

CAMBIOS DE HORARIO Y RETRIBUCIÓN. MODO Y MOMENTO DE PACTARLO

735

22 de julio de 2025

Nuestra empresa labora jornada de 44 horas semanales de lunes a viernes. Por situaciones de mercado y de falta de materia prima en los próximos meses, para evitar una reducción de personal del orden de 50 a 60 operadores, estamos considerando reducir el horario de labores a solo 40 horas semanales, ofreciendo como uno de los beneficios que, para no despedir a nadie, se labore de lunes a jueves y estén libres de viernes a domingo. Mi pregunta ¿Se puede calcular el pago de horario solo por las 30 horas trabajadas y no referenciado a el horario de las 44 horas?

Ese tipo cambios, que afecta los horarios de trabajo y el salario, sólo es posible si se hacen por mutuo acuerdo con los empleados (art. 62.3 del CT), salvo que se haya previsto, desde el inicio de la contratación, como ocurre en call centers o con profesores en instituciones docentes.

En un call center se pacta, por ejemplo, que el operador inicia brindando servicios a usuarios de un cliente residentes en la zona horaria Pacífico de USA, pero que, eventualmente (en unos 4 o 6 meses) podría ser asignado a usuarios de otro cliente que residen en la zona Este de USA, con 4 horas de diferencia respecto a los primeros.

De otra parte, en el caso de los docentes, se puede pagar desde un inicio que los horarios y remuneración estarán sujetos a la selección de asignaturas que hagan los estudiantes cada cuatrimestre.

En tales casos, no se requiere un mutuo acuerdo con el empleado, primero, porque desde un inicio se acordó la eventualidad de los cambios, y segundo, pues son cambios propios de la naturaleza del oficio y del negocio; no se trata de una modificación unilateral que impone el empleador.