

El marco jurídico regulatorio de las pequeñas y medianas empresas (pymes) en Venezuela

RECIBIDO: 08-11-2002 • ACEPTADO: 28-07-2003

Resumen

Desde hace mucho tiempo Venezuela ha estado sumergida en una profunda crisis económica. En vista de esta situación el Estado ha tratado de reactivar nuestra economía y para ello ha implementado políticas para el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas y así de esta manera generar fuentes de empleo y reactivar el aparato productivo. Antes de saber si los emprendedores tienen una pequeña o mediana empresa deben constituir una sociedad mercantil y de acuerdo al número de trabajadores que posea esa sociedad y según el ingreso que reciba al final de un ejercicio económico, desde el punto de vista jurídico pudiera considerarse como microempresa, pequeña o mediana empresa. En la actualidad el gobierno venezolano trata de hacer una distinción clara entre el microempresario y la pequeña y mediana industria. Así cuando estemos en presencia de una pequeña y mediana empresa que sobrepase el criterio establecido en el Decreto con Fuerza de Ley para la Creación Estimulo, Promoción y Desarrollo del Sistema Microfinanciero, entendemos que tímidamente las autoridades competentes tratan de equipararlas a las pequeñas y medianas industrias. En vista del aumento del desempleo y la depreciación del aparato productivo venezolano, vemos que las pequeñas y medianas empresas son una buena alternativa para todas aquellas personas que entran al mercado laboral. Sin embargo, para el camino que deben recorrer se puede pronosticar poco éxito al emprender esta idea de conformar una pequeña y mediana empresa o una microempresa.

* Abogado. Maestría en Derecho Laboral (en curso) UBA. Especialista en Derecho Laboral. Profesor Instructor en la Cátedra de Legislación Empresarial de la Escuela de Administración y Contaduría de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela. Abogado litigante. Funcionario de carrera adscrito al Ejecutivo Regional del Estado Mérida de 1.996 a 2001. Email: fremoba@cantv.net

Introducción.

En los últimos tiempos ha cobrado gran importancia la necesidad de fomentar la creación y consolidación de las pequeñas y medianas empresas (pymes) para reactivar nuestra economía, al ser entre otras una de nuestras principales fuentes de empleo. Como lo señala Armas (1999), al referirse a la importancia de las pymes: “Las pymes, sea cual fuese su grado de desarrollo tecnológico, cumple un papel importante como generadores y distribuidores del ingreso nacional. Su capacidad para emplear mano de obra poco calificada, durante las fases iniciales de los procesos de industrialización, las convierte en factor de estabilidad social. Además las pymes contribuyen a democratizar el capital y a distribuir regionalmente el ingreso, porque están menos concentradas en las áreas industriales. La instalación de una gran empresa en un área poco desarrollada será más beneficiosa en la medida en que se desarrolle una cadena de proveedores locales que distribuyan excedentes”. (p. 41 y 42). El gobierno se ha propuesto como meta el impulso de las pequeñas y medianas empresas para convertirlas en un baluarte fundamental y principal motorizador de la fracturada economía venezolana, los altos jerarcas de la Administración Pública se han planteado apuntalar el mercado de trabajo a través de la promoción de las pequeñas y medianas empresas, como factor determinante para tratar de salir de la crisis económica que en la actualidad atraviesa Venezuela; pero estas son solo intenciones, pues en la realidad es prácticamente inaccesible constituir y mantener una pequeña y mediana empresa.

Según la novísima Constitución Venezolana, aprobada por el pueblo y publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela bajo el N° 36.860, el Estado tiene como un fin indeclinable e insoslayable “la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo”. Se puede observar que en las Disposiciones Constitucionales relativas a los derechos económicos y en particular el artículo 112 se establece lo siguiente: “El Estado promoverá la iniciativa privada, garantizando la creación y justa distribución de la riqueza, así como la producción de bienes y servicios que satisfagan, las necesidades de la población, la libertad de trabajo, empresa, comercio, industria, sin perjuicio de su facultad para dictar medidas para planificar, racionalizar y regular la economía e impulsar el desarrollo integral del país”. También se puede detallar que el artículo 118 de la Constitución Nacional, consagra el derecho para la promoción de las asociaciones y cooperativas, destinadas a la actividad económica.

