

## LA ADAPTACIÓN DE LA PRESTACIÓN Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO A LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA

SARA PÉREZ KASPARIÁN  
HÉCTOR MORENO NÚNEZ

*El moderno derecho del trabajo, no sólo mexicano, argentino o japonés, sino de todo el mundo civilizado, debe basarse y se basa en tres principios que cada día adquieren mayor vigencia: en un respeto mutuo de derechos entre patrones y trabajadores; en una comprensión recíproca de necesidades, y en una coordinación técnica de esfuerzos.*

BALTAZAR CAVAZOS FLORES<sup>1</sup>

### 1. INTRODUCCIÓN

El tema que nos ocupa es apasionante por las implicaciones sociales que tiene. El trabajador quiere empleo, estabilidad, progreso y un mejor nivel de vida. El empresario desea una mayor producción, de mejor calidad y más barata. No hacerlo le saca del mercado y de la competencia. No tomar en cuenta a los trabajadores, a la larga incide en una menor productividad. Veamos, cómo se presenta el problema.

#### a) *Presentación del problema*

Hoy parece que el nombre del juego se llama competitividad, productividad y ventaja comparativa. Da la impresión de que son las diosas a cuyas aras

<sup>1</sup> BALTAZAR CAVAZOS FLORES, *Hacia un Nuevo Derecho Laboral*, 3ª ed., Trillas, México, 1997, p. 22.



se sacrifican las conquistas laborales que precedieron tantas luchas. Pudieran ser, sin embargo, signos de nuevos tiempos. Manifestaciones de nuevas maneras de entender la relación laboral en un entorno que trasciende cada vez más las fronteras del Estado Nacional y que, fundamentalmente en Europa lleva un grado adelantado de integración, pero que ha suscitado la necesidad de agrupar estados nacionales en acuerdos más o menos amplios de cooperación e integración.

México no ha sido la excepción en este movimiento integrador. Aunque es tributario de su historia particular y de su desarrollo histórico. Tradicionalmente el movimiento ha sido un pilar de la estructura política. Los sindicatos oficialistas han brindado su apoyo al gobierno a cambio de prebendas y negociaciones. No siempre ha triunfado el afán modernizador, no siempre ha prevalecido la moderna racionalidad competitiva. Y es que los rezagos que se han venido acumulando son tributarios de una mentalidad que muchas veces raya en posturas irreducibles cuando no claramente antagónica. Con frecuencia se escucha entre los trabajadores: "La empresa hace como que me paga, yo hago como que trabajo".

Algunos empresarios, anclados en un pasado remoto, cercano casi a los albores de la Revolución Industrial, consideran que la productividad radica fundamentalmente en la reducción de costos, sin entender que la calidad, en nuestros días juega un papel muy importante y que desde el punto de vista administrativo, a través del autoritarismo se puede lograr una mayor producción, pero solamente con el acuerdo y una mentalidad nacida de la pertenencia del trabajador a una empresa o institución se logrará la calidad y el servicio que son, también claves en el logro de la competitividad.

Ya en el ámbito laboral, por su parte, se puede observar que el Derecho del Trabajo, tanto en México como en España, tienen una esencia protectora del trabajador, pero van más allá en su avance cuando a su vez protegen al empresario.

En el caso mexicano, no se establece expresamente la protección de la libertad de empresa en la economía de mercado lo que es un derecho que sí se recoge en el texto constitucional ibero, en su artículo 38. Pero tanto la Constitución como la Ley Federal mexicana en esta materia protegen al empresario, y ello está puesto de manifiesto al enumerar los deberes y derechos de éste, y la forma en que puede protegerse ante conductas impropias de los trabajadores en su contra, como por ejemplo los actos que demuestren la falta de honradez o de probidad de éste en su desempeño.

La necesidad de que se plasmen en un contrato de trabajo las condiciones de trabajo, con precisión es un punto de partida importante para analizar la movilidad tanto funcional como geográfica desde la perspectiva mexicana, partiendo del artículo 25 fracción tercera de la Ley Federal del Trabajo pero no podemos olvidar que el artículo 354 de la misma ley enuncia el derecho a la libertad de coalición de los trabajadores y patrones y que el convenio colectivo al que está obligado el patrón a firmar siempre que haya un sindicato en su empresa (artículo 387), nos da una pauta más sólida para afirmar que este documento es el complemento esencial de las condiciones pactadas a nivel in-



dividual. Y este contrato colectivo se extiende a todos los trabajadores de la empresa aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, se puede extender a los trabajadores clasificados por la ley mexicana como "de confianza" salvo disposición en contrario según se establece en el artículo 396 en relación al 184 respecto a este último detalle.

Incluso, en cuanto a los casos donde se disuelva un sindicato de trabajadores que sea titular del contrato colectivo, las condiciones de trabajo continúan vigentes en esa empresa o establecimiento, según el artículo 403.

Por supuesto, también en la legislación española se prevé el contrato individual así como el contrato o convenio colectivo, este último previsto en el artículo 403.

Tanto en México como en España, se presume que hay contrato entre el que presta el trabajo personal y el que lo recibe, aunque no haya un documento que lo disponga (artículo 21 de la ley mexicana y artículo 8º del estatuto español).

Estos breves comentarios en nuestra introducción ya nos han puesto de manifiesto que existen muchas semejanzas entre el derecho del trabajo en México y en España, aunque en este último país se ha avanzado en la década de los noventa y en especial luego de la reforma mencionada hacia un laboralismo aparentemente menos protector del trabajador y más empresarial, y veamos las causas y condiciones de esta tendencia y si realmente es desprotector o no del trabajador o si por el contrario va encaminado a que éste logre mejores condiciones económicas de vida.

Veremos también si la movilidad funcional y geográfica que operan cambios sustanciales en las condiciones de trabajo son perjudiciales o beneficiosas respecto al trabajador y respecto del empresario.

México es un claro ejemplo de la búsqueda infructuosa de la competitividad sin descuidar el equilibrio, tan importante en la integración de la sociedad. A nivel mundial, se encuentra en el lugar número 13 en productividad. En competitividad, en cambio se encuentra en el lugar número 36. A continuación se presentan los resultados de un estudio reciente en el que se presenta la situación de México en cuanto a productividad y competitividad:

#### b) *México y la competitividad mundial*

Por el tamaño de su producción, México ocupa el 13º lugar en el mundo. En materia de competitividad se encuentra en el lugar Nº 36.

Número de temas y criterios para establecer la competitividad: 239. Entre ellos pueden mencionarse los siguientes:

- Financiero.
- Legal.
- Regulatorio.
- Infraestructura.



- Administración de Recursos Humanos.
- Inversión en educación y tecnología.
- Calidad de vida de la población.

México, según el estudio, tiene las siguientes debilidades:

- El pobre cumplimiento de la ley.
- La falta de seguridad pública.
- Baja eficiencia del sistema bancario y financiero y de los órganos de supervisión.
- El sistema tributario.
- Deficiencia en el nivel de educación y particularmente en ciencias exactas y materias técnicas y la consecuentemente baja capacitación laboral.
- Inflación.
- Insuficiencia de infraestructura.
- Costo de capital alto.
- Escasa disponibilidad de capital.

En cambio tiene las siguientes fortalezas:

- Posición geográfica.
- TLC.
- Transformación exportadora con menor participación del petróleo.
- Apertura financiera.
- Liberación cambiaria.
- Política monetaria.<sup>2</sup>

Asimismo, se puede señalar que la situación en México de 1997-1999, es la siguiente:

- Desaparición de 27,000 micro y pequeñas empresas.
- Generación de empleos al año 600 mil plazas.
- Desempleo de 2.1 millones de personas.
- Incremento de 11 mil millones de dólares en planta fabril nacional.
- Decrecimiento del 16% en demanda de artículos de producción nacional.
- Operación de la planta fabril al 60% de su capacidad.
- Los beneficios se circunscriben al incremento en la inversión, pero no en el nivel de vida de la población.

Ante este panorama hay muchos interrogantes que pueden hacerse: ¿Es la competitividad el camino para una mayor integración social? ¿Es un objetivo, un norte al cual debe tenderse? ¿Tiene México que transitar por ese camino para no rezagarse en el concierto mundial? Desde luego estas preguntas no

<sup>2</sup> *World competitiveness Year Book de 1999. International Institute for Management Institute. (Laussane, World Economic Forum).*



pueden ser respondidas por el campo del derecho, sino que forman parte de un contexto mucho más amplio e incluyente. El derecho, sin embargo juega un papel importante ya que precisamente, como se mencionó anteriormente, el marco regulatorio y el aparato jurídico son fundamentales para la decisión de inversión, creación de empleos y prestaciones que otorguen las empresas. La tendencia moderna es que las relaciones laborales deberán dejarse al libre juego de la oferta y la demanda. Tal vez, en México ello no sea tan fácil debido al proceso histórico que ha jugado el movimiento obrero como pilar del sistema político, pero ello lo abordaremos más adelante en este trabajo.

Por ahora, veamos cuáles son los objetivos que se pretenden lograr con este estudio.

### c) *Objetivos del trabajo*

En este trabajo se abordará la posibilidad de adaptación de las condiciones laborales, movilidad funcional y geográfica, por parte de los empresarios en la legislación mexicana, y se abordarán los conceptos desde el punto de vista doctrinario en legislaciones externas ya que como tales, la ley mexicana los aborda muy poco. Ello, se verá que es el resultado del enfoque de la ley mexicana, protectora del trabajador, aunque también se verá que en muchos casos sí se cuenta con los mecanismos empresariales para lograr dichas modificaciones y adaptaciones.

Se investigará, pues, la problemática relacionada con las posibles variaciones que se pueden dar en las condiciones de trabajo, cuando hay un cambio sustancial de éstas, o cuando se produce lo que en la doctrina española se conoce como movilidad funcional y movilidad geográfica.

