

Impacto del próximo feriado del 6 de agosto



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Este sábado 6 de agosto es un día feriado recientemente declarado por la Ley N° 31530 en conmemoración de la Batalla de Junín. De esta manera, el feriado es aplicable tanto a los trabajadores del sector público como el privado.

La regla consiste en que el personal 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 realizan el trabajo remoto, aplicándose en este último caso 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 6 de agosto percibirán dos días adicionales de remuneración a fin de mes. No se trata de un pago triple pues, reiteramos, el pago por el 6 de agosto ya viene incluido en la remuneración mensual normal del mes de agosto.

Por ejemplo: Si un trabajador percibe 1,500 soles mensuales, su remuneración diaria equivale a 50 soles (1,500 entre 30 días). Al descansar el 6 de agosto su remuneración a fin de mes será 1,500

soles. Se le paga los 50 soles como si hubiera trabajado el 6 pese a que descansó.

En cambio, si trabaja el 6 de agosto, además de los 1,500 soles (que ya incluyen los 50 soles por el feriado), percibirá 100 soles (un día de remuneración por el trabajo en feriado más la sobretasa del 100%: S/ 50 + S/ 50). Una alternativa, tomada por algunas empresas, consiste en otorgar al trabajador descanso pagado en otro día laborable, es decir compensar la labor

Quienes laboren este 6 de agosto percibirán dos días adicionales de remuneración a fin de mes.

extraordinaria con descanso físico. Si ello ocurre, ya no se genera el pago doble adicional.

Tratándose de trabajadores cuyo turno de trabajo inicia el 5 de agosto y concluye el día 6, la norma no considera que hayan trabajado en el feriado, por lo que no les corresponde pago adicional alguno a su jornal diario regular.

Si el feriado coincide con el día de descanso semanal y el trabajador labora sin descanso sustitutorio, el monto que le corresponde es el señalado anteriormente, dos días adicionales de remuneración.

Notemos que no se trata de un día no laborable recuperable sino de un feriado dispuesto por Ley. Siendo así, el descanso que se tome el día 6 de agosto no debe compensarse posteriormente.