresa como lo es el patrón. Esa manera en

²⁶ *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, mayo de 2005, t. XXI, p. 1537.

que históricamente se ha abordado el tema se encontraría plenamente justificado en un sistema jurídico basado en la economía de mercado, ya que la normativa laboral centra su atención en los derechos y obligaciones entre las partes de la relación laboral, y poco o nada tienen que hacer en ese terreno las normas sobre la vida de una de las partes, como lo son el patrón y, por extensión, la empresa. Sin embargo, este panorama que se antoja lógico lleva implícita una distorsión con efectos graves, y que consiste en que el derecho del trabajo, en efecto, no podría señalar y cuestionar las formas de organización empresarial sobre su nacimiento, vida, transformación y mutaciones, pero sí estaría justificado, dado su carácter social y de interés de los trabajadores, que se ocupara de las implicaciones y efectos que dichos cambios produjeran en las relaciones laborales, lo cual sin duda hace, pero en la mayoría de los casos sólo de una manera modesta y limitada. Esto explica porqué cuando en un contexto como el actual los cambios en la empresa son amplios y numerosos, el derecho del trabajo muestra severas dificultades de aplicación frente a los mismos.

En la evolución del concepto de empresa en México vale la pena anotar los cambios que se han dado fuera del concepto tradicional mismo del vigente artículo 16 de la LFT; en efecto, la reforma laboral de 2012 incorporó el régimen jurídico de la subcontratación por medio del cual asistimos a una verdadera explosión del concepto de patrón e indirectamente del concepto tradicional de empresa. La nueva regulación mexicana del *outsourcing*, como se les conoce coloquialmente a nivel internacional a estas formas de organización empresarial, reconoce a dos potenciales patrones: uno directo, denominado contratista, que es quien ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un patrón indirecto, denominado contratante, que puede ser persona física o moral, y que es quien fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. Las nuevas reglas sobre el *outsourcing* incluyen ciertas formalidades como la necesidad de que el contrato entre empresas sea por escrito, y límites en cuanto a los trabajos que realizará la contratista respecto de aquellos que lleva a cabo la contratante, y una serie de obligaciones para el contratante al inicio y durante los trabajos, encaminadas a verificar la solvencia y cumplimiento de obligaciones por parte de la contratista. Pero más allá de estas reglas, sin duda polémicas, limitadas y con una alta dosis de

ambigüedad, incorporan una nueva manera de ver y sobre todo de ubicar al patrón respecto de los trabajadores involucrados en estos esquemas de triangulación y externalización, ya que el beneficiario del esquema, en este caso el contratante, puede, mediante estos mecanismos, desprenderse de parte de sus compromisos y responsabilidades laborales frente a los trabajadores que finalmente le están aportando trabajo, delegándolos en el contratista; y deja entre estos dos personajes, contratante y contratista, una responsabilidad laboral frente a los trabajadores participantes en el modelo, ciertamente poco clara. Se trata de nuevas formas de organización empresarial en las cuales la figura del empresario se hace “evanescente”;²⁷ y donde se asiste a una situación a medio camino entre pérdida y multiplicación del interlocutor al cual había estado tradicionalmente y legalmente acostumbrado el trabajador y sus organizaciones gremiales, como motivo del trabajo y sus reclamos.

Si bien es cierto que la regulación del *outsourcing* en varias partes del mundo ha sido un intento no siempre logrado de contar con un marco jurídico laboral que debiera ofrecer protección social y laboral a los trabajadores involucrados, continúa con la ambigüedad y lo nebuloso del concepto de empresa; en ese sentido, consideramos válido preguntarnos, ¿qué relación existe entre el nuevo marco jurídico del *outsourcing* en el tradicional concepto de empresa? Para responder esta cuestión se nos antojan por lo menos dos posibles respuestas: una, que entre las empresas involucradas en la subcontratación no existe una coincidencia y unidad, más allá de la que las mismas empresas involucradas hayan establecido en sus derechos y obligaciones plasmados en el contrato privado que las une. Y dos, que las empresas involucradas constituyen una empresa, como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, en los términos, por ejemplo, que establece el actual artículo 16 de la ley mexicana, tal y como parecieran esbozarlo algunos criterios de interpretación ya señalados; si esta respuesta fuera la correcta, no sólo se estaría rescatando y revitalizando el concepto de empresa, sino que se estaría dotando de un contenido jurídico más claro de dicho concepto laboral; sin