Se pretende hacer un ligero análisis comparativo, hasta donde sea posible, de las legislaciones laborales mexicana y española. Fundamentalmente la idea es presentar la visión legislativa mexicana sobre estos temas, aunque, de manera tangencial se pretende ir viendo puntos de semejanza, diferencias y por supuesto aventurar una serie de conclusiones regulatorias que pudieran ser viables de tomarse en cuenta en la legislación nacional, señalando sus efectos tanto para los trabajadores como para los empresarios.

Nos centraremos en el análisis de las condiciones de trabajo pero desde dos puntos de vista: empresario y trabajador. Asimismo en lo que a relaciones individuales de trabajo (contrato individual entre trabajador y empresario) y relaciones colectivas (Sindicato y empresario).

### d) *Estructura y método del trabajo*

Una vez señalada la problemática en la introducción del trabajo y detectada cual es su incidencia en el momento actual de la situación mexicana, se establecerán los objetivos, estructura y método del mismo.



Posteriormente se hará una presentación histórica de la legislación laboral mexicana y de la propia necesidad, desde el punto de vista administrativo de considerar el factor humano como un elemento clave en la producción de las empresas. Se parte que si bien es indispensable el capital para producir, también lo es el trabajo y uno sin el otro no pueden generar resultados. Ha sido importante, pues, el desarrollo histórico de la visión administrativa y se abordarán, pues, de manera entrelazada con el fin de tener una visión de por donde iba el pensamiento administrativo y la legislación mexicana. Se tiene la convicción de que durante mucho tiempo los rumbos eran distintos y que la economía mundial transitaba por un camino, mientras que la mexicana permanecía aislada, aunque con una gran dependencia de la economía norteamericana.

Se abordarán posteriormente los conceptos que pretendemos investigar. Se recurrirá fundamentalmente a la doctrina española ya que, como se señaló anteriormente, no hay mucho en el campo mexicano. Finalmente se abordará cada uno de los temas desde el punto de vista de la legislación actual mexicana, enfatizando la importancia de conocer los instrumentos que la ley proporciona para lograr, precisamente un acuerdo más provechoso para el empresario y el trabajador, lo que actualmente se conoce como una relación ganar-ganar.

El método que seguiremos será la aplicación de un procedimiento analítico exegético, fundamentado en una base histórica proveniente tanto del campo legislativo como administrativo.

En resumen, podemos decir, que la problemática se puede expresar en los siguientes términos: los trabajadores aspiran a conservar su patrimonio máspreciado: su profesionalidad ya que su prestación laboral quede definida de la manera más concreta posible, el patrón en cambio, desea “poder disponer de la fuerza de trabajo de la forma que en cada momento sea más conveniente para la organización productiva de la empresa, con las mínimas trabas o limitaciones legales o contractuales”.<sup>3</sup>

El nuevo escenario de la mundialización de la economía, abre nuevas perspectivas y retos anteriormente soslayados; hoy se ha exacerbado la competencia económica y se exploran nuevos caminos de cooperación tanto entre países como entre empresas. Se realizan mega fusiones internacionales que ya no caben en los estrechos esquemas legales de las leyes nacionales; estamos en un mundo que va eliminando las fronteras comerciales preexistentes”.<sup>4</sup>

A esta problemática se han aventurado a señalar algunos autores que “la pretensión de ganar la batalla de la competencia obteniendo ventajas comparativas en esos campos es una quimera y que la única solución viable es la de los acuerdos supranacionales tendentes a mantener estándares comunes de derechos laborales y de protección social”.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> VICENTE ANTONIO MARTÍNEZ, *La Nueva Regulación de la Movilidad Funcional*, Aranzadi, Pamplona, 1996, p. 14.

<sup>4</sup> *Ibid.*, p. 14.

<sup>5</sup> *Ibid.*, p. 14.



## 2. MARCO HISTÓRICO

El Derecho del Trabajo tiene una corta historia, se deriva del Derecho Civil, y es con la revolución industrial que va conformándose por la necesidad de tutela de la relación de trabajo donde intervienen el hombre, la máquina y el patrón o empresario.

### a) *Los antecedentes remotos: el siglo XIX*

Durante el siglo XIX, no puede decirse que haya nacido ya el Derecho del Trabajo, sin embargo es importante tomar en cuenta algunos acontecimientos históricos que, en el plano mexicano, poco a poco lo van perfilando hasta lograr la configuración actual. Hechos importantes que hay que tomar en cuenta son los siguientes:

- Abolición de la esclavitud por Miguel Hidalgo el 6 de diciembre de 1810.
- Supresión de los exámenes de artesanos por Ignacio López Rayón.
- Preferencia para mexicanos y posibilidad de trabajo para los extranjeros cuando Morelos determinó “que los empleos fueran sólo para los americanos, permitiendo la admisión de extranjeros capaces de instruir y libres de toda sospecha”.<sup>6</sup>
- Supresión de privilegios en el proyecto de constitución de 1842, ya que “prohibió todo privilegio para ejercer de manera exclusiva cualquier género de industria y comercio, así como los monopolios relativos al ejercicio de las profesiones”.<sup>7</sup>
- Libertad de empresa, trabajo, oficio y profesión en “El proyecto de constitución del 16 de julio de 1856, ya que en él se consignó la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto; la justa retribución para la prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar un contrato que implicara la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa de trabajo”.<sup>8</sup>

Constitución liberal del 5 de febrero de 1857 en la que dado “su fino corte liberal le impidió consagrar derecho a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios”.<sup>9</sup>

- El artículo 4º de la misma faculta al individuo a “abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos”.

<sup>6</sup> ALBERTO BRICEÑO RUIZ, *Derecho Individual del Trabajo*, Harla, México, 1990, p. 80.

<sup>7</sup> *Ibid.*, p. 80.

<sup>8</sup> *Ibid.*, p. 80.

<sup>9</sup> *Ibid.*, p. 81.



• El artículo 5º modificado en 1873 y 1898 prevé que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, careciendo de valor el contrato, pacto o convenio que tuviera por objeto “el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre”.

• El Código Civil de 1870 no confunde el trabajo con un alquiler de obras: “parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales”.<sup>10</sup> “Al regular la relación de trabajo, daba a ésta las limitaciones, restricciones y formalidades rigurosas de la materia civil, sin considerar la trascendencia social de la prestación de servicios”.<sup>11</sup>

#### b) *Los inicios del Derecho Laboral Mexicano*

De 1904 a 1917 se expidieron leyes laborales locales: en ellas se reglamentaron entre otros temas importantes: la jornada máxima de trabajo, el sueldo mínimo, la asistencia médica, el descanso obligatorio del domingo, las vacaciones (8 días al año), se establecen sanciones a los patrones que infrinjan las normas, se establece la inspección del trabajo y se prohíbe el trabajo de los menores de nueve años, se reconocen las asociaciones profesionales, antecedentes de los sindicatos. En Yucatán se crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Adquieren gran auge los convenios industriales, con el propósito de regular las relaciones entre un patrón y sus obreros, se reconoce la huelga, como instrumento de defensa de la clase trabajadora, para casos extremos.

El constitucionalista Andrade relata que: “Por largos años, tanto para los obreros en los talleres como para los peones en los campos, ha existido la esclavitud; que los peones laboran de sol a sol y en los talleres los obreros son explotados por los patrones, en los establecimientos de costura a las mujeres se les explota inicua y excesivamente, haciéndolas trabajar de una manera excesiva, e igualmente han sido objeto de explotación los niños; por todo ello debe consignarse en este artículo la limitación de las horas de trabajo, ya que “la mujer por su naturaleza es débil, en un trabajo excesivo, resulta perjudicada en demasía y a la larga influye en la degeneración de la raza. En cuanto a los niños, dada también su naturaleza débil, si se les somete a trabajos excesivos, se tendrá por consecuencia más tarde, hacer hombres inadaptables para la lucha por la vida, seres enfermizos”.<sup>12</sup>

El artículo 123 de la constitución de 1917 contiene la regulación de la relación obrero-patronal, “a fin de armonizar en cuanto es posible, los encontrados intereses del capital y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción dada la desventajosa situación en que han

<sup>10</sup> *Ibid.*, p. 81.

<sup>11</sup> *Ibid.*, p. 82.

<sup>12</sup> *Ibid.*, p. 85.



estado colocados los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura".<sup>13</sup>

El artículo 123 facultó a los Congresos de los Estados para legislar sobre esta materia. La reforma del 6 de septiembre de 1929, le confirió carácter federal y el Congreso de la Unión debía expedir la ley.

Así, pues. El caso de México, al igual que la mayoría de los países, incluido España, es en el siglo XX cuando realmente se produce un desarrollo más dinámico del Derecho del Trabajo, y en especial a partir del 1917 cuando se pone en vigor la Constitución mexicana.

El derecho a trabajar se plasma en el artículo 5º y 123 constitucional, el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo, eco de la Constitución, reglamenta este derecho fundamental de todo individuo, sin distinción de sexo, raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. El trabajo como un derecho y además un deber social, igualmente se estipula tanto en el artículo 35 de la Constitución española, lo cual se reglamenta en el Estatuto de los Trabajadores de ese país, recientemente modificado, y aprobado su texto ya refundido por Real Decreto legislativo 1/95.

