

Tribunal de la Sunafil: descanso semanal



**César
Puntriano
Rosas**

Abogado
laboralista

El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso semanal, el que se otorgará preferentemente en domingo. Esto supone que el descanso semanal obligatorio (DSO) podría no coincidir con el domingo, siempre y cuando se respete la proporción de seis días de trabajo con uno de descanso. Si el trabajador labora en su DSO, sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrá derecho al pago de la retribución a la labor efectuada más una sobretasa del 100%. Pero ni el descanso sustitutorio ni el pago por DSO omitido son exigibles en los casos de trabajo realizado por miembros de una misma familia; tampoco en el caso de trabajadores que intervienen en labores de dirección o inspección, y en los que trabajen sin fiscalización superior inmediata; así como en el caso de trabajadores que perciban el 30% o más del importe de la tarifa de los servicios que cobra el negocio de su empleador.

El trabajo en el DSO debería ser excepcional, este podría ser de 48 horas cuando el empleador así lo decide. Lo mismo ocurre con los 14 feriados fijados por ley, en los cuales el trabajador debe descansar percibiendo su remuneración habitual. Excepcionalmente el trabajador podrá laborar un feriado, percibiendo un día de descanso pagado en compensación

o el pago doble (200%). Sin embargo, la normativa habilita a que el empleador establezca regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la debida proporción, cuando los requerimientos de su operación lo ameriten. Se trata de las jornadas atípicas de trabajo en las cuales se laboran días consecutivos, usualmente 14, 21 o 28, durante 10, 11 o 12 horas efectivas, y se toma una cantidad de días proporcionales de descanso consecutivos remunerados para compensar los feriados y DSO laborados en los días de trabajo consecutivos, así como las horas extras generadas durante aquellos. El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) de la Sunafil, en la Resolución de Sala Plena N° 008-2022-Sunafil/TFL, precedente de observancia obligatoria, afirma que el descanso semanal tiene una duración no menor a 24 horas consecutivas y que el pago de los días de descanso no compensados es excepcional, pues sería contrario a derechos fundamentales en el trabajo el obligar a un subordinado a trabajar de lunes a domingo, por más que se haya fijado el pago de una retribución económica compensatoria por la extensión de jornada. De esto se desprende que no puede pactarse una jornada laboral de lunes a domingo. Esto debe leerse a la par con la normativa vigente, pues si el trabajador labora durante una jornada atípica, podría trabajar de manera consecutiva más de seis días, siempre y cuando luego de su ciclo de trabajo goce de un período proporcional de descanso según lo señalado.