



ACTUALIDAD LABORAL

LA REVISTA ESPECIALIZADA EN DERECHO LABORAL MÁS ANTIGUA DEL PERÚ.
FUNDADA POR FERNANDO ELÍAS MANTERO EN MAYO DE 1975.

INFORME GENERAL SOBRE FERIADOS NO LABORABLES

ENERO 2023

Legislación sobre
descansos remunerados
de los trabajadores sujetos
al régimen laboral de la
actividad privada



PABLO SALINAS SEMINARIO

Abogado por la USMP.

Estudios completos de Maestría del Trabajo en la USMP.

Socio principal del Estudio Salinas Verano & Asociados SAC.

Especialista en temas de derecho colectivo del trabajo y regímenes laborales especiales como textil y exportación no tradicional.

Ex Director y Consejero de la CCL.

Ha sido miembro de las comisiones laborales de la SNI, CCL y ADEX.

Editado por:



Pedro Dulanto 160
Urbanización San Antonio, Lima 4 Barranco, Lima- Perú

(51 1) 446 9711
informes@varelaabogados.com
varelaabogados.com

INFORME GENERAL SOBRE FERIADOS NO LABORABLES

Enero 2023

Nos referimos a los **días feriados no laborables** establecidos en la legislación laboral vigente sobre **descansos remunerados**, que como recordarán armonizó y consolidó sin discriminaciones toda la legislación sobre dicha institución correspondiente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la Actividad Privada en general y en forma especial a la forma de cálculo, abono y demás características de todos los días feriados laborables y no laborables del

personal de trabajadores a vuestro cargo y que incluye a los nuevos feriados no laborables nacionales del 06 de agosto por la Batalla de Junín y del 9 de diciembre por la Batalla de Ayacucho.

Tenemos el agrado de consolidar y resumir las principales características de los **días feriados no laborables** de los trabajadores sujetos dentro del régimen laboral de la actividad privada.

1. NORMAS LEGALES EN GENERAL

Las disposiciones legales que regulan todos los aspectos de los Días Feriados No Laborables consisten en:

1.1. Ley 3010 de 26 de diciembre de 1918

Que otorgó el descanso obligatorio en los días domingos, días de fiestas cívicas y el primer día de elecciones políticas.

1.2. Ley 7515 de 30 de abril de 1932

Que dispuso que el 1º de Mayo de cada año inicialmente sólo los trabajadores obreros tuvieran derecho a descanso gozando sin embargo de su salario en forma íntegra sin necesidad de laborar.

Por otro lado, determinó que los trabajadores obreros que en ese día fueran obligados a prestar sus servicios por la naturaleza especial de su trabajo, gozarían en compensación de doble salario.

1.3. Ley 8881 de 27 de abril de 1939

Que hizo extensivo a los empleados públicos y privados (particulares) los efectos y/o beneficios concedidos en forma inicial a los trabajadores obreros mediante la **Ley 7515** sobre descanso y pago de haberes del 1º de Mayo.

Por otro lado, determinó que los empleados oficiales sujetos a un régimen laboral especial de servicios públicos interrumpidos, seguirían sujetos al régimen legal y administrativo de gente.

Finalmente estableció que los términos legales y judiciales no correrían el 1º de Mayo de cada año.

1.4. Ley 9049 de 13 de febrero de 1940

Que reguló los derechos vacacionales de los trabajadores empleados comprendidos en la **Ley 9049**.

1.5. Decreto Ley 10908 de 1º de enero de 1949

En cuyos arts. 9º, 10º, 11º, 13º, 15º y 17º crearon el beneficio del salario dominical como una retribución de los trabajadores obreros por la actividad efectiva desarrollada en el trabajo durante 06 días continuos de labores.

1.6. Resolución Suprema de 3 de noviembre de 1952

Que estableció la prohibición de trabajar en días Domingos, días feriados y fiestas cívicas, con exclusión de los talleres familiares.

1.7. Decreto Supremo de 17 de abril de 1957

Que incluyó en el pago de la remuneración vacacional de los agentes de seguros el promedio ganado por concepto de renovación de pólizas obtenidas durante el semestre anterior al goce vacacional.

