

COMPARATIVE LABOR LAW DOSSIER MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN MÉXICO

Alfredo Sánchez-Castañeda
Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas
Universidad Nacional Autónoma de México

Introducción

La Ley Federal del Trabajo (LFT) fue modificada el 30 de noviembre de 2012, si bien es cierto que se caracterizó por la flexibilización de las condiciones de trabajo, la reforma no tocó algunos aspectos de la legislación, tales como la modificación de las condiciones de trabajo tanto en su aspecto individual como colectivo. Por lo que se puede afirmar que la regulación existente en la materia sigue siendo la misma desde el año de 1970, fecha de la anterior reforma laboral. Sin embargo dicho comentario debe ser objeto de tres matices importantes.

En primer lugar, la jurisprudencia ha permitido cambiar las condiciones de trabajo hacia la baja, siempre, teniendo como tope, los derechos mínimos de los trabajadores consagrados en la Constitución y en la LFT.

En segundo lugar, a través de la negociación colectiva, las empresas han logrado reducir las condiciones de trabajo.

En tercer lugar, se debe recordar que según estadísticas oficiales y de la OIT, la informalidad abarca el 60% de las relaciones de trabajo en nuestro país, en donde no hay un seguimiento de la existencia o no de modificaciones de las condiciones de trabajo en la informalidad laboral. Aunque, por su propia naturaleza se trata de un trabajo precario con ausencia de seguridad social.

1. ¿Es posible que el empresario modifique unilateralmente las funciones del trabajador? En caso de que la respuesta sea afirmativa o de que se permita sólo con acuerdo con los representantes de los trabajadores, autorización pública o de un tercero (por ejemplo, Administración Laboral o árbitro), ¿cuáles son las causas que permiten dicha modificación? ¿Cuáles son los límites formales o procedimentales que se han de seguir?

El artículo 32 de la LFT establece 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, a la buena fe y a la equidad. En consecuencia, un empleador no puede modificar

unilateralmente las condiciones de trabajo, en caso de hacerlo, incurre en una causal por la cual, el trabajador puede demandarle la rescisión de su contrato de trabajo; por lo que un trabajador puede optar por la rescisión de contrato sin responsabilidad para el trabajador, o por despido injustificado por parte del patrón. La rescisión se materializa dejando de acudir a prestar sus servicios y, antes de treinta días, presentar la demanda correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (tribunales de trabajo).

2. ¿Es posible que el empresario modifique unilateralmente el lugar de prestación de servicios que implique un cambio del lugar de residencia del trabajador? En su caso, ¿cuáles son las causas que permiten dicha modificación? ¿Cuáles son los límites formales o procedimentales que se han de seguir?

Como se explicó en el caso anterior, el empleador no puede hacer una modificación unilateral de las condiciones de trabajo, las cuales incluyen el lugar en donde se pacto realizar la actividad laboral. En caso de hacerse una modificación del lugar de trabajo, el trabajador tiene derecho a la rescisión del contrato de trabajo. Lo anterior, así ha sido señalado por la jurisprudencia:

Rubro: “CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACIÓN DE LAS, POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR. ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Texto: El contrato laboral es un contrato sinalagmático o bilateral, y 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 en lo que al trabajador se refiere, si le es cambiado el trabajo contratado sin su consentimiento, pues debe tomarse en consideración que el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad según lo manda el artículo 31 de la ley citada. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Registro IUS: 195236. Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VIII, Noviembre de 1998, p. 425, tesis III.T. J/26, jurisprudencia, Laboral.”

Rubro: “...CONTRATO LABORAL. EL LUGAR DE DESEMPEÑO DEL TRABAJO, DEBE PRECISARSE EN EL. De conformidad con la fracción IV, del artículo 25, en relación con los numerales 28, fracción I y 30, todos ellos de la Ley Federal del Trabajo, **el contrato laboral es sinalagmático y éste debe contener el lugar o lugares precisos en que deba prestarse el trabajo**, esto es, que el referido sitio debe quedar **previamente señalado** como parte de las condiciones laborales; por tanto, **carece de validez la**

determinación unilateral del patrón al tratar de obligar al trabajador a prestar sus servicios en cualquier lugar del país en donde tenga sucursales la empresa, pues ello implicaría desestabilizar al empleado y a su familia, presionándolo a renunciar si no cumple con lo ordenado, y si el trabajador no se presenta ni traslada al lugar en que el patrón le requiera, ello no implica desobediencia, por tratarse de una orden carente de validez. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. III, Enero de 1996. Tesis: XIX.2o.6 L. Página: 273...”