Uno de los avances que ha tenido el actual gobierno en el apoyo de las pequeñas y medianas empresas se puede evidenciar en el Decreto con Fuerza de Ley para la promoción y desarrollo de la pequeña y mediana industria, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela, bajo el N° 5.552 Extraordinario de fecha Doce (12) de Noviembre de Dos Mil Uno (2001) y el Decreto con Fuerza de Ley de Creación, Estímulo, Promoción y Desarrollo del Sistema Microfinanciero, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela, bajo el N° 37.164 de fecha Veintidós (22) de Marzo de Dos Mil Uno (2001). Es cierto, las pequeñas y medianas empresas son entes que en teoría son fáciles de manejar e impulsar pero, a los fines de desarrollar el presente artículo, es necesario conocer en primera instancia ciertas nociones fundamentales que permitan comprender el marco jurídico regulatorio que tienen las pyme en el ordenamiento legal venezolano.

Al hablar de las pymes (pequeñas y medianas empresas) es probable que algunas personas no entiendan su significado. En primer lugar tenemos que referirnos a la disciplina jurídica que regula la constitución y funcionamiento de las pyme. Para esto debemos observar lo contenido en el artículo 1° y 9° del Código de Comercio Venezolano donde podemos evidenciar en concordancia con los mencionados artículos que al referirnos a las pyme básicamente estamos en presencia de una actividad especulativa que realizarán ciertas personas de manera regular y permanente sea de manera individual o colectiva, siendo esta la actividad de los comerciantes. En la legislación venezolana los comerciantes regulan todas sus actividades por la disciplina denominada Derecho Mercantil y el instrumento jurídico principal que contiene la mayoría de las disposiciones jurídicas que los regulan a los comerciantes es el Código de Comercio

En segundo lugar tenemos que conocer el significado del término empresa. Garrigues (1979), se refiere al concepto económico y al concepto jurídico de empresa: “... Económicamente, la empresa es organización de los factores de la producción (capital y trabajo) con el fin de obtener una ganancia ilimitada. Los elementos integrantes por la comunidad del destino económico (obtención de la ganancia máxima), constituyendo una unidad organizada conforme a las exigencias de la explotación económica. Esta unidad de concepto se manifiesta también desde el punto de vista contable, que abarca toda la actividad de la empresa dentro de determinado períodos de tiempo (“ejercicio económico”) y separa el patrimonio mercantil del patrimonio privado del empresario. (...) Nuestros preceptos positivos no formulan un concepto jurídico

unitario de empresa. (...) Los juristas han pretendido transportar intacto aquel concepto económico al campo del Derecho, y a falta de un concepto legal se han dedicado a formular las más variadas construcciones doctrinales. Para lograr un concepto jurídico que pueda encuadrarse en el sistema de Derecho positivo (...), los juristas buscan la posibilidad de reconducir a una unidad jurídica los distintos elementos de la empresa. ...” (p. 166) En la actualidad no existe un concepto jurídico unitario de empresa y podemos ver que los juristas dependen exclusivamente del concepto económico para regular la constitución y funcionamiento de esta persona jurídica de derecho privado.

En tercer lugar, es importante dejar clara la noción de persona jurídica. García (1944), habla claramente del concepto jurídico de persona: “Se da el nombre de sujeto, o persona, a todo ente capaz de tener facultades y deberes. Las personas jurídicas divídense en dos grupos: físicas y morales. El primer término corresponde al sujeto jurídico individual, es decir al hombre, en cuanto tiene obligaciones y derechos; se otorga el segundo a las asociaciones dotadas de personalidad (un sindicato o una sociedad mercantil, (...). Como ambas definiciones son ambiguas preferimos decir, persona jurídica individual y persona jurídica colectiva”. (p. 271, 273 y 273). Cuando nos referimos a la persona jurídica colectiva es una figura creada por el legislador, previo el cumplimiento de ciertas requerimientos establecidos en el ordenamiento legal respectivo que una vez cumplidos le otorgan la capacidad para contraer obligaciones y adquirir los derechos establecidos en el ordenamiento legal. En la doctrina existen personas jurídicas de derecho público y personas jurídicas de derecho privado. En el caso que nos ocupa, las pyme son una persona jurídica de derecho privado, ya que su constitución esta regulada por las normas jurídicas del derecho privado, específicamente la rama del derecho denominada: Derecho Mercantil.