1.8. Ley 13683 de 24 de agosto de 1961

Que otorgó a los trabajadores obreros un derecho anual a 30 días consecutivos de vacaciones con goce de salarios y que derogó las disposiciones otorgadas a dicha fecha en sentido contrario.

1.9. Decreto Ley 18445 de 27 de octubre de 1970

Que estableció el derecho a los trabajadores empleados y obreros del sector privado de percibir la denominada triple remuneración vacacional cuando laboren 24

meses consecutivos de servicios sin gozar del descanso físico vacacional.

1.10. Decreto Ley 21106 de 25 de febrero de 1975

Que dispuso que los trabajadores obreros comprendidos en los regímenes de las **Leyes 8430 y 9555** gozarían a partir de dicha fecha de remuneraciones por los días feriados no laborables equivalentes al salario dominical de la semana que comprende dicho día feriado no laborable.

1.11. Decreto Ley 21187 de 17 de junio de 1975

Que declaró el 24 de Junio de cada año el día del campesino como fiesta cívica no laborable a partir de las 12 horas.

1.12. Ley 23222 de 3 de octubre de 1980

Que declaró día cívico no laborable el 08 de Octubre de cada año en conmemoración del Combate de Angamos.

1.13. Decreto Legislativo 713 de 7 de noviembre de 1991

Que consolidó toda la legislación sobre descansos remunerados y días feriados no laborables.

1.14. Decreto Supremo 012-92-TR de 2 de diciembre de 1992

Que aprobó las normas reglamentarias del **Decreto Legislativo 713** que a su vez consolidó toda la legislación sobre descansos remunerados y días feriados no laborables.

1.15. Ley 26331 de 22 de junio de 1994

Que modificó el traslado de los días feriados no laborables movibles establecidos en la legislación sobre los días feriados no laborables.

1.16. Ley 31381 de 30 de diciembre del 2021

Que declaró día feriado nacional el 9 de diciembre como Día Feriado Nacional en todas las entidades e instituciones públicas, en conmemoración de la batalla de Ayacucho, incluyendo dicho día en los días feriados nacionales sin considerarlo expresamente como día no laborables.

1.17. Ley 31530 de 12 de julio del 2022

Que declaró los días 6 de agosto y 9 de diciembre como Días Feriados Nacionales en conmemoración de las Batallas de Junín y Ayacucho, modificando las regulaciones del art. 6° del **Decreto Legislativo 713** incluyendo dichos días en los días feriados nacionales no laborables.

2. NORMAS LEGALES DEROGADAS

Por otro lado, les recordamos que desde el 7 de diciembre de 1991 se han derogado, es decir ya no están vigentes las siguientes normas legales:

2.1. Ley 3010 de 26 de diciembre de 1918

Que otorgó el descanso obligatorio en los días domingos, días de fiestas cívicas y el primer día de elecciones políticas.

2.2. Ley 7515 de 30 de abril de 1932

Que dispuso que el 1° de mayo de cada año, los trabajadores obreros peruanos tuvieran derecho a descanso gozando sin embargo de su salario en forma íntegra.

Por otro lado determinó que los trabajadores obreros que en ese día fueran obligados a prestar sus servicios por la naturaleza especial de su trabajo, gozarían en compensación de doble salario.

2.3. Ley 8881 de 27 de abril de 1939

Que extendió a los empleados públicos y privados los beneficios de la **Ley 7515** que otorgó a los obreros el derecho pagado el 1° de mayo de cada año con ocasión del Día del Trabajo.

2.4. Ley 9049 de 13 de febrero de 1940

Que reguló los derechos vacacionales de los trabajadores empleados comprendidos en la **Ley 9049**.

2.5. Decreto Ley 10908 de 1° de enero de 1949

Que en cuyos artículos 9°, 10°, 11°, 13°, 15° y 17° crearon el beneficio del salario dominical como una retribución

de los trabajadores obreros por la actividad efectiva desarrollada en el trabajo durante 6 días continuos de labores.

2.6. Resolución Suprema de 3 de noviembre de 1952

Que estableció la prohibición de trabajar en días Domingos, días feriados y fiestas cívicas, con exclusión de los talleres familiares.