²⁷ “Por otra parte, la reorganización de la empresa a través de la descentralización implica una segmentación del bloque de facultades que le corresponden al empresario en cuanto sujeto acreedor de las relaciones de trabajo. La figura del empresario se hace ‘evanescente’, lo que implica una dificultad para su identificación como contraparte de la relación laboral producto de un proceso de escisión de facultades y poderes entre la dualidad de sujetos empleadores que aparece con las relaciones triangulares de trabajo”. *Cfr.* Mugnolo, J. P., *op. cit.*, p. 335.

embargo, pocas son las luces en esta dirección y normalmente las interpretaciones de los tribunales siguen adoptando la primera respuesta como la más adecuada.

Pero este dinamismo del concepto de empresa tiene también otro tipo de repercusiones en otros importantes terrenos del derecho del trabajo; sin duda, uno de los más importantes es el denominado derecho colectivo del trabajo, en donde se intenta dotar de un marco legal a la actuación colectiva de los trabajadores. Hay que recordar que el régimen jurídico sindical, incluyendo el nacimiento y la actuación de los sindicatos, fue ideado y plasmado en las leyes del trabajo, teniendo un referente de cierto tipo de empresas básicamente autárquicas y que hoy frente a un nuevo tipo y estructuras empresariales, el marco jurídico muestra sus limitaciones para la actuación sindical. Los espacios de defensa auténtica del sindicato por los canales legales son más bien limitados y en más de un sentido obsoletos, lo cual en buena parte del sindicalismo, por lo menos mexicano, no parece ser tema de preocupación si nos atenemos a sus discusiones, agendas y propuestas. Se trata de un problema que pareciera ya estar siendo abordado en algunas regiones como Europa, en donde desde hace tiempo hay intentos supranacionales por ampliar espacios de representación e interlocución sindical.

IV. CONCLUSIONES

Frente a este panorama, a veces poco claro, de la normativa laboral y su idoneidad frente a las nuevas realidades en el mundo del trabajo, existen varios retos y desafíos que habrá que enfrentar, entre los que están los siguientes:

- 1) *Las tareas para el legislador.* Primeramente para el legislador, el gran resto es tratar de analizar y en su caso actualizar el concepto que de empresa tiene la legislación laboral, con la finalidad de dotarlo de un contenido más claro y amplio, que permita al mismo tiempo señalar con nitidez las consecuencias de este concepto en tratándose de responsabilidades laborales. Hoy en día, frente a la difuminación de las obligaciones patronales, la empresa puede ser tal vez uno de los conceptos por medio de las cuales el derecho del trabajo pueda, en los años por venir, reestructurar y reorganizar las cualidades y cantidades de las obligaciones

patronales. Frente a la tendencia a diluir, confundir y dejar en el limbo al concepto de empresa, se necesita rescatarlo y dotarlo de significado como una manera de capturar las nuevas maneras en que el patrón se presenta hoy en sus relaciones laborales. Esta tarea tendrá entonces, en su momento, que concretarse en una reforma en el marco de la legislación laboral, pero consideramos que tal vez esto exige un previo y amplio debate y reflexión que debe llevar a cabo la doctrina mexicana que permita entender los alcances y necesidad de esta actualización, frente a lo cual no estamos tan optimistas. El pues es, sin duda, la reconstrucción del concepto de empresa en el marco jurídico laboral.