En cuarto lugar, es fundamental conocer el significado del término emprendedor y emprender. Cabanellas (1979) desarrolla ambos conceptos y expone lo siguiente: “Emprendedor. Quien acomete con resolución y confianza acciones difíciles y azarosas. Se supera así la simple iniciativa; y es condición de muchos que triunfan y de otros que al menos lo han intentado para su propio servicio o al de los demás. (...) Empreder. Iniciar, acometer una acción por lo común peligrosa o difícil. ...” (p. 78). Uno de los principios fundamentales de las empresas es la iniciativa y el riesgo; se necesita la determinación de una sola persona o de varias personas para comenzar un arduo camino que los puede conllevar a convertirse en una persona que ha conseguido un

engranaje perfecto y ha logrado el desarrollo de una actividad independiente y que, a su vez, produzca riqueza o preste algún servicio a la colectividad.

Teniendo claro los conceptos de empresa, de personalidad jurídica, de emprendedor y de emprender, los interesados deben delimitar la forma jurídica que adoptarán en función de la legislación vigente. Para constituir una pequeña y mediana empresa los interesados una vez decididos sobre la forma que tendrá su empresa deben cumplir con los requerimientos exigidos en el Código de Comercio.

Entre las formas más utilizadas en la práctica tenemos las siguientes: Firma personal, Sociedad Anónima y Sociedad de Responsabilidad Limitada. Según las disposiciones del Código de Comercio, en términos generales para constituir las sociedades se debe cumplir con las siguientes formalidades: Redacción de un documento en el cual incluyan el documento constitutivo y los estatutos sociales, inscripción en el Registro de Comercio, fijación y publicación en un periódico para darle la debida publicidad. Sin el cumplimiento de las referidas formalidades las sociedades mercantiles no producen la totalidad de los efectos previstos en la Ley; efectos que tienen importancia tanto desde el punto de vista interno de las relaciones entre los socios, como desde el punto de vista de las relaciones entre la sociedad y los terceros. En relación con la firma personal, el comerciante emprendedor solamente tiene la obligación de cumplir con la debida inscripción en el Registro de Comercio. En relación con las formalidades que deben cumplir la persona o personas interesadas en constituir una firma personal o una sociedad, es importante resaltar que ni la Ley que regulan la creación, estímulo, promoción y desarrollo del Sistema Microfinanciero, ni la Ley para la promoción y desarrollo de la pequeña y mediana industria y mucho menos el Código de Comercio, establecen algunos incentivos a los fines de cancelar menos impuestos y aranceles para la constitución de las personas jurídicas a los fines de emprender sus actividades, lo que dificulta la creación de las firmas personales o sociedades destinadas a la actividad económica de las pequeñas y medianas empresas.

El Código de Comercio no tiene ninguna disposición que se refiera específicamente a las pyme. Antes de la existencia del Decreto con Fuerza de Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria, la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI) tenía ciertos criterios para catalogar a las pyme. Armas (1999) nos indica lo siguiente: “Existen diversas formas de medir el tamaño de una empresa. La más generalizada se basa en el número de empleados, aunque

también se utiliza como indicadores el monto del capital o el de los activos. Las definiciones reflejan el dinamismo o el grado de industrialización de las economías. En Venezuela, de acuerdo con la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI), una microempresa tiene menos de cinco trabajadores, una pequeña tiene entre 5 y 20 trabajadores, una mediana tiene entre 21 y 100 trabajadores y una grande tiene más de 100. En la Unión Europea, una microempresa emplea menos de nueve empleados, una pequeña tiene entre 10 y 49, si tiene de 49 a 249 es mediana y es grande cuando tiene más de 250". (p. 36).

En la actualidad el criterio jurídico lo conseguimos en dos instrumentos legales: En el artículo 2º del Decreto con Fuerza de Ley de Creación, Estímulo, Promoción y Desarrollo del Sistema Microfinanciero, da una definición de microempresario, a aquel que tenga la iniciativa de comercializar, prestar servicio, transformar y producir industrial, agrícola o artesanalmente y que tenga un número no mayor de Diez (10) trabajadores, genere ventas anuales hasta la cantidad de 9.000 Unidades Tributarias. Para el momento de elaborar el presente artículo la unidad tributaria asciende a Diecinueve Mil Cuatrocientos Bolívares (Bs. 19.400,00); lo que significa que una microempresa será aquella que tenga un número no mayor de Diez (10) trabajadores y que al cierre de su ejercicio económico se determine que ha obtenidos en sus ventas anuales la cantidad de Ciento Setenta y Cuatro Millones Seiscientos Mil Bolívares (Bs. 174.600.000,00).

