

There are no translations available.

Circular 2508-Bis-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre algunos escenarios ante una reducción de la jornada laboral.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 13 septiembre del 2023, publicado en el diario “El Economista”.

Salarios, bonos y comisiones: Los escenarios ante una reducción de la jornada laboral

La legislación laboral prohíbe la reducción de salarios de manera unilateral por parte del patrón, pero las comisiones, bonos y compensaciones variables sí podrían verse afectadas ante una disminución en el límite legal de la jornada de trabajo en México.

Con el inicio del período ordinario de sesiones en el Congreso de la Unión, la expectativa sobre la reforma para reducir **la jornada laboral** se reavivó. A decir de especialistas consultados, un cambio de este tipo presenta diferentes escenarios para la operación de las empresas, y aunque **los salarios** quedarían protegidos, no así los esquemas de bonos e incentivos.

“México tiene que ir con la tendencia global de [las 40 horas de jornada laboral](#) . Pero dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo tenemos contemplado el salario base, el cual no se puede disminuir y es un

derecho adquirido

de los trabajadores. Al hacer la reducción de una jornada los empleadores no pueden reducir el sueldo”, explica Mayeli Cabral, socia de la firma Chevez Ruiz Zamarripa.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo (LFT), **el salario** es una de las condiciones laborales, como el espacio designado o las prestaciones mínimas, que no pueden ser alteradas unilateralmente por el patrón.

La [Recomendación 116](#) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) –vigente desde hace más de 60 años– es un instrumento que propone reducir la jornada laboral a una meta ideal de 40 horas por semana, entre los puntos básicos a considerar que plantea se puntualiza que el cambio debe ser gradual y **sin disminuir salarios**.

“La jornada es un máximo, de manera que si decides trabajar menos horas o eso se acuerda con la empresa, no tiene que ser **en detrimento del sueldo**, porque hablamos de un tipo de trabajo en el que un pago es por cuota diaria y se lleva a un pago quincenal o semanal”, apunta Carlos Ferran Martínez, socio director de la firma Ferran Martínez Abogados.

Aunque el salario base puede estar protegido, una reducción del límite legal del tiempo de trabajo podría afectar los ingresos de personas con esquemas de **pago por hora o de comisiones**.

En puestos de trabajo que tienen un esquema de pago por horas, reconocidos también en la LFT, sí podría verse una **disminución en la remuneración**, pero como resultado de un recorte en las horas máximas que puede laborar una persona, señala Carlos Ferran Martínez.

En eso coincide Mayeli Cabral, los trabajadores con **salarios mixtos o variables** asociados a comisiones o destajo sí pueden ver afectados sus ingresos al reducir la jornada laboral. “Por naturaleza del trabajo, si laboras menos, tienes generas menos comisiones”.

“Es un reto para todos las empresas con este tipo de salarios, porque puede impactar temas colectivos y sindicatos. Los retos en este caso serían más enfocados en automatización de

procesos y capacitación para **incrementar productividad**, pero no asociada al tiempo, sino a una mayor eficiencia de los procesos y la formación de los trabajadores”, señala la especialista.

La [reducción de la jornada laboral](#) es positiva, afirma Carlos Ferran Martínez, pero realizarla sin un diálogo profundo y con una implementación gradual, sí podría afectar a las empresas en un contexto de muchos cambios necesarios, pero rápidos.

“Es mucho más fácil tocar una **prestación extralegal** que una legal, jugar con el salario o el puesto es peligroso. Pero si se recortan las horas de trabajo, los bonos sí podrían reducirse. No sorprendería que una jornada más corta viniera acompañada de una disminución de las **compensaciones variables**”, indica.

Para Mayeli Cabral, este escenario también es posible, aunque se podrían mantener si las empresas modifican sus metas para **otorgar bonos**, aunque esto no es sencillo para todas las compañías.

“No todas las empresas pueden hacer eso. Pensemos en **industrias manufactureras** en las que la compensación variable está en función de lo que se produce. En México tendríamos más claridad en esto si la entrada en vigor es paulatina, porque los empleadores pueden ir acoplándose a compensaciones que no afecten a los trabajadores, porque en estas reformas no se quiere afectar a los trabajadores, pero el impacto económico en las empresas también puede ser significativo”, comenta.

En abril de este año, antes de finalizar el período ordinario de sesiones, en comisiones de la Cámara de Diputados se aprobó una reforma constitucional para establecer una jornada laboral de cinco días de trabajo por dos de descanso, lo que implicaría una [reducción de 48 a 40 horas en el límite](#) de horas de trabajo por semana.

La única certeza en el Congreso de la Unión es que el tema tendrá una discusión más fuerte en los próximos meses. La senadora Patricia Mercado, secretaria de la Comisión de Trabajo de la Cámara Alta, reconoce que al tratarse de una **reforma constitucional**, su aprobación no es sencilla, pero tendría más posibilidades si se alcanza un acuerdo para su implementación

gradual. El dictamen pendiente de discutirse en el pleno de la Cámara de Diputados no contempla un régimen de transición.

¿Se necesita una reforma para trabajar menos?

Desde la perspectiva de Carlos Ferran Martínez, las compañías podrían desde ahora pactar **menos horas de trabajo** con sus empleados. “Las empresas siempre han podido tener jornadas más reducidas”, puntualiza.

“Siempre se puede reducir en beneficio del trabajador, siempre y cuando no se vea afectado el salario del trabajador. Si lo quisieran hacer de manera anticipada y dar un paso a la vanguardia laboral, lo pueden hacer y dentro de la organización tendrán que revisar que **las prestaciones y el salario** integrado del trabajador no baje, porque se trata de una decisión de la empresa”, agrega Mayeli Cabral.

La ola de cambios hacia mejores condiciones de trabajo impulsada por las **nuevas generaciones de trabajadores**

genera un contexto ideal para discutir la reducción del tiempo de trabajo, pero la clave, opina la especialista, será “la manera en la que se implemente la reforma, si será gradual y si habrá una diferencia entre industrias”.

Y aunque existe la posibilidad de que las empresas reduzcan las horas de trabajo en acuerdo con sus colaboradores, también es una realidad que sin una reforma, esto no será algo generalizado en el mercado laboral. Pero el contexto económico actual y los cambios recientes requieren de “hacer una **reducción más gradual y menos fuerte**, tomando en cuenta los diferentes momentos de las industrias y ver hasta qué punto.

Estimamos debiera estudiarse en su caso la reforma para la reducción de la jornada pues seguramente contendrá disposiciones sobre los ingresos del trabajador.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”