- 2) *El abandono de prejuicios y la búsqueda de nuevas ideas.* Pero la reconstrucción (¿o construcción?) del concepto de empresa desde el terreno del laborismo supone tal vez el abandono de ideas y conceptos básicos, tradicionales y fuertemente arraigados entre los especialistas, para los cuales las aportaciones doctrinales son, en países como México, más bien limitadas. Los caminos para tales fines pueden ser diversos, pero una manera de avanzar pudiera ser acudir a los conceptos que de empresa se tienen en otras ramas del derecho, como la civil, la fiscal y la mercantil; en esas ramas del derecho se tienen claramente señaladas variables y elementos que permiten saber el tipo de compromisos y obligaciones que comparte una empresa o empresas frente a un tercero, que incluso puede ser el mismo Estado, como en materia fiscal; en esos terrenos, la delimitación de las obligaciones ha orillado a las normas a identificar esquemas de unión e integración de personas físicas y morales ante las cuales aquellas áreas del derecho identifican un cierto grado de integración y unidad, como espacios de imputación de responsabilidades, que han sido ignoradas por el derecho del trabajo y que no hay que descartar como punto de partida. Hay que anotar de paso también que incluso en el derecho de la seguridad social se advierten pequeños esbozos para capturar a los “patrones fugados”; en este caso particular, esas nuevas normas han sido adoptadas teniendo por motivación el ansia y la desesperación de las instituciones de seguridad social para identificar y capturar a esos nebulosos deudores. El resto es entonces la construcción de un nuevo concepto de empresa que incluso trascienda las fronteras legales de una persona jurídica individualizada, para avanzar hacia la construcción de

un concepto que abarque incluso varias personas físicas o morales que sean parte de una unidad susceptible de imputarle responsabilidades y obligaciones laborales.

- 3) *Hay que revisitar conceptos básicos laborales.* Los cambios en el concepto de empresa han trastocado también otros conceptos sobre los cuales durante las últimas décadas se construyó en edificio jurídico laboral; entre esos conceptos destaca el de subordinación o ajenidad, en virtud del cual una persona, en los momentos y espacios de trabajo, está obligada jurídicamente a atender, acatar y obedecer los lineamientos y directrices que le dan para realizar su trabajo, de tal manera que el trabajador no es libre para tomar las decisiones sobre el cómo trabajar. Este elemento, ampliamente reconocido en la legislación comparada,²⁸ sirvió durante muchos años para trazar la línea de frontera entre el campo de aplicación del derecho del trabajo y otras ramas jurídicas, pero que sin duda en el contexto actual ya no necesariamente es un concepto funcional para delimitar la aplicación de las normas laborales, por lo cual también en este punto específico es necesario avanzar hacia la construcción de nuevas bases conceptuales, con las cuales el derecho social reivindique su carácter tutelar, necesario y vigente en la actualidad.²⁹ Este debate ya iniciado desde hace años en países europeos y algunos latinoamericanos está llegando tardía y tímidamente a países como México, en donde los laboristas se aferran nostálgicamente a los viejos moldes conceptuales, hoy disfuncionales y caducos. El reto entonces es “repensar la subordinación”, como lo expresan algunos expertos,³⁰ y avanzar hacia la construcción de un concepto que dé cuenta de las nuevas maneras en que se presenta la relación entre la empresa patrón y el trabajador, ya que la

²⁸ Cfr. Ermida Uriarte, O. y Hernández Álvarez, O., “Crítica a la subordinación”, *Estudios jurídicos en homenaje al Dr. Néstor de Buen*, México, UNAM, 2003, p. 272.

²⁹ “La empresa tradicional se ha asentado en una obediencia debida a la jerarquía. El respeto irrestricto de la propiedad privada ha autorizado y justificado la irracionalidad de que alguien, por ser dueño de los medios de producción de bienes y servicios, pueda dar órdenes irracionales, contrarias al interés colectivo de la empresa, que sean cumplidas sin posibilidad de cuestionamiento alguno.

Debemos reconducir el paradigma. Si pensáramos en función de responsabilidad y no de obediencia, hablaríamos de compromiso...”. Las Heras, *op. cit.*, p. 285.

