

Día de descanso semanal de ley



Francisco Salas Chaves

fsalas@bdsasesores.com

El artículo 152 del Código de Trabajo señala que trabajador tiene derecho a un día de descanso absoluto, después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo.

Esta es una disposición muy clara y respetada por la mayoría de los patronos, y nadie la cuestiona porque se trata de una disposición que, a todas luces, resulta necesaria para que el trabajador pueda ejercer sus labores de forma adecuada.

Ahora bien, a diferencia de otras legislaciones, por ejemplo la de Colombia, el descanso no necesariamente debe ser dominical: es el patrono quien determina, siguiendo las reglas antes indicadas, el día en que el trabajador disfruta de su descanso fijado.

Asimismo, es posible que el día de descanso varíe de una semana a la otra, es decir, que el trabajador no siempre cuente con el mismo día de descanso por los roles de trabajo, lo cual resulta viable desde el punto de vista legal.

Lo anterior, si al momento de pactar la jornada laboral, el patrono informó sobre su naturaleza rotativa y sobre los cambios en los días de descanso.

Sin excepciones. El derecho laboral es muy celoso de los acuerdos que se firman entre trabajadores y patronos, tanto así, que ningún acuerdo debe contradecir el contenido de las normas laborales.

En el caso del día de descanso, los patronos deben procurar que, aún y cuando apliquen una jornada rotativa, se garantice el descanso semanal a todos los trabajadores.

Ahora bien, el artículo 152 del Código de Trabajo también establece la posibilidad de solicitarle al trabajador laborar en su día de des-

canso, lo cual debe responder a una necesidad de la empresa que no puede ser postergada.

En caso de que el patrono requiera los servicios del trabajador, deberá entonces pagar por las labores de ese día el doble del salario ordinario a su empleado.

Asimismo, en nuestro país existen algunas empresas que, por su ubicación o por la naturaleza de sus labores, otorgan de forma acumulada los días de descanso al final del mes laborado.

Esta posibilidad está expresamente contemplada en el Código de Trabajo, para actividades de interés público social y el patrono debe gestionar previamente un permiso ante el Ministerio de Trabajo. Así, los patronos que tengan esta modalidad de jornada deben verificar si su actividad califica para esa forma de disfrute del día de descanso.

Muchas veces, mediante acuerdos en los que media la buena fe de las partes, se llega a acuerdos que contravienen las reglas indicadas, anteriormente.

En estos casos, el propio trabajador ve el cambio como algo favorable, caso del empleado que vive en un lugar muy alejado del centro de trabajo, por ello, prefiere que se le acumulen los días libres, aún y cuando la actividad del patrono no califica para que se otorgue el permiso respectivo.

Si bien, aunque ambas partes están conformes con el acuerdo y no existe un riesgo inminente de quejas o denuncias de parte del trabajador, el patrono queda expuesto a que se detecte esta violación a la norma laboral, y se le inicie un proceso administrativo y judicial.

Por ello, antes de formalizar acuerdos que contradigan lo dicho en la norma, se deben buscar alternativas dentro del marco de la ley; dado que son derechos irrenunciables que pueden ser luego reclamados por el trabajador donde el patrono queda expuesto a ser sancionado por una Tribunal Judicial con una cuantiosa multa. ■