Desde las postrimerías del siglo XIX y principios del siglo XX los empresarios se preguntaron cuál es la mejor forma de lograr que la inversión en el trabajador rinda más frutos. Consideraron que una mayor producción en el menor tiempo era la clave. Frederick Taylor creyó haber encontrado la solución a través de la disección del proceso de producción en sus etapas mínimas, en la especialización y repetición de movimientos. Ello fue recogido de manera magistral por Charles Chaplin en la película tiempos modernos. Se vio, con el tiempo, sin embargo, que la mayor exigencia al trabajador generaba, sin embargo secuelas que posteriormente se convertían en una especie de bumerang en contra del empresario: mayores problemas emocionales, inferior calidad, y a la larga también una producción cada vez más baja por la fatiga. El fordismo fue la expresión máxima de este sistema productivo a través de la automatización, estandarización y especialización de la producción en serie que permitió elevar en gran medida los resultados, fundamentalmente en el campo automotriz.

Se dio paso entonces a la escuela de las Relaciones Humanas. Eran los años de la gran Depresión y ya se comenzaba a enrarecer el ambiente para la gran revancha, secuela de acuerdos poco sensatos al terminar la Primera Guerra Mundial. Se piensa entonces, que la producción es mejor, en la medida en que se tome en cuenta al trabajador, se le motive y se le anime. Se buscará que las condiciones de trabajo sean higiénicas y que el ambiente sea cálido. Tal vez se llega al otro extremo. Se piensa que hasta las gallinas ponen más huevos en un ambiente amigable. En muchas empresas se revisan las condiciones de salubridad de los locales, se establecen descansos, música en las fábricas, etc. Es una manera de entender que la mayor productividad se logrará a

<sup>13</sup> *Ibid.*, p. 86.



través de las Relaciones Humanas; las fábricas de Hawthorne, cerca de Chicago, fueron pioneras en la aplicación de estos principios.

En México, por ese tiempo, se llevaba ya una década de haber concluido la Revolución y casi tres lustros de haber establecido el artículo 123 en la Constitución de 1917. Seguía siendo, sin embargo, un país básicamente rural y solamente había pequeños focos industriales, fundamentalmente en la rama textil en las zonas de Córdoba y Orizaba Veracruz, Puebla y Querétaro, sin olvidar al Distrito Federal. El vidrio y el acero habían despuntado en Monterrey. La gran mayoría de los trabajadores, sin embargo, eran empleados del Estado: burócratas o trabajadores de industrias que posteriormente se llamarían para-estatales pero que dependían del gobierno. Entre ellos se pueden mencionar los ferrocarrileros, los impresores, los tranviarios, telegrafistas, empleados de correos, etcétera.

Desde entonces el movimiento obrero se caracterizó por el control que sobre él ejercieron líderes fuertes con tendencias oficialistas. En esta primera época la figura dominante fue Luis N. Morones, líder de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM). Morones fue un pilar, e incluso ministro en el gabinete de Calles (1924-1928). En 1929 nace el Partido Nacional Revolucionario, el abuelo del PRI. En 1931 se expide la primera ley del trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional. En ese tiempo el Congreso otorga a las legislaturas locales, facultades para legislar en materia laboral. De 1928 a 1934 hay una gran efervescencia legislativa y creadora de instituciones a nivel nacional ya que es grande el número de leyes que se expiden, de las cuales muchas de ellas aún siguen vigentes como el Código Civil, la Ley de Sociedades Mercantiles, de Títulos y Operaciones de Crédito, la propia ley laboral, etcétera.

La legislación laboral mexicana nace con una clara orientación protectora al trabajador, fruto de la excesiva explotación a que se vio sometido durante el régimen de Porfirio Díaz en el cual los derechos de los trabajadores eran mínimos: las jornadas de trabajo excesivas, la explotación de los menores y mujeres muy extendida y las prestaciones de trabajo casi nulas.

El periodo presidencial de Lázaro Cárdenas se caracterizó por un crecimiento importante de la industria nacional. Se recuerda por la nacionalización del petróleo, pero más que nada por su acercamiento hacia las grandes masas de la población. Hasta el momento es el presidente que más ha repartido la tierra entre los campesinos. Crece el movimiento obrero y hay un activismo de izquierda muy importante; se establece como obligatoria la educación socialista y hay un crecimiento importante del partido comunista. Fuerte intervencionismo estatal y control de las empresas privadas que no ven con buenos ojos la injerencia gubernamental en la economía. Los trabajadores siguen siendo el pilar del sistema; es en esta época cuando se crea la Confederación de Trabajadores de México (CTM), liderada por Fidel Velázquez e inicialmente también por Vicente Lombardo Toledano.



Durante la Segunda Guerra Mundial, México tuvo su primer gran auge exportador y en el campo laboral y político se buscó la unidad nacional necesaria para enfrentar el conflicto bélico en el que México jugó al lado de los aliados. A partir de los años 50's México entra a una etapa de estabilidad con alto crecimiento económico fruto de una economía cerrada y de un modelo de desarrollo orientado a la sustitución de importaciones. La economía se protegía a través de altos aranceles, permisos de importación muy restringidos, barreras arancelarias y no arancelarias que en ocasiones era imposible superar. Como resultado se tuvo un exceso de protección a los empresarios nacionales, pero un estancamiento en los procesos productivos y en las leyes laborales. Se decía una ley protectora que sin embargo con frecuencia se utilizaba como instrumento represor de los trabajadores.

En el campo administrativo, fundamentalmente por las necesidades de reestructuración de la economía mundial devastada por la Segunda Guerra Mundial, se inyectan recursos provenientes de los Estados Unidos a economías como la japonesa y la europea a través del Plan Marshall. En el ámbito político priva la guerra fría. En el campo de la administración se denuncian los excesos en el paternalismo de las relaciones humanas. El trabajador produce siempre y cuando el estilo de dirección sea el adecuado. En algunos casos habrá que hacer énfasis en el cumplimiento de la tarea y en otros a la relación humana. Se piensa que el estilo de dirección es la clave. Comienzan a surgir los sistemas administrativos japoneses con aplicación de la estadística y control de calidad a los procesos productivos.

El 5 de diciembre de 1960 se promulgan algunas reformas a la legislación laboral. La más importante de ellas es la que incorpora el apartado B a efecto de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores. Posteriormente, el 21 de noviembre de 1962 se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años, así como el de menores de 16 años después de las diez de la noche. Por otro lado, se determinan los salarios mínimos generales y profesionales.

México crece a ritmo acelerado; se habla del milagro mexicano en los años 60's e incluso se denuncia el desafío mexicano como una economía emergente que había que tomar en cuenta. En el ámbito legislativo se produce la gran reforma de la Ley Federal del Trabajo en 1970. Esta ley es la que aún continúa vigente con una gran complementación en 1980, fundamentalmente en el campo procesal y en la introducción de la capacitación como una obligación de las empresas.

A partir de 1972 la economía de México ingresa en un periodo de crisis del cual no ha salido hasta la fecha. Se caracteriza por una alta inflación, modificaciones drásticas del tipo de cambio, disminución acelerada del poder adquisitivo de los trabajadores, desequilibrios en las finanzas públicas y en muchas ocasiones también fugas de capitales con la consecuente baja inversión y desempleo.



En los noventa, concretamente en 1993, México firma el Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos y Canadá; en esa misma época España siente la creciente necesidad de competir con el resto de sus vecinos europeos y es así como la nación ibero tiene la necesidad de dar un salto en su legislación laboral, teniendo en cuenta las siguientes razones y situaciones:

- Necesidad de adaptarse al nuevo entorno europeo.
- Uso flexible de la fuerza laboral a los efectos de lograr fomentar más empleos.
- Proteger y flexibilizar la estabilidad en el empleo.
- Lograr una mayor competitividad.
- Lograr recuperar la tasa de beneficio empresarial.
- Superar la concepción rígida en cuanto a la movilidad laboral tanto interna como externa para emparejarse al resto de los países de Europa.
- Lograr una estructura en la empresa con mayor integración de su fuerza laboral, o sea la reducción de "grupos profesionales" lo que implica que los trabajadores estuvieran clasificados en menos grupos, más integrados y por tanto esto conlleva una mayor posibilidad de movilidad funcional y geográfica. Esto se traduce en la mayor polivalencia funcional, un trabajador está más capacitado y por tanto puede realizar variadas y diferentes labores.

Se parte de la concepción de que puede lograrse una mayor movilidad funcional mientras mayor reducción de grupos profesionales (clasificación) y que esta posibilidad quede plasmada en el convenio o negociación colectiva. Así, la reforma laboral en los noventa en España apoya el derecho a la libertad de empresa y la búsqueda de la mayor productividad, lo que se corresponde con el artículo 38 constitucional de ese país.

Antes de 1994 la finalidad de la movilidad funcional era de orden económico en correspondencia con los artículos 23 y 39 del estatuto de los trabajadores o sea sólo para el incremento de la productividad se podían disponer estos movimientos pero quedaba en segundo plano la protección a la profesionalidad del trabajador, aspecto individual que se viene a reforzar luego de estas reformas.

### 3. MARCO TEÓRICO

A continuación se presentan algunas breves definiciones de los conceptos que se investigarán en la legislación y doctrina especializada sobre el tema.

Se entiende por flexibilidad externa: la que se refiere a las modalidades de contratación (flexibilidad externa de entrada) y de despido (flexibilidad externa de salida).

En términos generales se entiende que tanto la adaptación de las condiciones laborales como la flexibilización de las mismas responden a una necesi-



dad de modernizar a las empresas para responder de una manera más ágil a las demandas y problemas del entorno. La economía actual se caracteriza por la rapidez del cambio y por ello, se busca que los mecanismos legales sean también más flexibles y fáciles de adaptar. Se otorga, por tanto a los empresarios una mayor capacidad de decisión y se potencia el *ius variandi*. Ello fundamentalmente en Europa y en concreto en España. México, economía vinculada de manera muy importante con el exterior, a partir de 1987 con su ingreso al GATT, no ha logrado establecer los mecanismos adecuados de adaptación de su regulación laboral.