³⁰ Cfr. Héros Pérez, Albela A., “La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente”, *Estudios jurídicos en homenaje al Dr. Néstor de Buen*, *cit.*, p. 407.

añeja relación entre quien puede dar órdenes y el que debe ejecutarlas, hoy en día asume diversas variantes.³¹

- 4) *Hay que analizar la compatibilidad de derechos.* Ya se anotaba cómo las normas del trabajo, durante mucho tiempo, han tenido que adecuarse y adaptarse a los cambios que se vienen dando en la propiedad privada, de la cual las empresas son una manifestación, guiados casi siempre por un respeto absoluto a la misma; sin embargo, desde la óptica de los derechos humanos, por ejemplo, esta propiedad privada tendría que ser compatibilizada y armonizada con otros derechos humanos igualmente importantes como aquellos a los que se refiere el derecho del trabajo y con los cuales tiene que convivir y coexistir de manera armónica, de tal suerte que este ejercicio debe permitir encontrar fórmulas jurídicas que hagan viable el respeto tanto a los derechos derivados de aquella propiedad privada, como a los derechos de los trabajadores. En el fondo no estamos hablando de un debate novedoso, sino más bien de uno de los debates que han acompañado al derecho del trabajo desde su surgimiento; a saber, esta doble “racionalización jurídica”, como le llaman algunos, consistente en facilitar el funcionamiento de la economía y asegurar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.³² Ya desde los años setenta del siglo pasado, en algunos de los encuentros de laboristas se debatía la importancia del concepto de empresa, y se señalaba la relevancia que en este tema tiene el necesario respeto a los derechos de los trabajadores.³³ Desde esta perspectiva, el derecho del

³¹ Este llamado a la reflexión y la creatividad conceptual entre los laboristas no es nuevo; hay que recordar que algunos destacados tratadistas, como Mario E. Ackerman, luego de señalar que los cambios en el derecho del trabajo no sólo se están dando en el ámbito estrictamente normativo, sino también en el conceptual, y que en el nuevo mundo del trabajo se vienen dando “modificaciones permanentes en la estructura de las empresas y su organización, que también se proyectan sobre los sistemas de relaciones laborales”, sugieren que es tiempo de reflexión, propuestas y esperanza. Cfr. Ackerman, Mario E., “Un futuro para el derecho del trabajo”, *Ensayos sobre el futuro del derecho del trabajo. Homenaje al Colegio Nacional de Buenos Aires*, Buenos Aires, Zavalía, 1997, pp. 13 y ss.

³² Cfr. Mugnolo, J. P., “La empresa como estructura compleja”, *Las transformaciones de la empresa en el derecho del trabajo*, cit., p. 317.

³³ “En el Tercer Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo celebrado el 20 de septiembre de 1970 en Sevilla (España), la cuestión fue ampliamente debatida, sentándose las siguientes conclusiones:

1a. Un componente básico de la realidad social es el trabajo, sin la garantía de cuyos dere-

trabajo, en algún sentido, también pudiera ser visto como una especie de acuerdo social y político respecto de un modelo de compatibilidad y coexistencia entre aquellos derechos humanos, en un momento y lugar determinado; de tal manera que cuando las condiciones en las cuales ese modelo pretende ser aplicado han cambiado, es cuando se plantean las reformas a las normas laborales, intentando actualizar y lograr un nuevo acuerdo, siempre influido por diversos factores. Estos intentos de coexistencia parecieran haber estado presentes en las primeras declaraciones e instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, en los cuales se señalan, sin matices de jerarquías entre ellos, tanto a la propiedad privada como al derecho del trabajo.³⁴

- 5) *Hay que tener presente la experiencia y el debate internacional.* En el panorama doctrinal internacional, cuando hablamos de la manera como las normas laborales han intentado retomar las nuevas maneras de organización y relación empresarial, no estamos ante un debate nuevo, ya que en Europa y en América Latina existen países en donde la doctrina y la jurisprudencia han venido avanzando hacia la construcción de conceptos actuales de empresa y sus relaciones; por ejemplo, el grupo de empresas, el patrón complejo, la empresa integrada, la empresa unidad económica, unión de empresas, conjunto económico permanente, etcétera, por medio de los cuales se intenta atrapar y reflejar esa nueva complejidad de la empresa para hacer de ella una lectura más actual desde las normas del trabajo.

