

CÓMO SE PAGA LA JORNADA NOCTURNA CUANDO ABARCA DÍAS DE DESCANSO DEL TRABAJADOR?



De acuerdo al artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se contemplan 3 modalidades en la jornada laboral:

- 1.- Jornada diurna, que será la comprendida entre las 6:00 y 20:00 horas.
- 2.- Jornada nocturna, que será la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 hora.
- 3.- Jornada mixta, que es la que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y la nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de 3 horas y media, ya que si es igual o excede a esta duración, entonces se reputará jornada nocturna.

Cada una de estas jornadas laborales tiene una duración máxima, por lo que como es posible observar la jornada de trabajo no tiene relación ninguna con las horas en que da inicio y termina un día, sino que está en función al período de tiempo que se establece en la LFT.

De esta forma, cuando un trabajador tiene una jornada de trabajo que inicia en la noche de un día y termina en las primeras horas del otro día, es fácilmente identificar que se trata de una jornada nocturna, conforme a lo dispuesto en el citado artículo 60 de la LFT, por lo que no puede decir que ha trabajado 2 días, sino que en realidad sólo ha sido un día, o más bien dicho, sólo ha laborado una jornada de trabajo, sin importar que la misma haya abarcado horas de 2 días distintos.

Por lo que si el trabajador tiene una jornada laboral cuyo inicio es a las 11:00 de la noche del lunes y concluye a las 6:00 de la mañana del martes, pues lo que ha hecho es laborar la jornada nocturna del día lunes, y la jornada laboral del día martes abarcará de las 11:00 de la noche del martes y hasta las 6:00 de la mañana del miércoles, y así sucesivamente por todo y cada uno de los días de la semana, culminando su semana laboral con la jornada del día sábado, cuando labore de las 11:00 de la noche del sábado y hasta las 6:00 de la mañana del domingo, para luego disfrutar de su día de descanso el domingo y reanudar su jornada laboral hasta el lunes a las 11:00 de la noche.

Por lo que este trabajador no podría alegar que trabajó en día domingo, que constituye su día de descanso, por el hecho de que parte de su jornada laboral nocturna correspondiente al día sábado abarcó algunas horas del día domingo, ya que estas horas corresponden a la jornada nocturna laboral del día sábado.

Lo mismo ocurre para cuando el día en que termina su jornada laboral nocturna es un día festivo de los contemplados en el artículo 74 de la LFT como de descanso obligatorio, ya que en realidad no estaría laborando ese día, sino simplemente estaría completando su jornada laboral nocturna correspondiente al día inmediato anterior.

Cosa distinta a si a este trabajador se le hace trabajar en su jornada nocturna laboral habitual de las 11:00 de la noche del día festivo que sea y hasta las 6:00 de la mañana del día siguiente, caso en el cual se consideraría que ha laborado en día festivo debiéndosele cubrir su salario correspondiente a esa jornada al triple de lo ordinario, según se señala en el artículo 75 de la LFT.

Aquí es importante puntualizar que se pagaría al triple el total de la jornada laboral y no sólo una hora bajo el argumento de que el día festivo concluyó a las 12:00 de la noche, por lo que el trabajador sólo laboró una hora de ese día (de las 11:00 a las 12:00 de la noche), ya que es importante recordar que la jornada laboral no está en función a las horas de inicio y término de un día ordinario, sino al período de tiempo reconocido en la legislación laboral, por lo que la jornada nocturna laboral iniciada en un día festivo sería la correspondiente a ese día festivo en particular, sin importar que sólo parte de la duración de la jornada laboral esté comprendida en el horario de inicio y término del día ordinario.

En vista de lo anterior, si Usted no ha pagado ese día como si fuera prestación de servicios en día de descanso obligatorio, o si sólo ha pagado una hora (o el período de tiempo que abarcó la jornada hasta las 12:00 de la noche), bajo el argumento o creencia de que ahí terminaba el día festivo, pues tiene la contingencia de que el trabajador pueda rescindir la relación laboral sin responsabilidad alguna para él, con la contingencia operativa y financiera que eso representa por supuesto.