Rubro: “...CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL. CAUSAS IMABLES AL PATRON. Aun cuando el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo no establece expresamente en sus ocho fracciones, que **es causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador, el cambio de adscripción unilateral realizado por el patrón,** deben interpretarse sistemáticamente las fracciones IX y II en relación con los artículos 24 y 25 fracción IV, del referido ordenamiento legal, para concluir que **la conducta del patrón que ordena el cambio de adscripción sin tomar en cuenta el consentimiento del trabajador, cuando no se estipula tal condición en el contrato de trabajo, constituye una falta de probidad imable a él y por tanto procede jurídicamente la rescisión de la relación laboral por el actor.** Fuente: Semanario Judicial de la Federación. I, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1988. Tesis: Página: 206...”

No obstante, debe señalarse que actualmente las empresas suelen establecer en los contratos de trabajo que el trabajador acepta cambiar de residencia o de lugar de trabajo, según las necesidades de la empresa, no existiendo en este caso, un cambio unilateral de la empresa del lugar en donde el trabajador presta sus servicios. De hecho el **artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo fracción IV**, establece que en el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: IV. El **lugar** o los **lugares** donde **debe prestarse el trabajo...**”.

3. ¿La normativa permite de manera expresa que un empresario decida de manera unilateral la movilidad geográfica transnacional de un trabajador? En caso afirmativo, explique de manera breve los aspectos más relevantes de la misma

No es posible por decisión unilateral de la empresa, una movilidad geográfica temporal o permanente transnacional.

4. ¿Es posible que el empresario modifique unilateralmente la regulación que en convenio colectivo se prevé sobre condiciones de trabajo (jornada, salario, vacaciones...)? En su caso, ¿cuáles son las causas que legitiman dicha modificación? Y ¿cuáles son los límites formales o procedimentales que se han de seguir?

No es posible por decisión unilateral de la empresa la modificación de las condiciones de trabajo (tales como, jornada, salario, vacaciones, etc.), reguladas en el convenio colectivo aplicable. No obstante el artículo 226 de la LFT establece que los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (tribunales de trabajo) la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley (contratos colectivos nacionales o de industria):

- i. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- ii. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

5. ¿Es posible que el empresario modifique unilateralmente la regulación de condiciones de trabajo (jornada, salario, vacaciones...) que no estén previstas en convenio colectivo? En su caso, ¿cuáles son las causas que legitiman dicha modificación? Y ¿cuáles son los límites formales o procedimentales que se han de seguir?

No es posible que la empresa, por decisión unilateral, modifique las condiciones de trabajo (tales como, jornada, salario, vacaciones, etc.) que no se encuentren reguladas en el convenio colectivo aplicable. No obstante, como se mencionó anteriormente, el artículo 226 de la LFT establece que los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (tribunales de trabajo) la modificación de las condiciones de trabajo contenidas (o no) en los contratos colectivos o en los contratos-ley (contratos colectivos nacionales o de industria):

- i. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- ii. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

6. En materia de modificación de condiciones de trabajo (funciones, movilidad geográfica, jornada, salario, vacaciones...), ¿existe algún tratamiento diferenciado en función del tamaño de la empresa? En caso de respuesta afirmativa, ¿cuál es la regulación diferenciada?

No existe una regulación diferenciada en atención al tamaño de la empresa con relación a la modificación de condiciones de trabajo.

7. En materia de modificación de condiciones de trabajo (funciones, movilidad geográfica, jornada, salario, vacaciones...), ¿existe algún tratamiento diferenciado en supuestos de transmisión de empresas (cuando la modificación se precisa con causa en la transmisión)?

En el caso mexicano no existe un tratamiento diferenciado en supuestos de transmisión de empresa, ya que la legislación no contempla como causa de transmisión de empresa la modificación de las condiciones de trabajo.

8. En materia de modificación de condiciones de trabajo (funciones, movilidad geográfica, jornada, salario, vacaciones...), ¿existe alguna especialidad cuando se pretende una modificación de condiciones de trabajo en una empresa en concurso?

En el caso mexicano no existe un tratamiento diferenciado cuando una empresa se encuentra en concurso.

9. ¿Se prevé alguna situación en que el trabajador afectado por una modificación de condiciones de trabajo (funciones, movilidad geográfica, jornada, salario, vacaciones...) pueda extinguir su relación laboral con derecho a indemnización?

La empresa no puede modificar unilateralmente, ni el salario ni la jornada de trabajo, ya que el contrato de trabajo obliga a la partes a lo expresamente pactado. Si la empresa impone una nueva jornada y horario o reduce el salario, el trabajador puede demandar la rescisión de contrato sin su responsabilidad, pues esa conducta patronal encuadra en el artículo 51 de la LFT que establece las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador. En este caso, dentro de los treinta días de los cambios en jornada o salario, el trabajador podrá solicitar ante los tribunales de trabajo la indemnización constitucional de 3 meses de salario; el pago de 20 días por año de servicios prestados o parte proporcional; el pago de la prima de antigüedad, consistente en 12 días de sueldo por año de servicios o parte proporcional, prestación que se paga con un salario máximo equivalente a dos veces el salario mínimo; el pago de vacaciones y prima vacacional proporcionales al tiempo laborado; el pago del aguinaldo; el pago de

sueldos y prestaciones devengados y no pagados, así como los salarios caídos, computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses y si al término de dicho plazo no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento de la sentencia, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

10. ¿Se prevé un proceso especial ante los tribunales para sustanciar las reclamaciones en materia de modificación de condiciones de trabajo?