La facultad de ordenar la movilidad funcional pertenece al ámbito del poder de dirección ordinario del empresario. El *ius variandi* es una manifestación del poder extraordinario concedido para casos extremos.

#### a) *Movilidad funcional*

En España, luego de las reformas últimas en esta materia, la movilidad funcional es vista como “el poder del empresario de exigir a los trabajadores el desempeño de diversas funciones a lo largo de su relación jurídico laboral, elemento clave de la flexibilización interna en el uso de la mano de obra para diferenciarla de la flexibilización externa referida a las modalidades de contratación (flexibilidad externa de entrada) y despido (flexibilidad externa de salida)”.<sup>14</sup>

“La idea de la clasificación profesional responde a una necesidad funcional, cual es la determinación de las tareas que pueden serle exigidas al trabajador por razón de las obligaciones asumidas en su contrato, y en general la de situarle en una posición concreta en el marco de la normativa rectora del contrato de trabajo a efectos varios (salarios, jornada...)”.<sup>15</sup>

El uso flexible de la fuerza laboral va a fomentar el empleo, a elevar la competitividad, y redundará en la recuperación del beneficio de la empresa, éstas son ventajas que tiene esta variante de utilización más racional de la mano de obra.

La movilidad se entiende también como el cambio no sustancial de las funciones habitualmente prestadas por el trabajador y pudiera ser vista como una manifestación del llamado *ius variandi* que como ya explicamos en páginas anteriores no se pone de manifiesto aún en México con la misma fuerza que lo vemos en España.

El empresario español puede modificar unilateralmente las condiciones de trabajo de su empleado, éste tiene la opción de reclamar en lo judicial si está inconforme, optar por aceptar el cambio, o por la terminación de su contrato, lo cual demuestra el fuerte poder de decisión del patrón.

<sup>14</sup> MARTÍNEZ ABASCAL V., *op. cit.*, p. 10.

<sup>15</sup> BORRAJO DACRUZ, *et al.*, *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, T. I, vol. II, 1994, p. 143.



Recordemos que la década de los noventa implicó para España y el resto de los países europeos una pérdida relativa de autonomía nacional, que ocurrió un acelerado cambio tecnológico y que aumentó la competitividad lo que trajo como consecuencia menos estabilidad en el empleo y la tendencia a la contratación temporal y que los contratos temporales se vieron como una posible solución al fenómeno del desempleo.

La clave de cómo lograr una movilidad funcional estriba en que el convenio colectivo se estructura con muy escasos grupos profesionales, o sea que se adopte una estructura más sencilla donde un trabajador pueda asumir una amplia variedad de funciones, y la ventaja estriba en que el también llamado multioficio da la posibilidad de que con menos recursos humanos se optimice la producción de bienes o en su caso la prestación de un servicio o servicios.

El empresario tiene el poder de alterar unilateralmente los límites de la prestación de trabajo, y su poder fuerte se manifiesta más aún cuando estas condiciones no están fijadas en el contrato colectivo y si lo están en el contrato individual. El empresario puede modificar este detalle de la movilidad funcional si logra un acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La ley española regula la movilidad funcional en el artículo 39; luego de la reforma de 1994 hubo cambios sustanciales en éste que le dieron al empresario el poder amplio que ya comentamos. Debe tenerse en cuenta que en la fracción segunda de este artículo se expresa que estos cambios sólo pueden realizarse "si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención". La lectura rápida de este asunto nos llevaría a entender que aquí el empresario tiene una cierta limitación para hacer los cambios, o sea que se deben hacer cuando concurren estas causas, sin embargo teniendo en cuenta que ante una reclamación del trabajador ante el juez éste goza de un poder discrecional para decidir si el cambio estuvo justificado o no, ello nos lleva a pensar que independientemente de esta limitación aparente, sigue prevaleciendo el poder fuerte del empresario.

Hay diferentes clasificaciones de movilidad funcional en la doctrina española, así tenemos la interna y externa, referida la primera al aspecto funcional interno dentro de la empresa y la externa referida a la extinción del contrato de trabajo y la entrada de trabajadores.

Movilidad funcional ascendente referida a trabajos de categoría superior; descendente que se refiere a trabajos de inferior categoría; ambas las vemos dentro del plano vertical.

Con respecto al plano horizontal tenemos que se refieren a categorías similares o sea, profesiones iguales.

También se habla de la movilidad unilateral y la pactada que no son más que extremos opuestos pues la pactada como ya lo indica es aquella donde ambas partes, patrón y trabajador convienen o están de acuerdo y el caso contrario es cuando ocurre el movimiento sólo a instancia y por interés del patrón, o sea que éste decidirá de acuerdo a sus intereses.



La movilidad funcional ordinaria es aquella que tanto para la horizontal como para la vertical, consiste en que “el poder unilateral de variación o el acuerdo adoptado por los sujetos del contrato o del convenio colectivo se ejerce sin desdoblarse los límites del grupo profesional o de las categorías profesionales equivalentes”.<sup>16</sup>

La movilidad extraordinaria sólo se aprecia en la modalidad vertical y es cuando “el empresario puede encomendar la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes o cuando en el contrato colectivo se pueden fijar límites diversos a los establecidos”.<sup>17</sup>

Como puede apreciarse, luego de la reforma en España en relación con la movilidad la libertad es amplia para que el empresario pueda manejar las cosas de la manera más óptima en aras de la competitividad empresarial, y se refuerza una vez más el derecho que la constitución le otorga en el artículo 38.

En el Derecho mexicano la cosa es más limitada y simple y como decíamos anteriormente, todo depende de lo que se haya pactado en las condiciones de trabajo, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 25, así como lo acordado en el convenio colectivo de trabajo. En especial la fracción tercera que comentaremos más adelante, pero queremos subrayar que en la doctrina mexicana no existe ninguna definición respecto a la movilidad funcional.

S. T. S. 5 de marzo de 1985 (R. 1277): “...La movilidad funcional en el seno de la empresa ha de efectuarse sin perjuicio de los derechos profesionales del trabajador...”<sup>18</sup>

S. T. S. 16 de enero de 1991 (R. 52): “...Los límites de la facultad empresarial ordinaria de cambiar de puesto de trabajo a un trabajador a su servicio, con fundamento en el artículo 39 ET, es el respeto a sus derechos económicos, el no desbordamiento del ámbito del “grupo profesional”, y la equivalencia de funciones o categoría entre el antiguo y el nuevo puesto de trabajo...”<sup>19</sup>

Estas dos jurisprudencias son de antes de la reforma que se dio en 1994, o sea que aún no reflejan el cambio tan radical que comentábamos en párrafos precedentes.

Hemos encontrado otras definiciones sobre movilidad funcional que vienen a reforzar las anteriores en cuanto al poder unilateral de empresario en España:

“El poder del empresario de exigir a los trabajadores el desempeño de diversas funciones a lo largo de su relación jurídico laboral.”<sup>20</sup>

<sup>16</sup> MARTÍNEZ ABASCAL, *op. cit.*, p. 70.

<sup>17</sup> *Ibid.*, p. 70.

<sup>18</sup> ANA ISABEL ESTÉVEZ, *Código de leyes Laborales con jurisprudencia*, Aranzadi, Navarr, 1992, p. 88.

<sup>19</sup> *Ibid.*, p. 88.

<sup>20</sup> MARTÍNEZ ABASCAL, *op. cit.*, p. 13.



“Cambio no sustancial de las funciones habitualmente prestadas por el trabajador”.<sup>21</sup>

Modificar unilateralmente y de modo no sustancial las funciones contratadas... yendo más allá de las reglas que el ordenamiento común establece para la novación modificativa de las obligaciones, que en ningún caso se deja al arbitrio de uno de los contratantes.<sup>22</sup>

#### b) *Condiciones de trabajo*

Debemos partir comentando el contenido de *CONDICIONES DE TRABAJO*; no sin antes señalar lo extenso y difuso del concepto que puede incluir desde los horarios, turnos, descansos, vacaciones, prestaciones de seguridad social, premios por productividad, reparto de utilidades, salario y complementos, etcétera.

Así, de Mario de la Cueva señala que las condiciones de trabajo “son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.<sup>23</sup>

Más adelante continúa señalando que “las normas sobre las condiciones de trabajo, como uno de los elementos del núcleo del estatuto laboral, son la parte esencial del derecho del trabajo. Aseguran de manera inmediata y directa la salud y vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso”.<sup>24</sup>

Las condiciones de trabajo se pueden clasificar en:

*Individuales.* Respecto a cada trabajador. Su salud, su vida, un ingreso económico decoroso.

*Colectivas.* Adopción de medidas preventivas de salud y la vida con relación a todo el colectivo de trabajadores, son aquellas prestaciones llamadas “sociales” que se disfrutan conjuntamente.

Las condiciones de trabajo justas deben ser las mínimas e imprescindibles que garanticen el bienestar del trabajador. Éstas deben satisfacer determinados requisitos mínimos de estabilidad, bienestar material y espiritual.

Las condiciones de trabajo se pueden fijar tanto en el contrato de trabajo individual como en el contrato o negociación colectiva y deben estar en correspondencia con lo estipulado en la constitución, las leyes y los tratados internacionales.

La modificación de las condiciones de trabajo es posible y puede irse dando por la propia dinámica existente en las relaciones de trabajo donde la competitividad hace necesario que se vayan efectuando cambios para lograr una

<sup>21</sup> *Ibid.*, p. 15.

<sup>22</sup> *Ibid.*, p. 16.

<sup>23</sup> MARIO DE LA CUEVA, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 9ª ed., Porrúa, México, 1998, p. 266.

<sup>24</sup> *Ibid.*, p. 266.



empresa más eficiente, con más ganancias y a la vez un trabajador que pueda ir elevando su nivel de vida económico.

