Reglas laborales por el feriado del 7 de junio



César Puntriano Rosas

Abogado laboralista

Este sábado 7 de junio es feriado nacional, en conmemoración de la Batalla de Arica y del día de la Bandera, fijado por la Ley No. 31788. Este feriado es uno de los 16 que tenemos durante al año. El personal público y privado descansa en la fecha 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 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. En otras palabras, quienes laboren esa fecha percibirán 2 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 del mes de junio. Por ejemplo: Si un trabajador percibe S/ 1,500 mensuales, su remuneración diaria equivale a S/ 50 (1500 entre 30 días). Al descansar el 7 de junio su remuneración a fin de mes será S/ 1,500. Se le paga los S/ 50 como si hubiera trabajado pese a que descansó. En cambio, si labora el 7 de junio, además de los S/ 1,500 (que ya incluyen los S/ 50 por el feriado), percibirá S/ 100 (un día de remuneración por el trabajo en feriado más la sobretasa del 100%: S/ 50 + S/ 50). 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. 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 día 7 de junio no debe compensarse posteriormente. No se ha fijado el día 6 de junio como no laborable por lo que el viernes se trabaja con normalidad. Inclusive, si el turno inicia el 6 de junio, pero termina el 7, la legislación no considera que se hubiera laborado durante el feriado. No es menos cierto que el personal que labora de lunes a viernes no va a beneficiarse con el feriado porque este cae sábado. Descansará y no recibirá pago adicional sino su remuneración normal a fin de mes. Pero si lo trabaja, y aun cuando coincida con su día de descanso el tratamiento será similar al ya señalado, es decir, percibirá dos días remuneración adicional a fin de mes. Su incumplimiento califica como una infracción muy grave sancionable con una multa por la Sunafil, cuyo importe que oscila entre S/ 14,070.50 y S/ 281,035.50 dependiendo del número de trabajadores afectados.