2.7. Decreto Supremo de 17 de abril de 1957

Que incluyó en el pago de la remuneración vacacional de los agentes de seguros el promedio ganado por concepto de renovación de pólizas obtenidas durante el semestre anterior al goce vacacional.

2.8. Ley 13683 de 24 de agosto de 1961

Que otorgó a los trabajadores obreros un derecho anual a 30 días consecutivos de vacaciones con goce de salarios y que derogó las disposiciones otorgadas a dicha fecha en sentido contrario.

2.9. Decreto Ley 18445 de 27 de octubre de 1970

Que estableció el derecho a los trabajadores empleados y obreros del sector privado de percibir la denominada triple remuneración vacacional cuando laboren 24 meses consecutivos de servicios sin gozar del descanso físico vacacional.

2.10. Decreto Ley 21106 de 25 de febrero de 1975

Que dispuso que los trabajadores obreros comprendidos en los regímenes de las **Leyes 8430 y 9555** gozarían a partir de dicha fecha de remuneraciones por los días feriados no laborables equivalentes al salario dominical de la semana que comprende dicho día feriado no laborable.

2.11. Decreto Ley 21187 de 17 de junio de 1975

Que declaró el 24 de junio de cada año el día del campesino como fiesta cívica no laborable a partir de las 12 horas.

2.12. Ley 23222 de 03 de octubre de 1980

Que declaró día cívico no laborable el 8 de octubre de cada año en conmemoración del Combate de Angamos.

2.13. Ley 31381 de 30 de diciembre del 2021

Que declaró día feriado nacional el 9 de diciembre como Día Feriado Nacional en todas las entidades e instituciones públicas, en conmemoración de la batalla de Ayacucho, incluyendo dicho día en los días feriados nacionales sin considerarlo expresamente como día no laborables y que por la **Ley 31350** ha sido considerado como día feriado no laborable.

2.14. Demás normas complementarias, reglamentarias y conexas, así como las disposiciones que se opongan a las presentes disposiciones legales que han dejado sin efecto a las mismas al consolidar en las normas materia de la presente comunicación toda la legislación sobre descanso semanal obligatorio.

3. NORMAS LEGALES VIGENTES

Les recordamos que desde el 12 de julio del 2022 han quedado vigentes sólo las siguientes normas legales:

3.1. Decreto Legislativo 713 de 7 de noviembre de 1991

Que consolidó toda la legislación sobre descansos remunerados y días feriados no laborables comprendido entre ellas a las normas que regulan el feriado especial del 1º de mayo anual.

3.2. Decreto Supremo 012-92-TR de 2 de diciembre de 1992

Que aprobó las normas reglamentarias del **Decreto Legislativo 713** que a su vez consolidó toda la legislación sobre descansos remunerados y días feriados no laborables.

3.3. Ley 26331 de 22 de Junio de 1994

Que modificó el traslado de los días feriados no laborables movibles establecidos en la legislación sobre los días feriados no laborables.

3.4. Ley 31530 de 12 de Julio del 2022

Que declaró los días 6 de agosto y 9 de diciembre como Días Feriados Nacionales en conmemoración de las Batallas de Junín y Ayacucho, modificando las

regulaciones del art. 6º del **Decreto Legislativo 713** incluyendo dicho día en los días feriados nacionales no laborables.

4. CONCEPTO DE DÍAS FERIADOS NO LABORABLES

No se han modificado las normas que determinan en forma general para todos los trabajadores, es decir tanto para empleados como obreros, que tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en las presentes disposiciones legales, así como en los que se determinen por medio de dispositivos legales específicos.

Analizamos a continuación diversos comentarios doctrinarios tanto de tratadistas y laboristas extranjeros como nacionales sobre el **CONCEPTO DEL DÍA FERIADO NO LABORABLE**:

- En la obra **ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA**, se señala que el concepto del día feriado en sentido amplio es el expresamente creado por la Ley en tal carácter, con fines de descanso y celebración.
- El **DR. GUILLERMO CABANELLAS** en su obra "**Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**", precisa que el feriado es un día no laborable de conmemoración pública o privada, que tiene como característica fundamental que el personal cobra su remuneración sin la prestación de servicios.
- A su vez el **DR. JORGE RODRÍGUEZ MANCINI** en su obra "**Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**" establece que el feriado es sinónimo de inactividad que se corre traslado al ámbito propio del contrato de trabajo y que se traduce en la imposición de una pausa remunerada.
- Por su parte el **DR. GUILLERMO CABANELLAS** en su obra "**Tratado de Derecho Laboral**", determina que en forma adicional al descanso dominical o semanal se pueden establecer otros días inhábiles para trabajar, lo que se denominan como feriados o festivos por lo que al ser declarados oficiales, deben de ser abonados por el empleador al trabajador sin

la obligación de trabajar.

