El trabajo y el feriado por la batalla de Junín



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Hoy, 6 de agosto, es feriado nacional en conmemoración de la Batalla de Junín, tal y como lo dispone la Ley 31530.

El personal público y privado tiene derecho a descanso pagado, debiendo el empleador remunerar este día de manera normal a finales de mes. Esta medida comprende 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 durante el feriado 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 hoy debe percibir además del pago normal por el 6 de agosto que se incluye en su remuneración mensual, un día adicional de pago que valdrá el doble de su remuneración diaria por el día feriado laborado. Notemos que este importe adicional también corresponderá a aquel personal que trabajó de manera remota durante el día 6 de agosto. En otras palabras, quienes trabajen hoy deben percibir 2 días adicionales de remuneración. No se trata de un pago triple adicional pues, reiteramos, el pago ordinario por el 6 de agosto ya viene incluido en la remuneración mensual normal del mes de agosto.

Por ejemplo: Si un trabajador percibe S/ 1,200 mensuales, su remuneración diaria equivale a S/ 40 (1,200 entre 30 días). Al descansar el 6 de agosto su remuneración a fin de mes será S/ 1,200. Se le paga los S/ 40 por el feriado como si hubiera trabajado pese a que descansó. En cambio, si trabaja en esta fecha, además de los S/ 1,200 (que ya incluyen los S/ 40 por el feriado), percibirá S/ 80 (un día de remuneración por el trabajo en feriado más la sobretasa del 100%: S/ 40 + S/ 40).

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 6 de agosto no es un día no laborable recuperable para el sector público a diferencia de los días 26 o 27 de julio. Siendo así, el descanso que se tome hoy no debe compensarse posteriormente. Inclusive, si el turno de trabajo inició el 5 de agosto, pero terminó el 6, 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 la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), cuyo importe que oscila entre S/ 13,544.50 y S/ 270,592.50 dependiendo del número de trabajadores afectados.

Finalmente, consideramos que la conmemoración de la Batalla de Junín pudo manejarse como un día cívico laborable pero no como feriado pues se impacta enormemente al Producto Bruto Interno (PBI).