

DE ANDA & GRACIA, S.C.

Naturaleza de los descansos semanales y obligatorios... 16 de Septiembre. ¿Cómo debe pagarse?

Hemos recibido algunas consultas de clientes relacionadas con la forma de pago del día 16 de septiembre para las diferentes jornadas de trabajo que se tienen en la empresa, a la luz de las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo.

Primeramente, es importante destacar que los artículos 69 a 73 de la Ley Federal del Trabajo establece el descanso semanal, que consiste en un día de reposo, con goce de sueldo, por cada seis días de labores, cuyo objeto es el de preservar la salud física y mental de los trabajadores, por lo que éstos no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, y cuando lo hagan en forma voluntaria, tendrán derecho a percibir un salario triple, independientemente de la sanción a que se hará acreedor el patrón en los términos del artículo 994, fracción I, por no cumplir la disposición contenida en el artículo 69.

Tal rigor pretende evitar prácticas viciosas que afecten la integridad física del trabajador, aunque éste reciba una remuneración extra, toda vez que existen razones de tipo humanitario y fisiológico en el sentido de que el trabajador requiere del descanso de ese día para reparar el desgaste de las energías que ha sufrido después de seis días de servicios prestados.

Por otra parte, además del descanso semanal o séptimo día, la Ley señala los días que denomina de descanso obligatorio, cuyo establecimiento no está inspirado en el deseo de proporcionar al trabajador un desahogo de la fatiga producida por el desempeño de sus labores, sino en permitirle contar con tiempo disponible para conmemorar o tomar parte en determinados acontecimientos referidos a festividades cívicas, tradicionales o religiosas.

Así, los artículos 74 y 75 de la Ley laboral establecen cuáles son los días de descanso obligatorio y permiten que los trabajadores queden obligados a laborar en esos días, con derecho a percibir un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio.

Ahora bien, a la luz del artículo 74 tenemos que el día 16 de septiembre próximo es un día de descanso obligatorio, pero el cuestionamiento surge en los siguientes casos:

- **¿Cómo debo proceder cuando el trabajador solo labora de lunes a viernes?**

El hecho de que un trabajador labore de lunes a viernes con el fin de contar con un fin de semana largo, implica que las horas del día sábado se encuentren repartidas dentro de la semana, de tal suerte que el trabajador labora 9.6 horas al día, de las cuales 8 corresponden al día de la semana y 1.6 al sábado. Ante esta circunstancia, tenemos que si el trabajador labora de lunes a viernes estará laborando el tiempo correspondiente al sábado 16 de septiembre, que resulta de descanso obligatorio y ante la luz de la Ley deberá pagarse un salario doble adicional al concluir su semana.

Otra modalidad existente es que los trabajadores durante dicha semana, únicamente laboren las 8 horas correspondientes a cada día de la semana, independientemente que el pago al concluir la semana incluya el pago del sábado, en esta caso no laborado por la reducción de la jornada.

Una tercera forma es la sustitución del día sábado 16 de septiembre por otro diverso como puede ser el lunes 18 de septiembre en consideración e incluso, bajo la misma perspectiva de las reformas a la Ley publicadas en el Diario Oficial de la Federación.

- **¿Cómo debo proceder cuando el trabajador labora de lunes a sábado?**

La ley establece en su artículo 75 que los trabajadores que laboren en su día de descanso obligatorio, deberán recibir en forma adicional a su salario por el día de descanso, un salario doble por el servicio prestado. En caso de no laborarlo, únicamente recibirán el pago del día festivo.

Para información adicional favor de enviar correo a deanda@bajalegal.com o gracia@bajalegal.com o contactarnos a través de www.bajalegal.com.