- El mismo **DR. GUILLERMO CABANELLAS** en su obra **“Contrato de Trabajo-Parte General”** aclara que los días feriados son declarados inhábiles para trabajar por razones de carácter político o religioso y que la diferencia entre un día festivo o feriado, es que los últimos son de descanso para los tribunales de justicia, calificándola como una contribución de carácter asistencial dispuesta por el Estado a cargo del empleador en beneficio del trabajador, no siendo salarial pues no media la contraprestación de un trabajo ejecutado por el trabajador.
- Por su parte la **DRA. TEÓFILA DÍAZ AROCCO** en su obra **“Derecho Individual del Trabajo 2ª Parte”** establece que los días feriados no laborables son aquellos que señala en forma específica el Estado por razones de celebración de acontecimientos históricos, religiosos o de carácter social, en los que al haberse declarado como feriados no laborables se reconoce el derecho a los trabajadores de percibir una remuneración sin trabajar, por lo que se transforma en un día de descanso especial.
- Asimismo, el **DR. JULIO HARO CARRANZA** en su obra **“Derecho Individual del Trabajo”** determina que los días feriados no laborables son aquellos declarados por Ley en los cuales los trabajadores no están obligados a prestar servicios y que no pierden la remuneración por tales días.
- Por su parte los **DOCTORES MOSCOSO DEL PRADO, CAZORLA PRIETO E IRABURU ALLEGUE** en su obra colectiva **“Tratado Práctico del Derecho del Trabajo y Seguridad Social”** aclaran que los días festivos son considerados como fiestas laborables no recuperables, en los cuales el trabajador tiene derecho a no laborar y a percibir una remuneración efectiva.
- Los **DOCTORES ACKERMAN Y TOSCA** en su obra colectiva **“Tratado de Derecho del Trabajo”**, establecen que el origen de los días feriados y días no laborables se remonta a razones históricas, religiosas o sociales, en las que existía la costumbre de celebrar ciertos acontecimientos mediante una

obligada inactividad, costumbre que trasladada al ámbito propio del contrato de trabajo, se traduce en la imposición de una pausa remunerada para que el trabajador participe en la festividad, celebración o conmemoración de que se trate y que en algunas legislaciones del derecho comparado se regulan como días feriados obligatorios o como días festivos o conmemorativos, existiendo una diferencia entre los primeros y los segundos, en que en el primero no se trabaja pero se percibe la remuneración y en los segundos que sólo se exime al trabajador de prestar servicio más no se le da derecho a percibir salario.

En base a las normas legales y a los comentarios doctrinarios de los tratadistas laboralistas y maestros universitarios antes citados, podríamos señalar que se podría entender como **DÍA FERIADO NO LABORABLE** a aquel día en que por mandato expreso de una norma legal particular, el personal NO tiene la obligación de concurrir a laborar, descansa sin otorgar una contraprestación efectiva y real de servicios y en el que tiene el personal el derecho a percibir por parte de su empleador la remuneración ordinaria correspondiente a un (1) día de trabajo.

Por ello, en nuestra opinión, el **DÍA FERIADO NO LABORABLE** es aquél en que por aplicación de una norma legal expresa y específica, el personal está liberado por mandato legal de la obligación de concurrir a laborar y por otro lado tiene derecho a percibir la remuneración de ese día feriado no laborable por parte de su empleador sin la obligación de realizar la contraprestación real y efectiva de servicios.

Se han modificado las normas que disponían que los descansos remunerados correspondientes a los denominados días feriados no laborables movibles, se deberían hacer efectivos el día lunes inmediato posterior a la fecha que correspondiera, salvo los casos especiales de los denominados días feriados fijos o inamovibles, convirtiendo todos los días feriados no laborables movibles en días feriados no laborables fijos o inamovibles.