Al analizar, por ejemplo, el concepto de “grupo de empresas” algunos autores consideran que se pueden identificar por lo menos tres modelos de regulación del tema en el derecho del trabajo: aquellos países que expresamente

chos no existe la posibilidad de convivencia pacífica. En cuanto a la empresa concurre, como uno de los factores esenciales de la misma, el trabajo, su reforma ha de perseguir, tanto por parte del Estado como de la sociedad, el doble objetivo: a) Por un lado alcanzar el máximo nivel de vida para los trabajadores que en ella prestan sus servicios; b) Por otro lado garantizar el desenvolvimiento y ejercicio de los derechos fundamentales inherentes al trabajo.

2a. La empresa es un instrumento de realización de fines económicos y sociales; todo intento de reforma ha de tener en cuenta la dignidad personal de los trabajadores y sus legítimas expectativas de promoción social”. *Cfr.* Nápoli, R. A., *op. cit.*, p. 88.

³⁴ *Cfr.* Muñoz, Ramón R., *Deberes y derechos humanos en el mundo laboral. Teoría tridimensional plenihumanista*, México, Porrúa, 2001, pp. 13 y ss.

regulan esta figura, como Alemania, Portugal, Brasil y Argentina; países en los que su legislación laboral no se ocupa del tema, como Chile, Perú y Uruguay, y finalmente aquellos países en los que existen algunas regulaciones puntuales, sectoriales o parciales del tema, como el caso de España.³⁵ Pero más allá de estos modelos legislativos, en muchos países la jurisprudencia, como ya se anotaba, ha venido tratando de avanzar en el tema y es ahí donde tal vez en los últimos años se han venido dando las más importantes batallas.

Para algunos autores, los discretos avances normativos en este tema han centrado su atención en los casos “patológicos” para regular y eventualmente sancionar los casos de elusión de responsabilidades (estableciendo por ejemplo solidaridades entre empresas), o los casos evidentes de conductas fraudulentas (estableciendo el reconocimiento directo de relaciones laborales donde formalmente no existen), y dejan entrever que las alternativas para atender estas novedades pasan por lo que denominan como una “recomposición dogmática de la noción de empleador” que sea acorde con las transformaciones de los procesos productivos y las nuevas maneras de organización empresarial;³⁶ esta recomposición pasa necesariamente por el abandono del esquema clásico del significado y alcances actuales de la personalidad jurídica. Este esfuerzo de reconstrucción tiene necesariamente que transitar también por el diseño de conceptos y nociones, hoy ausentes del derecho del trabajo, que permitan identificar nuevas nociones de sujetos y centros de imputación de responsabilidades laborales, a partir de una tipología de relaciones en empresas.

Es teniendo este marco de referencia como deben estudiarse los recientes cambios a la legislación laboral en materia de subcontratación en países como México, en donde hay un intento por articular estos dos derechos, empresa-trabajadores, aunque de manera limitada, y en donde la ambigüedad de los textos jurídicos deja muchas dudas de si aquella articulación realmente se consiguió, frente a lo cual nos parece que la aún incipiente práctica está mostrando serias dudas al respecto.

Como puede advertirse, los retos en la renovación del edificio normativo laboral, también pasan, sin duda, por la renovación y la innovación concep-

³⁵ Cfr. Castello, A., “Grupo de empresas”, *Las transformaciones de la empresa en el derecho del trabajo*, cit., p. 545.

³⁶ Sanguineti, Raymond W., “Las transformaciones del empleador y el futuro del derecho del trabajo”, *Revista de Derecho Social Latinoamérica*, Buenos Aires, núm. 3, 2007, p. 61.

tual, que permita reflejar de mejor manera los cambios que en los últimos años se han dado en la economía, y con ella en las relaciones de producción; en esa tarea nos parece que una guía puede ser el fortalecimiento del hoy renovado paradigma de los derechos humanos en general, y de los derechos humanos laborales en particular, en donde la protección de los diferentes derechos puede justificar la existencia de nuevos conceptos que permitan al derecho del trabajo recuperar o restaurar los fines tuitivos que impulsaron su surgimiento. 