

¿Es válido cambiar el pago de horas extras por otro beneficio?



Es una práctica común de las empresas el utilizar cada vez más este tipo de esquemas (acuerdos donde se de otro beneficio a cambio del pago de horas extras) y vean la forma de darle la “vuelta a ley” ya que ante el falso dilema de tener que ser más competitivos y productivos ven como una opción válida y legal este tipo de acuerdos, siendo la justificación más recurrente la de “el trabajador estuvo de acuerdo”.

Un convenio entre empresa y trabajador y/o sindicato de estas características no producirá efecto legal, (cambio del pago de horas extras por otro beneficio) ni impedirá que los subordinados afectados puedan exigir el pago del tiempo extra, pues de realizarse implicaría una renuncia a los derechos que

la Ley Federal del Trabajo les otorga, lo cual produce una nulidad absoluta de dicho acuerdo.

Es claro que esos pactos además de ser ilegales, exponen a las empresas a ser sancionadas por la STPS o a reclamaciones por parte de los trabajadores, por lo que la pregunta que surge es, ¿que es lo que puede hacer una empresa para administrar de mejor manera la jornada de trabajo y el pago de horas extras?. En efecto existen estrategias jurídicas para que no toda jornada de trabajo que exceda las ocho horas de trabajo genere horas extras, ni tampoco tener como límite que solo se pueda realizar tres veces a la semana y, ***la jornada distribuida es la respuesta legal*** a este tipo de dilemas con lo cual no es necesario ni violar la ley ni realizar pactos que atenten contra los derechos de los trabajadores.

PIZÁ ABOGADOS

www.pizaabogados.com