Un feriado a mitad de semana: 30 de agosto



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Mañana miércoles 30 de agosto es feriado a nivel nacional, en conmemoración de Santa Rosa de Lima. Este feriado es uno de los dieciséis que tenemos durante al año, y uno de los siete (7) en el que se conmemora una festividad religiosa.

El personal público y privado descansa este 30 de agosto y el empleador les paga el día de manera normal a finales de mes. Esta medida resulta de aplicación tanto a personal que labora de manera presencial como a los que realizan teletrabajo, aplicándose en este último caso la desconexión digital.

Sin embargo, hay actividades que no se detienen como las que realizan las empresas mineras, petroleras, industriales, los restaurantes, hoteles, cines, y que en algunos casos se incrementan durante el feriado. En aquellas situaciones, el personal que labore durante este feriado percibirá, además del pago normal por el 30 de agosto que se incluye en su remuneración mensual, un día adicional de pago que valdrá el doble de su jornal diario regular. Notemos que este importe adicional también corresponderá a aquel personal que trabaje de manera remota durante el día 30 de agosto. En otras palabras, quienes laboren este 30 de agosto percibirán 2 días adicionales de remuneración. No se trata de un pago triple pues, reiteramos, el pago ordinario por el 30 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 30 de agosto su remuneración a fin de mes será 1,500 soles. Se le paga los 50 soles como si hubiera trabajado el 30 pese a que descansó. En cambio, si trabaja el 30 de agosto, además de los 1,500 soles (que ya incluyen los S/ 50 por el feriado), percibirá 100 soles (un día de remuneración por el trabajo en feriado más la sobretasa del 100%: S/ 50 + S/ 50).

El incumplimiento de la regulación sobre el día feriado califica como una infracción muy grave.

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 día 30 de agosto no debe compensarse posteriormente. No se han programado días no laborables el día previo (29) o el posterior (31) por lo que se trabaja con normalidad. Inclusive, si el turno de trabajo inicia el 29 de agosto, pero termina el 30, la legislación no considera que se hubiera laborado durante el feriado.

El incumplimiento de la regulación sobre el día feriado califica como una infracción muy grave sancionable con una multa por parte de Sunafil, cuyo importe que oscila entre 13,018.5 y 260,023.5 soles dependiendo del número de trabajadores afectados.