El fin de semana largo para el sector público



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Este domingo 8 de octubre es un día feriado en conmemoración del Combate de Angamos, gesta heroica en la que se inmoló don Miguel Grau Seminario. Esto implica 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, si el trabajador labora durante el feriado, la legislación señala que percibirá, además del pago normal por el 8 de octubre que se incluye en su remuneración mensual, un día adicional de pago que valdrá el doble de su jornal diario regular. En otras palabras, si labora este 8 de octubre, percibirá dos días adicionales de remuneración a fin de mes. No se trata de un pago triple, pues, reiteramos, el pago por el 8 de octubre ya viene incluido en la remuneración mensual ordinaria. 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. Notemos que el 8 cae domingo, día de descanso semanal de muchos. Lo señalado anteriormente no cambia debido a esta coincidencia.

Por otro lado, el lunes 9 de octubre es un día no laborable para los trabajadores del sector público, tal y como lo dispuso el D. S. N° 151-2022-PCM. El sector privado puede acogerse si así lo desea. De acuerdo con la norma, este día será considerado hábil para fines fiscales. Además, las horas dejadas de trabajar durante el 9 de octubre serán compensadas en los 10 días inmediatos posteriores, o en la oportunidad que establezca 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 el lunes entrante. Tratándose del sector privado, cuyo acogimiento al día no laborable del 9 es voluntario, el empleador y los trabajadores deberán fijar de común acuerdo la forma como se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar. A falta de acuerdo, decidirá el empleador, que podría inclusive exonerar a sus trabajadores de la recuperación. Y las entidades y empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada que realizan servicios sanitarios y de salubridad, limpieza y saneamiento, electricidad, agua, desagüe, gas, entre otros, están facultadas para determinar los puestos de trabajo que están excluidos del día no laborable del 9 y los trabajadores que continuarán laborando, a fin de garantizar los indicados servicios a la comunidad. Esto supone que la entidad, sujeta al régimen laboral privado, a la que se aplica obligatoriamente el día no laborable, podrá fijar qué puestos de trabajo, y por ende qué trabajadores, seguirán laborando debido a que sus labores resultan indispensables para la comunidad. Para el sector privado, si la empresa realiza alguna de las actividades esenciales para la comunidad señaladas, podrá acogerse parcialmente al día no laborable, excluyendo objetivamente de los mismos a los trabajadores que ejecutan las citadas labores, o simplemente no acogerse y laborar con normalidad, sin generarse pago adicional por el 9, pues no es un feriado.