Estas modificaciones sólo se pueden dar cuando hay un acuerdo entre el empresario y el trabajador en el contrato individual o en el plano colectivo, cuando se pacta en el contrato colectivo de trabajo, estas posibilidades están previstas en la Ley Federal del Trabajo.

#### e) *Movilidad geográfica*

En la doctrina mexicana no se define el término de movilidad geográfica, solamente la Ley Federal del Trabajo regula los aspectos relativos a traslado del trabajador hacia otro lugar en los artículos 28, 29, 30 y 31 que comentaremos posteriormente.

Antes de dar una noción de lo que se conoce como movilidad geográfica, veamos la siguiente sentencia española:

S. T. S. 16 de julio de 1985 (R. 3781): "...si para este viaje le fue suministrado el billete de avión, los otros gastos menores y puramente complementarios, les serían satisfechos al abonársele las dietas, ya que aquéllos y éstas, si bien se devengan inmediatamente, su resarcimiento se hace generalmente con posteridad, y en ocasiones, antes de terminar el plazo por el que se abonen..."<sup>25</sup>

Quiere decir que el trabajador tiene el derecho de que en un caso de movimiento, traslado hacia otro lugar de manera temporal como en esta jurisprudencia, se le debe respetar su salario así como cubrirle todos los gastos, en este caso se está dejando sentado que los gastos complementarios se le cubren *a posteriori*.

La movilidad geográfica nos da la noción de un traslado, un movimiento y consiste en la posibilidad de que el trabajador sea cambiado del lugar donde se encuentra su puesto de trabajo hacia otro lugar ya sea dentro de la misma empresa, o fuera del perímetro donde ésta radica. Pero no necesariamente implica un cambio de funciones.

La movilidad geográfica se produce entonces cuando la empresa se muda a otro lugar o cuando envía a otro lugar a su trabajador a realizar sus funciones propias, o también puede ser que dentro del mismo local de la empresa el trabajador sea cambiado de sitio.

Puede darse esta movilidad dentro del territorio del país (ámbito nacional) o fuera del territorio del país (ámbito internacional).

#### 4. MOVILIDAD FUNCIONAL DEL TRABAJADOR DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

Ningún texto de Derecho del Trabajo mexicano define la movilidad funcional, tema muy relacionado con las condiciones de trabajo ya comentadas anteriormente, y es que para que opere dicha movilidad, de acuerdo a la doc-



trina mexicana, se necesita en primer lugar un acuerdo bilateral, de no ser así el patrón no puede unilateralmente variar las funciones de su subordinado.

Sin embargo en diferentes artículos de la ley mexicana, podemos ver reflejada esta posibilidad, incluso ya comentábamos el artículo 25, donde en su fracción tercera se plantea que el servicio o servicios que se presten por el trabajador deberán ser determinados con la mayor precisión posible.

Este punto se relaciona con la llamada en España clasificación profesional, establecida antes de la reforma en el artículo 16.4 de su estatuto laboral. Actualmente en este artículo se maneja el término "polivalencia funcional" con respecto a la realización de funciones de dos o más categorías, grupos o niveles, se debe hacer una equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo que esté previsto en el convenio colectivo y esta equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten polivalentes.

El grupo profesional se entiende como "el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación".<sup>25</sup>

Se hace necesario que el trabajador sea clasificado profesionalmente habiendo, pues ello responde a las necesidades funcionales en la empresa, el empresario necesita saber, de acuerdo a la preparación, aptitudes, fortalezas de su empleado en qué grupo lo va a clasificar, para así poder saber qué tantas funciones puede hacer esta persona.

Las funciones que va a realizar el trabajador deben estar precisadas y descritas en el contrato individual, aunque realmente lo determinante es el convenio colectivo del empresario con los representantes del trabajador.

Siempre vamos a ver los intereses opuestos del empresario y el trabajador, y para el tema que comentamos no va a ser una excepción, pues el primero procura la máxima disponibilidad de la fuerza de trabajo y el trabajador tratará de que en el contrato se plasme solamente lo relativo a su profesión u oficio para no verse luego obligado a un esfuerzo extra por la realización de otras tareas, y es por ello que la clasificación que se haga es de suma importancia, y que subrayamos lo importante de la disposición tercera del artículo 25 para en el caso de la ley mexicana.

La ley española da amplia facultad de movilización funcional al empresario, que puede autolimitarse si así lo estima necesario. Por ejemplo vemos que es más fácil que se produzca la movilidad en el plano horizontal que la vertical pues no implica un ascenso o descenso, el trabajador con la misma remuneración puede hacer más funciones dentro de su categoría o de acuerdo a su clasificación.

Se debe tener en cuenta que el artículo 39.3 español contiene que la movilidad funcional se realice sin menoscabar la dignidad del trabajador, esto es una disposición general que se respetará independientemente del tipo de movilidad.

También queremos comentar que la reforma española respecto a este asunto ha suprimido la limitación que antes tenía el empresario respecto a proteger

<sup>25</sup> *Ibid.*, p. 90.



los derechos económicos del trabajador lo cual representa un paso novedoso y nosotros creemos que peligroso, pues lo vemos contrario a la garantía del derecho al trabajo y por ende protección económica de los ciudadanos.

Como comentábamos en el marco teórico en relación a la movilidad funcional, que no está expresamente definida en la doctrina mexicana, tenemos que analizar aunque sea brevemente que:

En el artículo 25 fracción tercera obliga al patrón a precisar el tipo o tipos de servicios o actividades que le prestará el contratado, y que las condiciones de trabajo también comprenden la posible movilidad funcional, que siempre debe ser bilateral, y en correspondencia con el contrato colectivo.

Por otra parte el artículo 56 obliga al patrón a respetar lo pactado y las condiciones de trabajo que se fijen nunca van a ser inferiores a las fijadas por ley lo que garantiza el respeto por lo establecido en el 123 constitucional que regula el derecho del trabajo y las condiciones mínimas necesarias para que sea un trabajo digno y que no ocurran vejaciones o violaciones a derechos fundamentales del ciudadano.

Existe en México la posibilidad de que el trabajador pueda solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo sólo por determinadas causas como lo es entre otras "cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen" lo cual quiere decir que, de ocurrir un cambio o movilidad respecto a las funciones puede exigir el trabajador la remuneración correspondiente, tratándose del tipo de movilidad ascendente por ejemplo, o sea donde lo sitúen a hacer una labor más compleja porque eso cambia las circunstancias y este acto puede tener una repercusión en el plano económico.

Entre los requisitos con que debe contar el contrato colectivo, aspecto normado en el artículo 391, tenemos que en su última fracción, la X expresa que en el contrato se dejarán sentadas todas las demás estipulaciones que convengan las partes, y es precisamente esta fracción lo que da la posibilidad de regular las condiciones respecto a la posible movilidad funcional, dentro de este tipo de contrato.

Recuérdese que el artículo 31 estipula que los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, la buena fe y la equidad.

El artículo 394 expresa que éste no puede tener pactadas condiciones de trabajo menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento, aquí vemos la esencia protectora de nuestra regulación respecto a los trabajadores.

El artículo 397 abre la posibilidad de revisión del contrato colectivo ya sea total o parcialmente; y esto refuerza la protección al trabajador.

Finalmente en este punto queremos comentar que el artículo 426 permite que ambas partes, sindicatos o patrones pueden solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo siendo una de



ellas la movilidad funcional, siempre que existan circunstancias económicas que así lo justifiquen o cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

## 5. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Con mucha frecuencia, las condiciones de trabajo, debido a las necesidades del trabajo deben cambiar. En México, en la ley actual se privilegia el acuerdo entre las partes. A nivel individual, el trabajador tiene poca protección y son casi nulos los elementos que pudiera hacer valer ante una modificación unilateral por parte del patrón. En todo caso tendría que llegar a un juicio laboral que, por su propia condición pudiera decirse que es poco práctico ya que dejaría marcado al trabajador y en condiciones desventajosas desde el punto de vista laboral.

El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) plantea los derechos mínimos del trabajador, es importante verlo en el plano bilateral, o sea que debe haber un entendimiento entre las partes, y tiene como garantías mínimas las establecidas por una parte en la Constitución y por otra en la propia Ley Federal del Trabajo, aunque pueden superarse estas condiciones a través del contrato individual y colectivo, en su caso.

El Derecho mexicano no admite el *ius variandi* como facultad exclusiva y unilateral del empresario en materias como las que se estudian en este trabajo, a diferencia del caso español; aquí se necesita que ambas partes estén de acuerdo en efectuar cualquier cambio.

Si el patrón efectúa un cambio sin el consentimiento del trabajador, esta conducta se considera, de acuerdo al artículo 51 II, como una falta de probidad imputable al patrón, y es una causal de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador.

Incluso el artículo 51-I estipula otra causa de rescisión de la relación de trabajo que consiste en que el patrón engañe al trabajador al proponerle el trabajo, con algunas condiciones del trabajo que luego no se cumplen; aunque esta causal puede dejar de tener efecto después de treinta días, de prestar sus servicios el trabajador, pues presupone que el trabajador tácitamente aceptó tal condición engañosa y diferente a lo pactado y a lo prometido por el patrón.

Veamos, para reforzar lo anterior, la siguiente tesis de la cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Semanario Judicial de la Federación*, 7ª Época, Vol. 217-228, 5ª. Parte, p 17, reg. 37406:

CONDICIONES DE TRABAJO. VARIACIÓN DE LAS. POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato laboral es un contrato sinalagmático y bilateral, por lo que el patrón no puede en forma unilateral cambiar



el trabajo contratado; por eso el artículo 134, fracción IV de la Ley Laboral, establece que el trabajador está obligado a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en forma, tiempo y lugar convenidos; por tanto, el trabajador puede legalmente rescindir el contrato de trabajo con apoyo en lo dispuesto por la fracción IX del artículo 51 de la ley laboral, pues se trata de causas graves y de consecuencias semejantes a las causales establecidas en las demás fracciones, en lo que al trabajador se refiere, si le es cambiado el trabajo contratado sin su consentimiento, y sin haber demostrado la empresa que le había ofrecido un trabajo similar, pues debe tomarse en consideración que el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad, según lo manda el artículo 31 de la ley citada.