Por otro lado la **Ley 31530** ha modificado igualmente las disposiciones legales que determinaron cuáles **CONSTITUYEN LOS ÚNICOS DÍAS FERIADOS NO**

LABORABLES y que son los siguientes:

DENOMINACIÓN	FECHA DE GOCE
AÑO NUEVO	1º de Enero
JUEVES SANTO Y VIERNES SANTO	Feriados de Semana Santa móviles
DÍA DEL TRABAJO	1º de Mayo
SAN PEDRO Y SAN PABLO	29 de Junio
FIESTAS PATRIAS	28 y 29 de Julio
BATALLA DE JUNÍN	6 de Agosto
SANTA ROSA DE LIMA	30 de Agosto
COMBATE DE ANGAMOS	8 de Octubre
TODOS LOS SANTOS	1º de Noviembre
INMACULADA CONCEPCIÓN	8 de Diciembre
BATALLA DE AYACUCHO	9 de Diciembre
NAVIDAD DEL SEÑOR	25 de Diciembre
Así como los feriados no nacionales, locales y los correspondientes a los feriados gremiales.	Fechas especiales a determinarse en cada caso en forma particular.

De esta forma se han establecido como nuevos días feriados no laborables tanto el 6 de agosto en conmemoración de la Batalla de Junín, como el 09 de Diciembre en conmemoración de la Batalla de Ayacucho.

5. CONCEPTO DE DÍA NO LABORABLE

Creemos igualmente necesario definir por ello el **CONCEPTO DE DÍA NO LABORABLE** y en base a las definiciones de los tratadistas laboristas y maestros universitarios antes citados y de los conceptos señalados en este informe, el **DÍA NO LABORABLE** es aquél día en que por aplicación de una norma legal expresa y específica, el personal está liberado por mandato legal de la obligación de concurrir a laborar, pero por otro lado no tiene derecho a percibir las remuneraciones de ese día no laborable en forma absoluta, sino absolutamente condicionada y/o supeditada, es decir sujeta a condición expresa a la obligación de realizar y/o compensar en otra fecha, la contraprestación efectiva de servicios del día no laborable no trabajado.

6. DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE DÍA FERIADO NO LABORABLE Y DÍA NO LABORABLE

A modo práctico, analizamos a continuación las **DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE DÍA FERIADO NO LABORABLE Y DÍA NO LABORABLE** en el siguiente **CUADRO** que precisa las mismas.

CONCEPTO	DÍA FERIADO NO LABORABLE	DÍA NO LABORABLE
ORIGEN	Norma legal expresa	Norma legal expresa
OBLIGACIÓN DE TRABAJAR	No existe	No existe
PERCEPCIÓN DE REMUNERACIONES	En forma absoluta sin tener que trabajar	En forma condicionada a la recuperación de horas
OBLIGACIÓN DE COMPENSAR HORAS NO LABORADAS	NO	SÍ

7. CLASES DE FERIADOS NO LABORABLES

7.1. Días feriados no laborables fijos o inamovibles

Continúan vigentes las modificaciones de las normas particulares que dispusieron que constituirían casos de días feriados fijos o inamovibles los siguientes:

FERIADOS FIJOS O INAMOVIBLES
El Año Nuevo
Los correspondientes a Jueves y Viernes Santo
Día del Trabajo
Los correspondientes a Fiestas Patrias y
Batalla de Junín
Batalla de Ayacucho
El correspondiente a la Navidad del Señor

7.2. Días feriados no laborables móviles

En efecto por aplicación de la citada **Ley 26331** los hasta ahora denominados **DÍAS FERIADOS NO LABORABLES MOVIBLES**, que eran aquellos que se hacían efectivos el día Lunes inmediato posterior a la fecha del citado

feriado no laborable, aún cuando correspondiera o coincidiera con el día del descanso dominical obligatorio del trabajador así como aquellos feriados no laborables cuyo ámbito sea no Nacional, es decir Departamental, Provincial, Regional o Gremial, se han convertido a partir del día 22 de junio de 1994 en **DÍAS FERIADOS NO LABORABLES FIJOS O INAMOVIBLES**.