En el artículo 3º del Decreto Ley para la promoción y desarrollo de la pequeña y mediana industria, cataloga a la pequeña industria como aquella empresa que llegará a tener entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores al año, así como ventas anuales entre 9.001 a 100.000 Unidades Tributarias. En la actualidad la pequeña industria sería aquella que tuviera el número de trabajadores anteriormente señalado y que al cerrar su ejercicio económico se determine que ha obtenido un ingreso anual mínimo de Ciento Setenta y Cuatro millones Seiscientos Diecinueve Mil Cuatrocientos Bolívares (Bs. 174.619.400,00) hasta un máximo de Mil Novecientos Cuarenta Millones de Bolívares (Bs. 1.940.000.000,00). Igualmente el mencionado Decreto para la promoción y desarrollo de la pequeña y mediana industria, establece los criterios para distinguir a las mediana industria, catalogando a la misma como aquella unidad de explotación económica que tenga anualmente una planta entre cincuenta y un (51) y cien (100) trabajadores, así como ventas anuales entre 100.001 y 250.000 Unidades Tributarias. En la actualidad la mediana industria sería aquella que tuviera el número de trabajadores señalado anteriormente y que al cerrar su ejercicio económico se determine que obtuvo un

ingreso anual mínimo de Mil Novecientos Cuarenta Millones Diecinueve Mil Cuatrocientos Bolívares (Bs. 1.940.019.400,00) hasta un máximo de Cuatro Mil Ochocientos Cincuenta Millones de Bolívares (Bs. 4.850.000.000,00).

En la actualidad el Gobierno venezolano trata de hacer una distinción clara entre el microempresario y la pequeña y mediana industria. Así cuando estemos en presencia de una pequeña y mediana empresa que sobrepase el criterio establecido en el Decreto con Fuerza de Ley para la Creación, Estímulo, Promoción y Desarrollo del Sistema Microfinanciero, entendemos que timidamente las autoridades competentes tratan de equipararlas a las pequeñas y medianas industrias.

Obligaciones legales que tienen los microempresarios y los pequeños y medianos empresarios. -

Obligaciones Mercantiles.-

Al ser una empresa, el emprendedor tiene que cumplir con todas las obligaciones del comerciante. En efecto, debe asentar en el Registro de Comercio todos los documentos previstos en el artículo 19 del Código de Comercio, tales como: las firmas de comercio personales o sociales, los escritos donde se modifica el documento constitutivo estatutario, los escritos donde se disuelva una sociedad o donde se liquide o en la cual se vendan acciones o cuotas de participación, los poderes que los comerciantes otorgan a sus factores o dependientes. También debe llevar la contabilidad de la empresa; es decir, tiene que llevar un libro Diario en el cual el emprendedor de la pequeña y mediana empresa debe asentar de manera cronológica todas las operaciones sean activas o pasivas, de crédito o al contado que realiza diariamente. Debe llevar un libro de Inventario para que el emprendedor realice una estimación económica de los bienes que tenga al comenzar su giro y al final de cada año. También debe llevar el libro Mayor en el que se abran las cuentas con cada persona con la que el emprendedor tenga negocios. En fin tiene que cumplir con todas las obligaciones derivadas del ejercicio del comercio. Debe celebrar las Asambleas (Ordinarias y Extraordinarias en el caso de que la pyme sea una sociedad), tiene que presentar los balances, estados de ganancias y pérdidas, inventarios, así como inscribir en el Registro Mercantil todas las actuaciones anteriormente señaladas y aquellas indicadas en el artículo 19 del Código de Comercio.

Obligaciones laborales.-

Otras de las principales obligaciones del emprendedor son las relativas a la materia laboral. Evidentemente si el

empresario no tiene factores o dependientes en su empresa no puede asegurar su éxito en la actividad que está emprendiendo. El hecho de que sea un microempresario o un pequeño o mediano empresario no lo exime del cumplimiento de las normas laborales. Es deber insoslayable e impostergable del emprendedor o emprendedores comenzar de buena forma la relación de trabajo con todos sus trabajadores, respetando las condiciones generales del trabajo, las reglas relativas a la relación de trabajo subordinado y las obligaciones derivadas con la terminación de la relación de trabajo. En cuanto al Derecho Colectivo los emprendedores tendrán la obligación de negociar colectivamente con el sindicato de trabajadores siempre que cumplan ciertos requisitos exigidos por la normativa laboral vigente en el país.