Luego de la lectura de esta tesis, no haremos mayores comentarios por lo explícito de su contenido.

Pero abundando más haremos una referencia al artículo 57 de nuestra ley mexicana, que da el derecho tanto al trabajador como al patrón para que solicite a la Junta de Conciliación la modificación de las condiciones de trabajo cuando concurran circunstancias económicas que así lo justifiquen, aquí cada parte va a sentir que está resultando perjudicada y va a solicitar lo que mejor convenga a sus intereses.

Como se aprecia, este artículo protege a ambas partes, y sólo la Junta puede decidir lo más conveniente.

Hay que tener en cuenta que aunque todos los derechos del trabajador son irrenunciables, pero cuando existe una causa que justifique la reducción o contracción de las condiciones de trabajo va a proceder la demanda del empresario.

El anterior artículo se complementa con lo dispuesto en el artículo 919 que estipula que la Junta puede modificar las condiciones de trabajo de la empresa, sin reducir los derechos mínimos consignados en las leyes y el objetivo va a estar dado en que se logre el equilibrio y la justicia entre trabajadores y patrones. O sea que, en un momento dado, por causa justificada de índole económica, sí es posible que se reduzcan las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, y se prevé la conciliación como medio donde las partes acordarán soluciones sin necesidad de llegar a juicio.

Lo anterior es posible siempre teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 394 pues se plantea que el contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa.

El contrato colectivo es un instrumento de equilibrio entre el empresario y el trabajador, incluso el artículo 398 puede dar la vía para que se pida la revisión del contrato colectivo lo que implica la posibilidad de su modificación respecto a las condiciones de trabajo respecto al colectivo de trabajadores.

<sup>26</sup> CARLOS DE BUEN, *Ley Federal del Trabajo (Análisis y comentarios)*. Edit. Themis, México, 1996.



Llega el momento de comentar el artículo 25 que establece los pasos o requisitos que se necesitan en el escrito de condiciones de trabajo, aparte de los datos personales del trabajador, el tipo de contrato, la forma y monto del salario, y otras cuestiones, queremos comentar especialmente la fracción III que establece que el servicio o servicios que deba prestar el trabajador, deberán estar determinados con la **mayor precisión posible**.

Esto es muy importante para incluso prevenir cualquier malentendido que se dé en un posible juicio laboral pues el patrón, de acuerdo al artículo 784 tiene la obligación de la carga de la prueba, y debe probar su dicho ante cualquier controversia que se suscite con su contraparte, y por tanto qué mejor medida preventiva que contar con el documento contrato donde vienen todos los datos, tales como la fecha de ingreso del trabajador, su horario, su salario, el tipo de actividad o labores que está obligado a realizar, el lugar donde lo efectuará, en fin que resulta un documento esencial, pero que además el patrón está obligado a conservarlo y exhibirlo en juicio si ello fuera necesario esto de acuerdo con el artículo 804-I y de no hacerlo incurre en una sanción.<sup>27</sup>

La falta del contrato escrito es imputable al patrón y le puede impedir rebatir en un juicio lo que esté alegando a su favor el trabajador. Este criterio se refuerza con lo establecido en el artículo 26 pues la falta de escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Es importante tomar en cuenta que para que haya una relación laboral no se requiere que haya un contrato puesto que éste se presume en el caso de que haya una subordinación por cuenta ajena ya que la carencia del contrato es imputable al patrón. Por ello, el artículo 24. Señala que “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”.

Los datos que debe contener el contrato son los siguientes:

ARTÍCULO 25.—El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y lugar del pago del salario;

<sup>27</sup> De Buen, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 11ª ed., Porrúa, México, 1996, p. 154.



VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley, y

IX. Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Como se señaló anteriormente, el artículo 26. Señala que “La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

ARTÍCULO 27.—Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

ARTÍCULO 31.—Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Para modificar las condiciones de trabajo es preciso tomar en cuenta los artículos 56 y 57 que señalan:

ART. 56.—Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

ART. 57.—El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación, cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

Así, pues, el patrón podrá solicitar la modificación de las condiciones de trabajo:

- Cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.
- No se hay un procedimiento especial.
- Aunque existe la posibilidad de procesarla a través del artículo 870 al 891, inclusive.
- La modificación colectiva está prevista específicamente en el artículo 426, sin embargo el procedimiento se suspende cuando hay un emplazamiento a huelga, lo cual hace nugatorio el planteamiento del conflicto de índole económica.



• En caso de convenio colectivo se establece la posibilidad de revisión del contrato colectivo de trabajo siguiendo el procedimiento establecido en los artículos 397 a 400.<sup>28</sup>

El convenio, en ambos casos debe:

- Constar por escrito.
- Contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven.
- Incluir una relación de los derechos comprendidos en él.
- Ser ramificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

En caso de que las modificaciones no hayan sido autorizadas por la junta el trabajador podrá negarse a aceptarlas sin incurrir en desobediencia, como, puede verse en la siguiente jurisprudencia.

*Jurisprudencia:* "Los lugares deben quedar previamente señalados como parte de las condiciones laborales, de manera que carece de validez la determinación unilateral del patrón que pretende obligar al trabajador a prestar servicios en lugares distintos a los señalados en el pacto celebrado.

Así, pues la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo, a nivel de la empresa pueden hacerse, y de hecho se realizan con frecuencia, debido a lo tortuoso de los instrumentos de defensa para el trabajador individual. Las modificaciones colectivas, generalmente si no se hacen por común acuerdo, derivan en conflictos importantes y frecuentemente en huelgas.

## 6. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Antes de comentar la situación en México con respecto a la movilidad geográfica queremos citar textualmente los artículos de la ley que se refieren a este tema:

ART. 28.—Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

a) Los requisitos señalados en el artículo 25.

b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

<sup>28</sup> *Ibid.*, p. 154.



c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta ley, por lo menos.

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica.

II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la nación donde deban prestarse los servicios, y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

ARTÍCULO 30.—La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien kilómetros, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 28 frac. I en lo que sean aplicables.

La doctrina en México no define expresamente el concepto de movilidad geográfica, aunque está prevista en los artículos 28 y 30 y se hace una referencia en el 29 al hecho de que se prohíben movimientos hacia el exterior del país de menores de 18 años, a excepción de técnicos, profesionales, artistas y deportistas.

En el caso del artículo 28, debemos comentar que éste rige para los trabajadores que siendo contratados en territorio nacional, van a prestar sus servicios en el extranjero. La crítica que muchos autores le hacen es que adolece de ineficacia por su aplicación extraterritorial, pero realmente debe considerársele como positivo el hecho de que al menos en lo que respecta a la fracción primera, que establece que las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez lo estipulado en cuanto a lo establecido en el artículo 25, además los gastos de transporte, alimentación, médico, vivienda, y todos los demás que se decida pactar a favor del trabajador y su familia, y esto le da la posibilidad a este trabajador de que en caso de incumplimiento por parte del empresario, se pueda recurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje enclavada en territorio mexicano, donde el trabajador puede reclamar el



pago de prestaciones o indemnizaciones o incluso la devolución de los gastos por concepto de repatriación.

Este artículo 28 no prevé de manera expresa la posibilidad de viajes al extranjero por lapsos breves, y esto es un problema para el caso de personas que la empresa los envía a otro país por cortos periodos, lo que presupone que se le deban dar dietas, pagar viáticos, hotel, e incluso transporte en ese país, en este último caso si es que la dependencia o sucursal de la empresa allá no cuenta con un transporte para mover a esta persona.

Por supuesto que en un viaje corto el trabajador no tiene que moverse con toda su familia, pero ¿qué ocurriría si esa persona en ese otro país sufre un accidente? ¿Quién asumirá entonces el pago de hospitales, médicos, medicinas allá? Para estos casos se sugiere que se pacte un convenio especial y someterlo a la aprobación de una junta de conciliación y arbitraje y otorgar la garantía que fije la Junta.

El artículo 30 se refiere a los gastos de traslado y habitación del trabajador y su familia dentro de la República, y con el requisito expreso de que el trabajador se mueva a una distancia superior de cien kilómetros de su lugar de residencia, en estos casos rige la disposición del artículo 28, en cuanto a su protección económica.

Con relación al 28 habíamos comentado que no prevé la posibilidad expresa de pagos por desplazamientos por cortos periodos lo cual conlleva una desprotección, pero más allá vemos una desprotección cuando en referencia al artículo 30 el trabajador se mueve incluso en un día y puede hacer un viaje a un lugar pongamos como ejemplo a una distancia de ochenta kilómetros, y el camión de transporte colectivo tiene un precio superior cuando se trata de transportes interestatales, incluso por motivos de llevar mercancías, el trabajador necesita irse en su propio coche, esto se da frecuentemente con los vendedores que a veces se tienen que transportar de manera incómoda y prefieren ir en su propio transporte, sin embargo la empresa no les cubre el gasto de gasolina, ni tan siquiera en un mínimo posible que le ayude a compensar sus desembolsos de dinero.

Se debería tomar en cuenta en este artículo 30 no sólo la distancia en kilómetros sino la duración del viaje, para lograr una protección mayor del trabajador, al menos en nuestra República donde el salario mínimo en relación con otros países, es ínfimo.