En consecuencia, constituyen igualmente días feriados no laborables fijos o inamovibles, es decir ya no se celebrarán el día lunes siguiente de la semana en que coincide el día feriado sino en su fecha respectiva igualmente los siguientes:

FERIADOS FIJOS O INAMOVIBLES

DENOMINACIÓN	FECHA DE GOCE
San Pedro y San Pablo	29 de junio
Batalla de Junín	de agosto
Santa Rosa de Lima	30 de agosto
Combate de Angamos	8 de octubre
Todos los Santos	1° de noviembre
Inmaculada Concepción	8 de diciembre
Batalla de Ayacucho	9 de diciembre
Así como los feriados o nacio- nales, locales y los correspon- dientes a los feriados gremiales.	Fechas especiales a determinarse en cada caso en forma particular.

Les recordamos que por aplicación de la disposición legal antes citada a partir del 22 de junio de 1994, los antiguos días feriados no laborables movibles ya no se hacen efectivos el día Lunes inmediato posterior a la fecha de dicho feriado no laborable, aún cuando correspondiera o coincidiera con el del descanso del trabajador y con día Domingo, sino al haberse transformado en **DÍAS FERIADOS NO LABORABLES FIJOS O INAMOVIBLES** se deben gozar en sus fechas respectivas, dejando sin efecto a las antiguas disposiciones legales y los **Comunicados Oficiales de 5 de diciembre de 1991 y 021-92-TR**.

Es pertinente señalar que no se han modificado las normas relativas a la ampliación del horario del feriado del **Jueves Santo**, que antes era sólo a partir de las 12:00 horas, haciéndolo extensivo a todo el día y aquella que por otro lado eliminó el feriado del **Día del Campesino**

que se celebraba el 24 de junio de cada año y que se gozaba a partir de las 12:00 horas.

En consecuencia, estos días feriados se celebrarán únicamente en las fechas respectivas, es decir son todos días feriados no laborables fijos e inamovibles en los que se deberá descansar o celebrar en sus fechas respectivas.

8. MONTO DEL BENEFICIO

8.1. Casos generales

Por otro lado, no se han modificado las normas que establecieron que los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado de descanso obligatorio la remuneración ordinaria correspondiente a un (1) día de trabajo y que se pagará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados por el servidor en cada semana.

Estas normas generales se aplicarán salvo que exista en la Empresa pacto o convenio colectivo de trabajo, ya sea colectivo o individual o costumbre de carácter especial, que otorgue mayor beneficio al trabajador, en cuyo caso de aplican dichas normas especiales o particulares en sustitución de las normas generales tratadas en la presente comunicación.

En nuestro criterio podrán darse indistintamente, en términos generales, las siguientes **OPCIONES O ALTERNATIVAS** en caso de que el personal labore o no labore en los días feriados no laborables, por la aplicación de la sobre tasa legal, que se analiza a continuación:

Opción	Empresa labora en feriado	Trabajador labora en feriado	Forma de pago de sus remuneraciones		
			Por feriado no laborable	Por trabajar en feriado no laborable	Sobretasa legal
1°	NO	NO	SI (01)	NO	NO
2°	SI	SI	SI (01)	SI (01)	SI (01)

8.2.Caso especial del 1 mayo o Día del Trabajo cuando no coincide con el día del descanso semanal obligatorio del personal

No se han modificado las normas que precisaron que el Día del Trabajo o 1º de Mayo por constituir un feriado nacional no laborable especial se percibirá sin condición o requisito alguno por parte del trabajador como se venía percibiendo a la fecha.

Les reiteramos que la norma reglamentaria especial ha señalado que siempre que el Día del Trabajo o 1º de Mayo, coincida con el día del descanso semanal obligatorio, se deberá pagar al trabajador un (1) día de remuneración por el citado feriado con independencia de la remuneración por el día de descanso semanal.

8.2.1. Abono para trabajadores jornaleros

Como hemos expuesto a los trabajadores obreros jornaleros que perciben sus remuneraciones o salarios sin ninguna condición previa respecto a producción, eficiencia y/o rendimientos, deberán percibir por concepto de Feriado No Laborable especial del 1º de Mayo el importe de la remuneración ordinaria completa correspondiente a un (01) día de trabajo, sin estar condicionada en forma alguna a la asistencia completa de los días laborables de dicha semana.

