

Impacto remunerativo del fin de semana largo



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Ayer, 29 de agosto, fue declarado no laborable compensable para el sector público y de acogimiento opcional para el privado por el Decreto Supremo N° 033-2022-PCM.

La norma dispuso que en el sector público se compensa en los 10 días inmediatos posteriores, o cuando lo establezca el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades, garantizándose la provisión de servicios esenciales e indispensables para la sociedad. Para el sector privado, el acogimiento es voluntario, previo acuerdo entre empleador y su personal, quienes deciden cómo se recuperará. A falta de acuerdo, decide el empleador.

Pero las entidades y empresas sujetas al régimen laboral privado que brindan servicios sanitarios y de salubridad, limpieza y saneamiento, electricidad, agua, desagüe, gas y combustible, sepelios, comunicaciones y telecomunicaciones, transporte, puertos, aeropuertos, seguridad, custodia, vigilancia, y traslado de valores, y expendio de víveres y alimentos; están facultadas para determinar los puestos de trabajo que están excluidos del día no laborable. Si laboraron el 29, los trabajadores del sector privado no percibieron importe adicional a su remuneración ordinaria.

Por otro lado, hoy 30 de agosto es feriado a escala nacional, en conmemoración de Santa Rosa de Lima. La regla consiste en que el personal público y privado descansa y el empleador les paga el día

de manera normal a finales de mes. Esto corresponde tanto a personal que labora de manera presencial como a los que desarrollan el trabajo remoto; en este último caso se aplica la desconexión digital.

Sin embargo, en caso se labore durante el feriado la legislación señala que los trabajadores percibirán, además del pago normal por el día feriado que se incluye en su remuneración mensual, un día adicional de pago que valdrá el doble de su jornal diario regular.

En otras palabras, quienes laboren este 30 de agosto percibirán dos días adicionales de remuneración. No se trata de un pago triple, pues, reiteramos, el pago por el 30 de agosto ya viene incluido en la remuneración mensual normal de agosto.

Por ejemplo, si un trabajador percibe S/ 1,500 mensuales, su remuneración diaria equivale a S/ 50 (1500 entre 30 días). Al descansar el 30 de agosto su remuneración a fin de mes será S/ 1,500. Se le paga los S/ 50 como si hubiera trabajado el 30 pese a que descansó.

En cambio, si trabaja el 30 de agosto, además de los S/ 1,500 (que ya incluyen los S/ 50 por el feriado), percibirá S/ 100 (un día de remuneración por el trabajo en feriado más la sobretasa del 100%: S/ 50 + S/ 50).

Una alternativa consiste en otorgar al trabajador descanso pagado en otro día laborable, es decir, compensar la labor extraordinaria con descanso físico.

Si ello ocurre, ya no se genera el pago doble adicional.

Notemos que el 30 no es un día no laborable recuperable, sino un feriado dispuesto por ley. Siendo así, el descanso que se tome el 30 de agosto no debe compensarse posteriormente.