Hay otro detalle que la ley no prevé y es lo que ocurre cuando la empresa cambia de lugar, sobre todo aquí en México donde las distancias son tremendas, imaginemos por ejemplo una persona que vive en la Calzada de Tlalpan y trabaja en una empresa que radica cerca de Taxqueña, a unos quince minutos (sin tráfico) y de momento la empresa le comunica que en quince días se mudan para Tecamachalco... sobran los comentarios.

En el ejemplo anterior se incrementan los desembolsos en gasolina, si es que el trabajador cuenta con coche propio, si fuera en transporte local colectivo también es un gasto mayor, el doble o el triple, y no hablemos del tiempo



que representa trasladarse desde Tlalpan a Tecamachalco, con buena suerte son dos horas para ir y dos horas de regreso pues atravesar el periférico en horas de desplazamiento de personal es tremendo el tráfico, usar la vía del metro, es posible pero sólo hasta Chapultepec o Auditorio y de ahí otro transporte colectivo... en fin que es como si se realizara un viaje interestatal.

Este caso trae repercusiones no sólo económicas sino también psicológicas y familiares, llega más tarde a su casa, menos tiempo de interrelacionarse con su familia, mayor cansancio físico y menos horas de descanso, por mencionar los más obvios.

Este cambio a lo mejor puede conllevar que el patrón le proponga un aumento de sueldo pero son los casos menos frecuentes.

Se deben tener en cuenta los factores no sólo de distancia, sino de tiempo, analizar las consecuencias psicológicas, familiares, sociales por lo que proponemos al legislador hacer una revisión del artículo 30.

Recuérdese que las condiciones de trabajo se estipulan, también con precisión en el contrato colectivo, pero qué ocurriría si en un caso el empresario comunica al trabajador un cambio o traslado que no está previsto en el convenio, el trabajador tendría que recurrir al órgano conciliador.

Por supuesto que el patrón puede modificar unilateralmente el lugar de trabajo, no hay nada que se lo impida en la ley, pero éste deberá analizar muy cuidadosamente cuándo es conveniente hacer estos movimientos, sus ventajas propias y las ventajas e inconvenientes para su personal. El patrón debe pensar que no es igual comenzar a contratar nuevos empleados que resolver su problema con la empleomanía que ya él conoce, que hay confianza y seguridad además de experiencia laboral y por tanto rendimiento y calidad de la producción o del servicio.

El patrón no puede obligar al trabajador a prestar servicios en los lugares distintos a los señalados en el pacto celebrado, y aquí debemos referirnos a la tesis ya mencionada en páginas anteriores de este trabajo (Tesis de la SCJN, Sala Cuarta, 7ª Época, vol. 169-174, 5ª parte, sección: Jurisprudencia, p. 77, reg. 37696).

Por supuesto que todos los detalles que a nivel individual hemos comentado, o sea relación individual de trabajo deben haber sido pactados en el convenio colectivo. Debe existir una correspondencia entre el contrato individual y lo pactado entre el patrón y el sindicato.

La movilidad geográfica en España se entiende por el cambio a un lugar de trabajo distinto del habitual (tanto cambio de puesto de trabajo como cambio de centro de trabajo).

El artículo 40 del estatuto de los trabajadores regula la movilidad geográfica por voluntad unilateral del empresario, independiente de que puedan intervenir algún otro factor como el sindicato. O sea que no hay pacto bilateral. Este artículo tiene una excepción muy favorable al trabajador en el caso



previsto en el 40.3 (traslado por reagrupación familiar) que se nos hace interesante pues protege en cierta medida la estabilidad y la unión familiar, pero que va a ser difícil que pueda lograrse pues no siempre va a haber una plaza disponible esperando por el cónyuge acompañante.

Con relación al caso español, la movilidad geográfica, al igual que la funcional sufrió una reforma fuerte como ya hemos mencionado en este trabajo; las cosas son bien diferentes a como se regulan en México, pues en la fracción primera del 40 dice que "el traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial".

En la regulación española estos movimientos se hacen por causas justificadas que son el hecho de lograr la competitividad, la mayor productividad, etc. O sean puros factores económicos, y vemos que el poder del empresario es muy amplio.

En este caso el empresario puede notificar al trabajador la decisión con treinta días de antelación, y el trabajador puede acceder optando por una compensación por gastos o sino se extinguirá su contrato percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio.

En relación a la compensación por gastos cuando el trabajador accede, estos gastos incluyen los gastos de él y sus familiares de acuerdo a lo que convengan las partes pero nunca puede ser inferior a lo que se establece en el Convenio Colectivo.

El trabajador español inconforme que no desea esta opción ni la extinción de su contrato puede ir a la vía judicial correspondiente.

En España, son opuestos los intereses del trabajador y del empresario frente al tema de la movilidad geográfica, en México se nota una cierta mayor protección al trabajador, aunque en la realidad de la vida, el universo laboral está siendo muy competitivo y a fin de cuentas si el empresario mexicano decide tomar una decisión en este sentido que afecte al trabajador lo compensará en lo que corresponda pero no cambiará su objetivo de aumentar su capital, pues él sabe que mano de obra solicitante de empleo hay suficiente, desafortunadamente para los obreros.



## 7. ANÁLISIS ECONÓMICO DE LAS SECUELAS DE LA APERTURA COMERCIAL

**ESTRUCTURA DE LA PEA  
SEGÚN TIPO DE INGRESO POR TRABAJO  
1990 Y 1995**

	1990		1995	
	%	% Acum.	%	% Acum.
No recibe ingresos	7.2	7.2	11.5	11.5
Menos de 1 SM	19.3	26.5	19.4	30.9
De un SM hasta 2 SM	36.7	63.2	29.5	60.4
Más de dos hasta 5 SM	24.9	88.1	25.2	85.6
Más de 5 SM	7.6	95.7	9.5	95.1
No especificado	4.3	100	4.9	100
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>		<b>100</b>	

Básico para conocer el costo de la mano de obra en un país es la estructura salarial: En el cuadro precedente se presenta una comparación en los niveles de ingresos de la población mexicana durante dos lustros. Los datos corresponden a los censos generales de 1990 y el intermedio de 1995; aún no se cuenta con el del 200.

Nos preguntamos ahora, si la legislación mexicana es competitiva a nivel mundial. Ya se señaló que de acuerdo a la catalogación del Centro de Estudios para la competitividad, México ocupa el lugar número 36. Sin embargo es importante señalar que uno de los factores que mayor preocupación genera a las empresas es el costo de la mano de obra, y si se considera que una mano de obra es más competitiva cuanto más barata es, tomemos en cuenta cuál ha sido la evolución de los salarios mínimos a lo largo de los últimos años; esto puede verse en el siguiente cuadro.

Tomando como base la evolución salarial, ampliando el periodo a los años del neoliberalismo y tomando en cuenta los aumentos de precios medidos a través del Índice Nacional de Precios al Consumidor, veamos cómo se ha comportado el salario con relación a los precios para determinar cómo ha quedado el poder adquisitivo del salario:

Este cuadro se manifiesta de manera concreta en lo que actualmente se puede adquirir con el salario mínimo y lo que podía hacerse hace diez años; esto se ve claramente en el siguiente cuadro:



## SALARIO MÍNIMO

<i>1994</i>	<i>Diario</i>	<i>Mensual</i>	<i>Hasta 5 SM</i>	<i>33% de 5 SM</i>	<i>50% de 5 SM</i>
Del 1 de enero al 3 de diciembre	13.97	419.1	2095.5	691.515	1047.75
<i>1995</i>	<i>Diario</i>	<i>Mensual</i>	<i>Hasta 5 SM</i>	<i>33% de 5 SM</i>	<i>50% de 5 SM</i>
Del 1 de enero al 31 de marzo	14.95	448.5	2242.5	740.025	1121.25
Del 1 de abril al 3 de diciembre	16.74	502.2	2511	828.63	1255.5
Del 4 al 31 de diciembre	18.43	552.9	2764.5	912.285	1382.25
<i>1996</i>	<i>Diario</i>	<i>Mensual</i>	<i>Hasta 5 SM</i>	<i>33% de 5 SM</i>	<i>50% de 5 SM</i>
Del 1 de enero al 31 de marzo	18.43	552.9	2764.5	912.285	1382.25
Del 1 de abril al de diciembre	20.66	619.8	3099	1022.67	1549.5
Del 3 al 31 de diciembre	24.3	729	3645	1202.85	1822.5
<i>1997</i>	<i>Diario</i>	<i>Mensual</i>	<i>Hasta 5 SM</i>	<i>33% de 5 SM</i>	<i>50% de 5 SM</i>
A partir del 1 de enero	24.3	729	3645	1202.85	1822.5
<i>1998</i>	<i>Diario</i>	<i>Mensual</i>	<i>Hasta 5 SM</i>	<i>33% de 5 SM</i>	<i>50% de 5 SM</i>
A partir del 1 de enero	27.9	837	4185	1381.05	2092.5
<i>1999</i>	<i>Diario</i>	<i>Mensual</i>	<i>Hasta 5 SM</i>	<i>33% de 5 SM</i>	<i>50% de 5 SM</i>
Del 1 de enero al 31 de diciembre	34.45	1033.5	5167.5	1705.275	2583.75
<i>2000</i>	<i>Diario</i>	<i>Mensual</i>	<i>Hasta 5 SM</i>	<i>33% de 5 SM</i>	<i>50% de 5 SM</i>
	37.90	1136.85	5684.25	1875.8025	2842.125

FUENTE: Anuario Estadístico del INEGI.

Uno de los aspectos que en mayor medida cuidan las empresas es el costo de la mano de obra, ya que este factor incide de manera importante en los costos finales de los productos. Por ello, para permanecer en el mercado, ya que se dan las condiciones de movilidad del capital financiero y productivo, los inversionistas buscan que su inversión no financiera les produzca el mayor rendimiento con los menores riesgos y costos laborales.



