ENFOQUE CORPORATIVO

El feriado del viernes 7 en la agenda laboral



César Puntriano Rosas

Abogado laboralista

Este viernes 7 de junio es feriado a escala nacional, en conmemoración de la Batalla de Arica y del Día de la Bandera, y que fuera fijado por Ley N° 31788. Este feriado es uno de los 16 que tenemos durante al año.

El personal público y privado descansa este 7 de junio 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 llevan a cabo 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 7 de junio 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 7 de junio.

En otras palabras, quienes laboren este 7 de junio percibirán dos días adicionales de remuneración. No se trata de un pago triple, pues, reiteramos, el pago ordinario por el 7 de junio ya viene incluido en la remuneración mensual normal de junio.

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 7 de junio su remuneración a fin de mes será 1,500 soles. Se le paga los 50 soles como si hubiera trabajado el 7 pese a que descansó. En cambio, si trabaja el 7 de junio, 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%: 50 soles + 50 soles).

Una alternativa consiste en otorgar al trabajador descanso pagado en otro día laborable durante este mes, es decir, compensar la labor extraordinaria con descanso físico. Si ello ocurre, ya no se genera el pago doble adicional.

Notemos que el 7 de junio no es un día no laborable recuperable, sino un feriado dispuesto por ley. Siendo así, el descanso que se tome el 7 de junio no debe compensarse posteriormente. No se han programado días no laborables el día previo (6 de junio) o el posterior (8 de junio), por lo que esos días se trabaja con normalidad, salvo que alguno califique como día de descanso semanal. Inclusive, si el turno de trabajo inicia el 6 de junio, pero termina el 7, 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 oscila entre 13,544.50 y 270,592.50 soles, dependiendo del número de trabajadores afectados.