Relación de Trabajo

La Ley Orgánica del Trabajo no exime a los microempresarios ni a las pyme de mantener una relación de trabajo con sus trabajadores, vemos con mucha preocupación como en la actualidad algunos patronos utilizan otras figuras jurídicas para simular la relación de trabajo. Hay que dejar claro que independientemente de la figura jurídica que vincula a esos trabajadores con las pyme, o de la denominación de la actividad desarrollada, estaremos en presencia de una relación de trabajo. El artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo, preceptuó lo siguiente: “Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba. ...”. El artículo 66 de la Ley Orgánica del Trabajo, plasma lo siguiente: “La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada”. Si en una vinculación jurídica entre una pyme con un trabajador se dan: a) La prestación del servicio, b) la dependencia técnica, económica o jurídica y c) la remuneración, estaremos en presencia de una relación de trabajo y por ende tendrán los emprendedores que cumplir con las obligaciones pautadas por la normativa laboral.

Condiciones Generales del Trabajo

Regularmente al constituir una pyme los emprendedores necesitaran trabajadores para poder desarrollar las actividades que se propone y al iniciar la relación de trabajo tiene que cumplir con algunas de las condiciones de trabajo, previstas en la Ley Orgánica del Trabajo: 1) En cuanto a la cancelación del salario es pertinente señalar que los emprendedores debe cumplir con lo preceptuado en el artículo 129 de la Ley Orgánica del Trabajo, que establece: “El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el fijado como mínimo por la autoridad competente y conforme a lo

prescrito por la Ley”. ¿Cuál es el salario fijado por la autoridad competente?. Es aquel que ha fijado el Ejecutivo Nacional, de conformidad con el Decreto N° 2.387 de fecha Veintinueve (29) de abril de Dos Mil Tres (2003). En el mencionado Decreto se establecen dos criterios que nos interesan para observar el salario mínimo que debe cancelar los emprendedores de las microempresas y pymes: a) A partir del Primero (1°) de Julio se fija la cantidad de Doscientos Nueve Mil Ochenta y Ocho Bolívares (Bs. 209.088,00) de salario mínimo mensual, para aquellas empresas que tengan más de Veinte (20) trabajadores. El mencionado Decreto establece una modificación a este salario mínimo a partir del Primero (1°) de Octubre al establecer la cantidad de Doscientos Cuarenta y Siete Mil Ciento Cuatro Bolívares (247.104,00) b) En aquellas empresas que tengan menos de Veinte (20) trabajadores se les debe cancelar como salario mínimo desde el Primero (1°) de Julio hasta el Treinta (30) de Septiembre de Dos Mil Tres (2003) la cantidad de Ciento Noventa y Un Mil Seiscientos Sesenta y Cuatro Bolívares (Bs. 191.664,00) de salario mínimo mensual y desde el Primero (1°) de Octubre de Dos Mil Tres (2003) la cantidad de Doscientos Veintiséis Mil Quinientos Doce Bolívares (Bs. 226.512,00) de salario mínimo mensual. 2) Los emprendedores tendrán de conformidad con lo preceptuado en el artículo 223 de la Ley Orgánica del Trabajo la obligación de pagar a los trabajadores el bono vacacional a razón de siete (07) días por año y un (1) día adicional por cada año hasta que el trabajador acumule Veintiun (21) días. 3) Igualmente tendrán la obligación de otorgarle de acuerdo con lo indicado en el artículo 219 un descanso anual remunerado de quince (15) días hábiles para el primer año de trabajo efectivamente realizado y un (1) día adicional por cada año hasta que el trabajador acumule quince (15) días adicionales. 4) Los emprendedores deben pagar las horas extraordinarias diurnas que laboren sus trabajadores, de acuerdo con lo estatuido por el artículo 155 de la Ley Orgánica del Trabajo tendrán un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre el salario convenido para esa jornada. En el caso de las horas extraordinarias nocturnas de conformidad con lo indicado en el artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo los emprendedores tendrán que calcular en primera instancia el salario que obtendrá el trabajador en la jornada nocturna recargando un treinta por ciento (30%) sobre el salario convenido para la jornada diurna y luego tendrá que calcular las horas extraordinarias de conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley Orgánica del Trabajo. 5) Deben otorgarle a sus trabajadores el día de descanso obligatorio (que regularmente es el día domingo) o de lo contrario debe cancelar el recargo legal respectivo de acuerdo con lo indicado en el artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo y darle el descanso compensatorio

correspondiente según lo pautado por el artículo 218 de la mencionada Ley Laboral.

