Puntos laborales claves del fin de semana largo



César Puntriano Rosas

Abogado laboralista

Este jueves es un día feriado en conmemoración de la festividad católica de San Pedro y San Pablo, por lo que corresponde a los trabajadores el descanso remunerado. La regla entonces consiste en que el personal descansa y el empleador les paga el día de manera normal a finales de mes. Esto aplica tanto a personal que labora de manera presencial como a los que realizan teletrabajo, 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 29 de junio 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 día percibirán 2 días adicionales de remuneración a fin de mes. No se trata de un pago triple pues, reiteramos, el pago por el 29 de junio ya viene incluido en la remuneración mensual normal. Una alternativa, tomada por algunas empresas, consiste en otorgar al trabajador descanso pagado en otro día laborable, es decir compensar la labor extraordinaria con descanso físico. Por su parte el viernes 30 de junio es un día no laborable para los trabajadores del sector público, tal y como lo dispuso el D.S. 151-2022-PCM. El sector privado puede acogerse si así lo desea. Además, este será un día hábil para fines tributarios. Así, las horas dejadas de laborar serán compensadas en los 10 días inmediatos posteriores, o en la oportunidad que fije el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades. Los titulares de las entidades del sector público adoptarán las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad, durante este viernes. En el sector privado, cuyo acogimiento es voluntario, la norma señala que el empleador y los trabajadores deberán fijar de común acuerdo la forma cómo se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar. A falta de acuerdo, decidirá el empleador. Pudiendo inclusive exonerar a sus trabajadores de la recuperación. Asimismo, la regulación dispone que, las entidades y empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada que realizan servicios sanitarios y de salubridad, electricidad, agua, desagüe, gas y combustible, entre otros, están facultadas para determinar los puestos de trabajo que están excluidos del día no laborable del 30 de junio y los trabajadores respectivos que continuarán laborando, a fin de garantizar los indicados servicios esenciales. Esto supone que la entidad pública, sujeta al régimen privado, a la que se aplica obligatoriamente el día no laborable de este viernes, podrá fijar qué puestos de trabajo, y por ende cuáles trabajadores seguirán laborando debido a que sus labores resultan indispensables para la comunidad. Para el sector privado, si la empresa realiza alguna de las labores esenciales ya señaladas, esta podrá acogerse parcialmente al día no laborable, excluyendo objetivamente de estos a los trabajadores que ejecutan esas labores, o simplemente no acogerse y laborar con normalidad, sin generarse pago adicional por el 30, pues no es un feriado.