8.2.2. Abono para trabajadores destajeros

En igual forma a los trabajadores obreros destajeros que perciben sus remuneraciones o salarios supeditados tomando en cuenta su producción, eficiencia y/o rendimientos, deberán percibir por concepto de Feriado No Laborable especial del 1º de Mayo, el importe de la remuneración ordinaria completa correspondiente a un (01) día de trabajo, sin estar condicionada en forma alguna a la asistencia completa de los días laborables de dicha semana.

Dicho abono continuará siendo igual al salario promedio diario que se calculará dividiendo entre treinta (30) la suma total de las remuneraciones percibidas durante los treinta (30) días consecutivos o no previos al 1º de Mayo de cada año.

8.2.3. Abono con record laboral inferior a treinta

(30) días:

No se ha modificado la norma específica que dispuso que cuando el servidor no cuente con treinta (30) días computables previos al 1º de Mayo el promedio se calculará desde su fecha de ingreso.

8.3. Feriado especial del 1º de mayo o día del trabajo cuando coincide con el día del descanso semanal obligatorio del personal

No se han modificado las normas que precisaron que el Día del Trabajo ó 1º de Mayo por constituir un feriado nacional no laborable especial se percibirá sin condición o requisito alguno por parte del trabajador como se viene percibiendo a la fecha, siendo diferente su percepción a la de los demás feriados no laborables generales en que está supeditada su percepción a la asistencia regular al trabajo del personal.

Les reiteramos que la norma reglamentaria especial ha señalado que siempre que el Día del Trabajo ó 1º de Mayo, coincida con el día del descanso semanal obligatorio, se deberá pagar al trabajador un (01) día de remuneración por el citado feriado con independencia de la remuneración por el día de descanso semanal.

Cumplimos con recordarles que de conformidad con las normas contenidas en los **Arts. 6º y 7º del Decreto Legislativo 713**, concordantes con las regulaciones de los **Arts. 9º y 10º del Decreto Supremo 012-92-TR**, a partir del año de 1992, el feriado del Día del Trabajo o 1º de Mayo, es feriado no laborable fijo o inamovible, es decir se deberá descansar o celebrar en la fecha indicada, sin efectuar su traslado al día Lunes inmediato posterior a la fecha del mismo, como era el caso de algunos otros días feriados no laborables movibles que ya han sido dejados sin efecto.

En nuestro criterio existen casos especiales en que el feriado no laborable particular del 1º de Mayo coincide con un día Domingo en que se toma el descanso semanal ordinario, por lo que podrían darse indistintamente en términos generales, las siguientes **OPCIONES O ALTERNATIVAS:**

Opción	Empresa trabaja domingo 1° mayo	Trabajador labora domingo 1° mayo	Gana o no sus remuneraciones ordinarias por el día domingo	Gana o no sus remuneraciones ordinarias por el feriado especial del 1° de mayo
1°	si	si	Si y con sobretasa por laborar en día domingo sin descanso sustitutorio	Si y en forma simple pues ya percibe las remuneraciones por el día domingo y con sobretasa
2°	no	no	si	si

Por otro lado en el CASO ESPECIAL de que en la Empresa SE HUBIERE IMPLEMENTADO UN RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE JORNADA COMPENSATORIA DE TRABAJO, EN VIRTUD DE LA CUAL EL PERSONAL LABORA EN FORMA ORDINARIA TODOS LOS DÍAS DOMINGOS DE TODAS LAS SEMANAS Y QUE TIENE COMO DIA DE DESCANSO SEMANAL ORDINARIO SUSTITUTORIO OTRO DÍA DE LA SEMANA, para éste personal el día Domingo no será un día de descanso semanal ordinario, pues descansa en forma sustitutoria de los días Domingos los días Martes de cada semana por ejemplo, pero este día domingo, en que en forma especial corresponde al Feriado No Laborable Especial del 1° de Mayo, no deberá de laborar por coincidir con el día feriado no laborable especial del 1° de Mayo y en caso de laborar deberá de percibir la sobre tasa legal correspondiente por trabajar en día feriado no laborable sin jornada compensatoria alguna.