Relación de trabajo subordinado

1) Los emprendedores para dar por terminada la relación de trabajo con las personas que tienen bajo su dependencia deben acudir a las circunstancias desplegadas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo y deben participar el despido al Juez de Estabilidad Laboral dentro de los cinco días de despacho siguiente al despido, tal y como lo exige el artículo 116 de la Ley Laboral, cumpliendo el emprendedor con la obligación impuesta por el artículo 47 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, es decir; que el emprendedor debe indicar en la participación del despido su nombre, domicilio, el carácter con el cual actúa, el nombre y apellido del trabajador despedido, el tiempo de servicio, la clase y monto del salario, la naturaleza de la labor desempeñada, así como los hechos que justificarían el despido. De no cumplirse con esta obligación a la luz y razón del derecho, el legislador considera que el despido se ha realizado sin causa justificada y posteriormente por mandato judicial tendría que indemnizar al trabajador como si lo hubiera despedido injustificadamente. 2) Los emprendedores tienen que otorgarle el preaviso al trabajador que pretenden despedir injustificadamente, de conformidad con las reglas previstas en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Para el momento de la elaboración del presente artículo existe una circunstancia particular que ha caracterizado el mercado laboral, debido a la persistencia en el tiempo de la inamovilidad laboral, que es propiciada por el Ejecutivo como un paliativo para disminuir el desempleo. En este caso sui generis, vemos que los emprendedores para poder terminar una relación de trabajo deben cumplir con las pautas procedimentales contenidas en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo, es decir, deben solicitar previamente la autorización del Inspector del Trabajo para poder terminar una relación de trabajo por causa justificada.

Terminación de la relación de trabajo

Cuando termina la relación de trabajo los emprendedores tienen dos obligaciones fundamentales: 1) En caso de haber omitido el preaviso del trabajador despedido injustificadamente debe cancelarle la indemnización establecida en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo. 2) Cancelar la prestación de antigüedad correspondiente de acuerdo con las previsiones del artículo 108 de la Ley Laboral, siempre que que tenga una relación de trabajo superior a tres meses, correspondiéndole cinco

(05) días de salario a partir del cuarto mes y dos (02) días adicionales por cada año efectivamente laborado. 3) En el caso de que el trabajador haya sido despedido injustificadamente cumplir con la cancelación de las indemnizaciones previstas en el artículo 125 de la Ley Laboral venezolana.

Condiciones y medio ambiente del trabajo

Los emprendedores deben cumplir con todas las obligaciones derivadas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, destinadas al aseguramiento de condiciones mínimas de seguridad, salud, bienestar en el sitio de trabajo con la finalidad de garantizar un desarrollo efectivo de sus facultades físicas y mentales.

Negociaciones Colectivas

En primera instancia más que una obligación de los emprendedores de las microempresas y de las pymes es un derecho de los trabajadores, pero para poder llegar a la Negociación Colectiva se necesita de la existencia de un Sindicato. Según las disposiciones laborales venezolanas específicamente la contenida en el artículo 417 y 418, para constituir un sindicato de empresas se necesitan como mínimo Veinte (20) trabajadores y para constituir un sindicato de trabajadores de una misma profesión, oficio o trabajo, o profesiones, oficio o trabajos similares en empresas de una misma rama industrial se necesitan por lo mínimo Cuarenta (40) trabajadores.

Si tomamos en cuenta los requisitos establecidos por el legislador venezolano para catalogar a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, forzosamente tenemos que afirmar que el derecho colectivo no está expresamente consagrado para los trabajadores de las microempresas; ni para los trabajadores de aquellas pequeñas empresas que tengan menos de Cuarenta trabajadores de una misma profesión, oficio o trabajo de una misma rama industrial. Hecha la afirmación anterior los emprendedores solo tendrán la obligación de negociar colectivamente con los sindicatos legal y legítimamente constituidos.

Derechos que tienen los microempresarios y los pequeños y medianos empresarios. -

Derechos Mercantiles.-

El emprendedor goza de los mismos beneficios de los comerciantes, tienen posibilidades de acceder a los créditos y financiamientos que a través de las políticas públicas el Gobierno está emprendiendo para fortalecer este sector,

como hemos expresado anteriormente con la entrada en vigencia del Decreto con Fuerza de Ley de Creación, Estímulo, Promoción y Desarrollo del Sistema Microfinanciero, se aspira que de manera rápida y pertinente los microempresarios tengan acceso al financiamiento por parte del Estado para así desarrollar de manera óptima la empresa que emprendan. Mientras que con el Decreto con fuerza de Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria, el Gobierno Nacional aspira el desarrollo económico de este sector y así de esta manera materializar las disposiciones constitucionales que propugnan el desarrollo sustentable; se pretende con este instrumento jurídico formentar el pleno empleo y el desarrollo económico.