El procedimiento judicial para sustanciar reclamaciones en materia de modificaciones de condiciones de trabajo (funciones, lugar de prestación de servicios, jornada, salario, vacaciones, etc.), es el mismo que se aplica cuando un trabajador fue despedido injustificadamente.

11. Otras cuestiones relevantes en materia de modificación de las condiciones de trabajo

En México es posible disminuir salarios, pero se debe dar bajo dos supuestos: Que la disminución no signifique un salario inferior al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente y que haya un consentimiento expreso del trabajador.

Al respecto se pueden señalar las siguientes jurisprudencias:

“SALARIO, REDUCCIÓN DE, EN VIRTUD DE CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO. Los convenios no son sino el concurso de voluntades, con relación a uno o varios puntos debatidos con anterioridad, judicial o extrajudicialmente, para el efecto de resolverlos, y que requieren para su existencia, ciertas modalidades y condiciones de forma externa, entre ellas, la relativa a que sean celebrados por escrito y debidamente sancionados por las autoridades del trabajo correspondientes. La Ley Federal del Trabajo, no prohíbe el otorgamiento de esos convenios, tratándose de conflictos de orden económico, y sólo el inciso h) de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional, determina la nulidad de los convenios o transacciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero, en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. Ahora bien, de acuerdo con lo expuesto, debe estimarse que el convenio sancionado debidamente por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, por el cual se resuelve un conflicto económico y se pacta una modificación al contrato colectivo de trabajo, consistente en reducir los salarios que devengaban los trabajadores, no entraña la renuncia de alguno de los derechos a que se refiere la disposición constitucional antes citada, si dichos trabajadores manifestaron su anuencia a esa reducción, debido a las condiciones económicas difíciles por las que atravesaba la empresa, y los salarios de que continuaron disfrutando, superaron aun al mínimo establecido por la ley. Amparo en

revisión en materia de trabajo 9932/41.-Cordero Federico y coags.-24 de abril de 1942.- Cinco votos.-Relator: José M. Mendoza Pardo. Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo LXXII, página 2455, Cuarta Sala.”

Dado que el salario mínimo vigente en México es muy bajo, es posible disminuir la remuneración del un trabajador.

Por otro lado, la Suprema Corte, también ha señalado que es procedente la disminución de las condiciones de trabajo en los contratos colectivos:

CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISION SE PUEDEN REDUCIR PRESTACIONES. En la tesis número 31/93, publicada con el rubro: "CONTRATO COLECTIVO VIGENTE EN LA INDUSTRIA PETROLERA (1991-1993). SU CLAUSULA CUARTA CONTRAVIENE LOS ARTICULOS 123, APARTADO 'A', FRACCION XXVII, INCISO H) CONSTITUCIONAL Y 394, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

Este Tribunal sostuvo que no se puede modificar el pacto colectivo en detrimento de los trabajadores; sin embargo, una mayor meditación en cuanto al tema, lo lleva a modificar dicho criterio. En efecto, el inciso h) de la fracción XXVII del artículo 123, Apartado "A", de la Constitución General de la República, dispone que serán nulas aquellas estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes; por su parte, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo determina que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación de la disposición constitucional, se infiere que la nulidad sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato; y por lo que hace al precepto legal, de su lectura se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, si se atiende a que utiliza la palabra contrato en plural, y en un centro de trabajo no puede existir más de un contrato colectivo, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal; de ahí, que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Octava Época: Amparo directo 859/94. Crispín Ramírez Martínez. 16 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Amparo directo 3079/94. Macrino Corona Hernández. 20 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Amparo directo 4609/94. Salvador Hernández Cervantes. 25 de mayo de 1994. Unanimidad de votos.

Amparo directo 11319/94. José Luis García Torres. 13 de diciembre de 1994. Unanimidad de votos. Amparo directo 19/95. Damián Domínguez Domínguez. 18 de

enero de 1995. Unanimidad de votos. Tesis I.9o.T.J/10, Gaceta número 86, pág. 27; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XV-Febrero, pág. 49. El criterio contenido en esta tesis contendió en la contradicción de tesis 21/95 resuelta por la Segunda Sala, de la que derivó la tesis 2a./J. 40/96, que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IV, agosto de 1996, página 177, con el rubro: "CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISION SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MINIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR."