La remuneración por laborar en días festivos



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Ayer, 25 de diciembre, tuvimos nuestro último feriado del año en conmemoración de la Navidad. Esto implica que el personal descansó y que a fin de mes el empleador les pagará el día de manera normal como si se hubiera trabajado. Aplica tanto al personal que labora de manera presencial como por teletrabajo, procediendo en este último caso la desconexión digital. Sin embargo, si el trabajador laboró ayer, la legislación señala que percibirá, además del pago normal por el mes de diciembre que se incluye en su remuneración regular, un día adicional de pago que valdrá el doble de su haber diario por el feriado trabajado. No se trata de un pago triple, pues, reiteramos, el pago por feriado ya viene incluido en la remuneración mensual ordinaria. Una alternativa, tomada por algunas empresas, consiste en compensar la labor extraordinaria con descanso físico. En ese caso no corresponde pago doble adicional. En cambio, hoy, 26 de diciembre 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. Este día, además, será considerado hábil para fines fiscales.

Las horas dejadas de trabajar durante el día de hoy serán compensadas en los 10 días inmediatos posteriores, o en la oportunidad que fije el titular de cada entidad, en función a sus propias necesidades. Los titulares de estas entidades adoptarán las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad. Tratándose del sector privado, cuyo acogimiento al día no laborable de hoy 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. Pudiendo inclusive exonerar a sus trabajadores de la recuperación. Asimismo, las entidades y empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada que realizan servicios sanitarios y de salubridad, limpieza y saneamiento, electricidad, agua, desague, gas, entre otros, están facultadas para determinar los puestos de trabajo que están excluidos del día no laborable y los trabajadores que seguirán 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 determinar qué puestos de trabajo, y por ende cuáles trabajadores, seguirán laborando debido a que estas 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 ellos a los trabajadores que ejecutan las citadas labores, o simplemente no acogerse y laborar con normalidad, sin generarse pago adicional por el 26 de diciembre pues no es un feriado. Feliz Navidad.