Mundo jurídico

Consecuencias laborales del feriado largo



RONALD PÉREZ
Abogado del Estudio Muñiz de Piura

El 1 de noviembre fue el "Día de Todos los Santos", considerado como día feriado, donde la regla laboral consiste que el trabajador tiene derecho al descanso físico, con el correspondiente pago diario de su remuneración ordinaria. Pero, si el empleador consideró que el trabajador debió prestar sus servicios, está obligado a pagar por el día de la labor realizada con una sobretasa del 100%, además, del pago común por ser feriado.

Por ejemplo, si un trabajador percibe una remuneración de S/ 1,200, su remuneración diaria equivale a S/ 40.00, monto que le corresponde por el día de descanso físico producto del feriado, que viene incluido en su remuneración ordinaria; sin embargo, si laboró en día feriado (sin descanso sustitutorio posterior), recibirá dos remuneraciones diarias adicionales: una por la labor realizada en día feriado y otra por la sobretasa, percibiendo una remuneración mensual de S/ 1,280.

Por otro lado, el Gobierno ha declarado -entre otras fechas- el 2 de noviembre como día no laborable, cuyo descanso físico pagado es obligatorio para el sector público y facultativo para el privado; sujeto a compensación, previo acuerdo entre las partes o por decisión del empleador.

Los días no laborables compensables no siguen la misma regla que los feriados en cuanto al pago de sobretasas y descansos sustitutorios; es decir, aquel colaborador que trabaje en día no laborable (no feriado), percibirá solo su remuneración diaria.

En consecuencia, para evitar el pago de las dos remuneraciones diarias adicionales por haber laborado en día feriado, recomendamos otorgar al trabajador un día de descanso remunerado con la finalidad de compensar este esfuerzo físico realizado. Asimismo, aprovechar los días no laborables restantes para otorgar vacaciones a los trabajadores que hayan cumplido con los requisitos para su goce.