Igualmente los emprendedores al ser una sociedad mercantil gozan de dos beneficios consagrados a los comerciantes: El estado de Atraso y el Procedimiento de Quiebra.

Derechos Laborales.-

El emprendedor goza de un beneficio estatuido por la Legislación Laboral denominado "Reducción de Personal", y es "... considerada como una forma justificada de dar por terminada la relación de trabajo. Como lo dice Corredor, 1988, (p. 93): "El procedimiento autorizatorio de reducción de personal ... constituye una causa justificada de la resolución del contrato de trabajo, o de la terminación de la relación de trabajo por motivos de fuerza mayor". (Mora, 2002, p. 36). La fuerza mayor se refiere a circunstancias económicas o tecnológicas. Como podemos observar este es un derecho que tienen los emprendedores para terminar con causa justificada la relación de trabajo.

Los microempresarios tienen un derecho contemplado en el párrafo único del artículo 117 de la Ley Orgánica del Trabajo de no reenganchar a los trabajadores despedidos, siempre que esa empresa solamente ocupe menos de diez (10) trabajadores. En este caso el microempresario solamente tendrá la obligación de cancelar las prestaciones sociales, demás beneficios laborales y las indemnizaciones previstas en el artículo 125 de la Ley Laboral.

Ventajas de los microempresarios y de las pequeñas y medianas empresas.

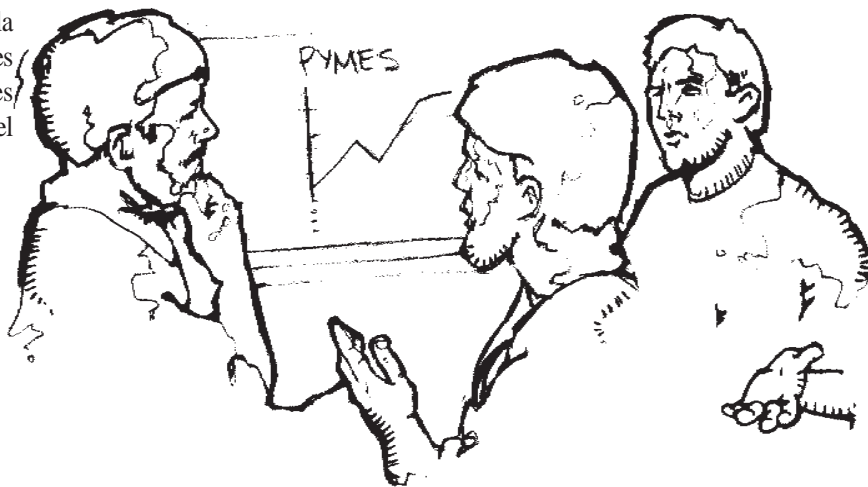
Al analizar el Decreto con Fuerza de Ley de Creación,

Estímulo, Promoción y Desarrollo del Sistema Microfinanciero, se puede observar la intención del Ejecutivo Nacional al crear el Fondo de Desarrollo Microfinanciero. Dicho Fondo es creado con la finalidad de financiar a la economía popular y alternativa entre las que cuentan a los microempresarios. Estos según el mandato de este Decreto Ley tendrán la posibilidad de solicitar créditos flexibles con o sin intereses para estimular y desarrollar su actividad económica.

En el Decreto con Fuerza de Ley para la promoción y desarrollo de la pequeña y mediana industria, se establece una serie de políticas públicas destinadas a la promoción de la pequeña y mediana industria, a través de programas de compras públicas y preferencias a los fines de que estas empresas puedan participar en los programas de compras ofertados por la Administración Pública.

En relación al financiamiento, el mencionado Decreto Ley establece ciertas medidas, obligando a un conjunto de entes, entre los cuales podemos mencionar: Banco Industrial de Venezuela, Fondo de Pequeña y Mediana Industria, Fondo de Crédito Industrial y el Instituto Nacional de Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria a los fines de que establezcan políticas y programas de asistencia preferencial de este sector con la finalidad de impulsar y desarrollar esta actividad económica.

En el mencionado Decreto Ley también se establece la posibilidad de financiamiento para aquellas emprendedores que todavía no han constituido su empresa y que solamente tienen un proyecto de inversión. En este caso el Decreto Ley delega en el Instituto Nacional de Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria la obligación de establecer anualmente los montos y las condiciones especiales para el otorgamiento de estos posibles financiamientos siempre que a juicio de este organismos sean prioritarios para el desarrollo de esta actividad económica.



