



Descansos legales

La Ley Federal del Trabajo establece criterios para que el trabajador disfrute de ciertos periodos de descanso sin mengua de su salario. A continuación, encontrarás el concepto de descanso legal.

Concepto: Descanso legal es el periodo en el que el trabajador disfruta de su salario, sin necesidad de prestar el servicio.

Es decir, el descanso legal es el periodo marcado por la Ley para que el trabajador reponga energías recibiendo su salario, o bien cumpla con ciertas obligaciones para con su familia, para con la colectividad o de orden religioso.

Clases de descansos legales

La Ley laboral establece tres distintas clases de descansos legales:

- a) Descanso semanal.
- b) Descansos obligatorios.
- c) Vacaciones.

Descanso semanal

El descanso semanal también conocido como descanso del séptimo día, cumple la intención del legislador de que por cada seis días laborados el trabajador disfrute de un día de descanso, por lo menos.

Lo anterior significa que a cambio del trabajo por seis días consecutivos, el trabajador tendrá derecho a dejar de concurrir a su trabajo durante el séptimo día, con disfrute de su salario.

Pero también puede suceder que la empresa conceda al trabajador dos días de descanso a la semana en lugar de uno solo, y entonces el trabajador prestará sus servicios durante cinco días consecutivos y descansará los dos siguientes.

Lo normal en nuestro medio es que el descanso semanal sea el día domingo, porque en esa fecha el trabajador puede convivir con sus familiares y, al mismo tiempo, cumplir con sus deberes religiosos, en su caso, y aun asistir a espectáculos deportivos o sociales que tienen lugar en esa fecha.

Descansos obligatorios

Los descansos obligatorios son fechas especiales señaladas por la Ley en que el trabajador está autorizado para dejar de concurrir a sus labores, con el fin de conmemorar acontecimientos religiosos, cívicos, o de solidaridad con la clase trabajadora.

Vacaciones

Las vacaciones son periodos más prolongados de días de descanso, a que se tiene derecho por cada año cumplido de servicios. La Ley establece que por el primer año se tiene derecho a 6 días hábiles consecutivos de vacaciones, que se aumentarán de dos en dos hasta llegar a doce. Llegando a esta cifra, lo que se logra en el cuarto año, se aumentarán dos días de descanso por cada cinco años de antigüedad.



Remuneración por los descansos legales

Como decíamos anteriormente, durante los periodos de descanso legal el trabajador tiene derecho a recibir su salario sin merma.

Sin embargo, el pago de éste se calcula de manera diferente si se trata de vacaciones, de días de descanso obligatorio o de séptimos días.

Pago del descanso semanal

El pago del séptimo día íntegro corresponde sólo a los trabajadores que laboraron todos los días de la semana, pues si faltaron a su trabajo, se les pagará en forma proporcional agregando una sexta parte por cada día trabajado si se otorga un solo día de descanso, o dos quintas partes, en caso de que se concedan dos días a la semana.

Si el trabajador, en lugar de descansar el domingo como séptimo día, trabaja normalmente en esa fecha y descansa en otro día de la semana, tendrá derecho a la llamada prima dominical, que consiste en agregar a su salario ordinario, un 25% por su trabajo en domingo.

Esa prima dominical no se paga al trabajador que labora en domingo cuando corresponde a su descanso semanal pues, en ese caso, se le pagará salario doble por el tiempo trabajado.

Si el trabajador descansa en domingo normalmente y es llamado a laborar en ese día excepcionalmente, se le pagará salario doble por el tiempo trabajado, pero no se le abonará la prima del 25 por ciento.

Remuneración por los descansos obligatorios

Los descansos obligatorios se pagan con el salario normal del trabajador, a pesar de que éste no desempeñó sus labores, pero si el trabajador es llamado a trabajar en esas fechas, además de su salario ordinario que ya quedó pagado, disfrutará de salario doble por el tiempo que trabaje.

Remuneración por vacaciones

Al salario de los días de vacaciones, que se cubre al trabajador durante todo el periodo de su disfrute, se le agregan, por disposición del artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, el importe de un 25% por concepto de prima vacacional, con el propósito de que el trabajador cuente con un ingreso adicional a su salario del periodo vacacional.