## SALARIOS E INFLACIÓN 1987-2000 LAS ESCUELAS DEL NEOLIBERALISMO \*

Periodo	Salario mínimo			Índice de precios=inflación			Resultado
	Salario mínimo	Incremento al salario mínimo	Incremento en el periodo	INPC	Incremento al INPC	Incremento en el periodo	Pérdida del p. adquisitivo
1-Ene-87	2.76083			10.9862			
1-Abr-87	3.31479	20.06%		13.5743	23.56%		
1-Jul-87	4.08008	23.09%		17.0233	25.41%		
1-Oct-87	5.10195	25.05%		21.2175	24.64%		
16-Dic-87	5.86724	15.00%		24.8087	16.93%		
1-Ene-88	7.04069	20.00%		28.4729	14.77%		
1-Mar-88	7.25292	3.01%	162.71%	35.6176	25.09%	224.20%	<b>37.79%</b>
1-Ene-89	7.83366	8.01%		43.1814	21.24%		
1-Jul-89	8.30603	6.03%		47.2023	9.31%		
4-Dic-89	9.13889	10.03%		49.9996	5.93%		
1-Ene-90	9.13889	0.00%		51.687	3.37%		
16-Nov-90	10.78658	18.03%		63.4209	22.70%		
1-Ene-91	10.78658	0.00%		67.1568	5.89%		
11-Nov-91	12.08402	12.03%		76.0555	13.25%		
1-Ene-92	12.08402	0.00%		79.7786	4.90%		
1-Ene-93	13.05997	8.08%		89.3025	11.94%		
1-Ene-94	13.97	6.97%		89.3025	0.00%		
1-Ene-95	14.95	7.02%	106.12%	103.2566	15.63%	189.90%	<b>78.94%</b>
1-Abr-95	16.74	11.97%		118.27	14.54%		
4-Dic-95	18.43	10.10%		151.964	28.49%		
1-Abr-96	20.66	12.10%		170.012	11.88%		
3-Dic-96	24.3	17.62%		194.171	14.21%		
1-Ene-98	27.9	14.81%		200.388	3.20%		
1-Ene-99	34.45	23.48%		275.038	37.25%		
1-Ene-00	37.9	10.01%	153.51%	313.067	13.83%	203.19%	<b>32.26%</b>
			1272.78%			2749.64%	<b>116.03%</b>

\* Cuadro elaborado por los autores con datos del INEGI y BM.

INPC= Índice Nacional de Precios al Consumidor. Esta es la medida más generalizada de incremento de precios o medida generalmente aceptada para medir la inflación en el periodo considerado.

### RESUMEN:

Durante los tres años considerados del periodo de Miguel de la Madrid se perdió un 37.79% del salario.

Durante el sexenio de Carlos Salinas, la pérdida fue del 78.94% del poder adquisitivo del salario.

Durante lo que va del sexenio de Ernesto Zedillo, se ha perdido un 32.36% del poder adquisitivo del salario.

La pérdida acumulada durante el periodo neoliberal es del 116.03%. Es decir, que para estar a la par cuanto a poder adquisitivo del salario, éste debería aumentar un 116.03%.

La competitividad mexicana, radica, por tanto en los bajos sueldos que se pagan. Es lo que se conoce como la mano de obra barata.

Este cuadro se manifiesta de manera concreta en lo que actualmente se puede adquirir con el salario mínimo y lo que podía hacerse hace diez años; ello se ve claramente en el siguiente cuadro:



Hace 10 años	1998
32.4 kgs. de tortilla	13.9 kgs.
32.4 kgs. de gas	5.6 kgs.
4.7 kgs. de huevo	2.3 kgs.
12.5 litros de leche	5.5 litros
129 boletos del metro	20.3

## 8. CONCLUSIONES

En México una de los factores de control ha sido el sindicalismo oficialista. Debe permanecer la tendencia realmente protectora hacia el trabajador. Debe procurarse un equilibrio armónico entre:

Las necesidades de libre empresa y la competitividad empresarial a través de:

- Ahorro en costos
- Mejora de la calidad
- Mayor productividad
- Mejor servicio

Las garantías que debe tener el trabajador en cuanto a condiciones de trabajo: Jornada digna, descansos, capacitación, vacaciones, prestaciones, estabilidad en el empleo, etcétera.

Deben agilizarse los mecanismos de solución de controversias y establecerse alternativas de consulta y arbitraje no necesariamente conflictivos.

Las condiciones de trabajo que se pacten entre trabajador y patrón deben ser muy precisas y bien delimitadas.

Los cambios deben ser de común acuerdo ya sea de manera individual o colectiva.

Deben regularse el pago por concepto de movimientos y viajes realizados en una distancia menor a los cien kilómetros.

No siempre el hacer más estrictas las normas de trabajo, el aumentar la jornada de trabajo o disminuir los descansos o las prestaciones han tenido como resultado la mejora en la productividad y el aumento en la competitividad; ello puede verse en el interesante estudio presentado por Luis Jiménez de Asúa<sup>29</sup> en el que puede constatarse que una adecuada reducción de la jornada genera una mayor productividad como puede verse en el caso presentado por el autor mencionado:

Es preciso tomar en cuenta que los seres humanos, siendo semejantes tenemos diferencias culturales, sociológicas políticas, etc. y que trasponer de

<sup>29</sup> LUIS JIMÉNEZ DE ASÚA, *Crónica del Crimen*, Biblioteca Jurídica, La Habana, 1950, p. 219.



manera crítica las experiencias de un país a otro, solamente generan descontrol y problemas sociales. México es competitivo, desafortunadamente, en base no a la calidad de la mano de obra, sino al bajo nivel salarial. Los costos se reducen de manera importante, sin embargo, queda siempre latente el principio de que más produce quien más integrado se haya con una empresa o institución.

### PRODUCTIVIDAD Y JORNADA DE TRABAJO

	<i>Proyecto 1</i>	<i>Proyecto 2</i>
Acorazado Connecticut	Louisiana	
Lugar	Newport	Brooklyn
Sector	Privado	Público
Jornada de trabajo	10 horas	8 horas
Equipos y materiales	Semejantes	Semejantes
Resultado		24.8% mayor por hora

De lo anterior pueden obtenerse las siguientes conclusiones:

- En todas las industrias alemanas, inglesas, y yanquis que adoptaron la ya clásica jornada de ocho horas, aumentó el rendimiento, lejos de decaer como se temía.
- La calidad del trabajo está en razón inversa de la duración.
- Soc. Británica para el progreso de las ciencias concluye: "Las largas jornadas empeoran la producción, aumenta el número de accidentes y favorecen las faltas de los operarios.

### BIBLIOGRAFÍA

#### LEGISLACIÓN CONSULTADA

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

*Constitución Española.*

*Estatuto de los Trabajadores.*

*Ley Federal del Trabajo.*

#### OBRAS CONSULTADAS

BAILÓN, ROSALÍO, *Legislación Laboral*, 2ª ed., Limusa-Noriega, México, 1999.



- BORRAJO DACRUZ, E., *et al.*, *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, T. I, Vol. II, 1994.
- BRICEÑO RUIZ, ALBERTO, *Derecho Individual del Trabajo*, Harla, México, 1990.
- DÁVALOS, JOSÉ, *Tópicos Laborales*, 2ª ed., Porrúa, México, 1998.
- , *Derecho del Trabajo I*, 6ª ed., Porrúa, México, 1996.
- DE BUEN, NÉSTOR, *Derecho del Trabajo*, 11ª ed., Porrúa, México, 1996.
- DE BUEN, CARLOS, *Ley Federal del Trabajo* (análisis y comentarios), Themis, México, 1996.
- DE LA CUEVA, M., *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 9ª ed., Porrúa, México, 1998.
- ESTÉVEZ, ANA ISABEL, *Código de Leyes Laborales con Jurisprudencia*, Aranzadi, Navarra, 1992.
- GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, *Traslados y Desplazamientos en la Empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.
- GUERRERO, EUQUERIO, *Manual de Derecho del Trabajo*, Porrúa, 1996.
- JIMÉNEZ DE ASÚA, LUIS, *Crónica del Crimen*, Biblioteca Jurídica, La Habana, 1950.
- Jurisprudencia Laboral, *Petróleos Mexicanos*, PEMEX, México, T. I y II, 1990.
- KAYE, DIONISIO, *Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo*, 2ª ed., Themis, México, 1995.
- MARTÍN VALVERDE, ANTONIO, *et al.*, *Casos Prácticos y Materiales de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 1992.
- MARTÍNEZ ABASCAL, VICENTE ANTONIO, *La Nueva Regulación de la Movilidad Laboral*, Aranzadi, Navarra, 1996.
- MUÑOZ RAMÓN, ROBERTO, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1976.

Las condiciones de trabajo que se pacten en estos contratos deben ser muy precisas y bien delimitadas.

Los cambios deben ser de común acuerdo o de manera individual o colectiva.

#### BIBLIOGRAFÍA

Deben regularse el pago por concepto de movimientos y viajes realizados en una distancia menor a los cien kilómetros.

No siempre el hacer más estrictas las normas de la jornada de trabajo o disminuir los descansos o las prestaciones han tenido como resultado la mejora en la productividad. En algunos casos puede verse en el interesante estudio presentado por el autor que una adecuada regulación de las condiciones de trabajo puede tener una mayor productividad como puede verse en el caso mencionado.

Es preciso tomar en cuenta que los seres humanos, siendo semejantes, tenemos diferencias culturales, sociológicas, psicológicas, etc.

BARRÓN, JOSÉ, *Trabajo y Seguridad Social*, Porrúa, México, 1999.