Conclusión.

En vista del aumento del desempleo y la depreciación del aparato productivo venezolano, vemos que las pequeñas y medianas empresas son una buena alternativa para todas aquellas personas que entran al mercado laboral. Sin embargo por el camino que deben recorrer se puede pronosticar poco éxito al emprender esta idea de conformar una pequeña y mediana empresa o una microempresa. En realidad es loable esa intención clara del Ejecutivo Nacional al establecer normas jurídicas destinadas al apoyo de los microempresarios así como de las pequeñas y medianas empresas, pero en realidad se diversifica en muchos entes la obligatoriedad del apoyo a estos emprendedores, situación que en la práctica traería consecuencias negativas por el exceso de trámites administrativos y trabas burocráticas.

La pérdida del poder adquisitivo y la depreciación de la moneda son un obstáculo para la creación y mantenimiento de las pyme. Si una persona o un grupo de personas se deciden emprender una actividad económica bajo la figura de pequeña y mediana empresa, se puede observar por el criterio legal establecido en el Decreto con Fuerza de Ley de Creación, Estímulo, Promoción y Desarrollo del Sistema Microfinanciero y en el Decreto Ley para la promoción y desarrollo de la pequeña y mediana industria, que económicamente sería poco probable que en la actualidad un ciudadano común tuviera la posibilidad real y efectiva de tener una pequeña y mediana empresa.

Otro problema que pudiéramos ver en la práctica son los requisitos impuestos por los órganos competentes como parte de sus políticas para que los microempresarios y las pequeñas y medianas empresas puedan acceder a las fuentes de financiamiento. Vemos que es muy difícil la supervivencia de las microempresas porque se necesita como requisito mínimo para acceder al financiamiento un análisis crediticio a los fines de determinar si tiene capacidad para honrar sus obligaciones. (Este análisis crediticio y proyecto de factibilidad necesarios para aspirar a un financiamiento debe ser elaborado por un profesional del área y por supuesto lleva implícito un costo determinado). Por otro lado, podemos observar que las microempresas y las pequeñas y medianas empresas tienen una serie de obligaciones jurídicas y, sumado a la crisis económica en la que esta sumergida Venezuela, se puede concluir que es muy difícil comenzar y mantener un desarrollo económico progresivo, estando de antemano condenadas al fracaso, ante tantas trabas jurídicas.

El Estado tiene una misión fundamental en relación a la promoción de las microempresas y pequeñas y medianas empresas, pero debido a las políticas económicas que se están implementando esta destinado al fracaso. Debe atinar en las políticas y medidas a implementar para lograr fomentar un clima de confianza y credibilidad en el mercado económico venezolano y de esta manera propiciar condiciones eficaces, eficientes y efectivas para la creación de las pequeñas y medianas empresas y lograr el impulso de la economía y el desarrollo de Venezuela.

Referencias de información

- Armas, V. (1999). Esplendor y miseria de las pymes venezolanas. Revista Debates IESA 36 - 41.
- Código de Comercio. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° . Julio 26, 1955.
- Decreto con Fuerza de Ley de Creación, Estímulo, Promoción y Desarrollo del Sistema Microfinanciero. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 37.164, Marzo 22, 2001.
- Decreto con fuerza de Ley para la promoción y desarrollo de la pequeña y mediana industria. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela , 5.552, Noviembre 12, 2001.
- Enciclopedia Práctica de la Pequeña y Mediana Empresa. (1º. Ed.). (2001) Barcelona, España.: Editorial Océano/Centrum.
- Iturraspe, Francisco. (1999). Dossier Sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Caracas, Venezuela.: Cuadernos Electrónicos de la UCV.
- Garrigues, Joaquín. (1979). Curso de Derecho Mercantil. Editorial Porrúa,
- Garay, Juan. (1999). Legislación Laboral Práctica. Ley del Trabajo Comentada. Caracas, Venezuela.: Librería Cifre.
- Garay, Juan. (1999). Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Anotado y Comentado. Librería Cifre. 1999.
- García Maynez, Eduardo. (1944). Introducción al Estudio del Derecho. México.:Editorial Porrúa. México.
- Mora Bastidas, Freddy. (2002). La Reducción de Personal: Política Eficiente o medida arbitraria para prescindir del servicio de los trabajadores. Trabajo especial de grado no publicado, Universidad Santa María, Mérida, Venezuela.