Les recordamos que se ha derogado la norma que estableció que el descanso de los días feriados no laborables movibles se harían efectivos el día Lunes inmediato posterior a la fecha que correspondía salvo que coincidiera con el día Lunes, en cuyo caso el descanso se efectivizaría en la misma fecha sin realizarse doble descanso, al haberse convertido todos los días feriados no laborables movibles en días feriados no laborables fijos o inamovibles por lo cual ya no se efectúa traslado alguno desde la vigencia de la **Ley 26331**.

8.3.1. Abono para trabajadores jornaleros

A los trabajadores obreros jornaleros que perciben sus remuneraciones o salarios sin ninguna condición previa respecto a producción, eficiencia y/o rendimientos, deberán percibir por concepto de Feriado No Laborable especial del 1° de Mayo

el importe de la remuneración ordinaria completa correspondiente a un (1) día de trabajo, sin estar condicionada en forma alguna a la asistencia completa de los días laborables de dicha semana y se pagará en forma especial, sin condición o requisito alguno por parte del trabajador y no en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados, por cada servidor, en la semana en que esté incluido dicho feriado no laborable, como es el caso de los demás días feriados no laborables regulares.

Igualmente les recordamos que éstas recomendaciones generales se aplicarán, salvo que exista en la Compañía, un pacto o convenio colectivo de carácter general, contrato o convenio de carácter individual o costumbre vigente de carácter colectivo, que otorgue mayores beneficios al trabajador, en cuyo caso particular se deberán aplicar dichas normas especiales en beneficio del personal, sustituyendo a las normas generales, que son materia de la presente comunicación.

Asimismo, el personal que labore en dicho día feriado no laborable, sin descanso sustitutorio en esa semana, tendrá derecho al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa del orden del cien por ciento (100%).

Les recordamos que en este caso en particular, en que el Día del Trabajo o 1° de Mayo, coincida con el día del descanso semanal obligatorio, circunstancia que sucedió anteriormente en los años de 1988 y 1994, que debe ser verificada en vuestros libros de planillas y boletas de pago, en estricta aplicación de las regulaciones especiales contenidas en el **art. 9° del Decreto Supremo 012-92-TR**, se deberá pagar a todos sus trabajadores que perciben salario dominical, un (1) día de remuneración diaria o el equivalente a un día adicional de su remuneración mensual, por el citado feriado, con independencia de la remuneración por el día de descanso semanal.

8.3.2. Abono para trabajadores destajeros

En igual forma a los trabajadores obreros destajeros que perciben sus remuneraciones o salarios supeditados tomando en cuenta su producción, eficiencia y/o rendimientos, deberán percibir por concepto de Feriado No Laborable especial del 1º de Mayo, el importe de la remuneración ordinaria completa correspondiente a un (01) día de trabajo, sin estar condicionada en forma alguna a la asistencia completa de los días laborables de dicha semana.

Dicho abono continuará siendo igual al salario promedio diario que se calculará dividiendo entre treinta (30) la suma total de las remuneraciones percibidas durante los treinta (30) días consecutivos o no previos al 1º de Mayo de cada año.

8.3.3. Abono con record laboral inferior a treinta (30) días

No se ha modificado la norma específica que dispuso que cuando el servidor no cuente con treinta (30) días computables previos al 1º de Mayo el promedio se calculará desde su fecha de ingreso.

8.4. Existencia de dos feriados en una misma semana

Consideramos que la norma reglamentaria que señaló que en caso de existir dos (02) feriados en una misma semana, sin que ninguno coincidiera con el día Lunes, el descanso de ambos días se haría efectivo los días Lunes y Martes de la semana siguiente, ha sido dejada sin efecto al haberse convertido a todos los días feriados no laborables movibles en días feriados no laborables fijos o inamovibles por aplicación de la **Ley 26331**.

Asimismo, la norma reglamentaria que estableció que en el supuesto de que uno de los feriados coincidiera con el día Lunes y el segundo con el día Martes, se debería de descansar dichos dos (2) días sin correr el descanso a la semana siguiente, en nuestro concepto ya no es aplicable al haberse convertido todos los días feriados no laborables movibles en días feriados no laborables fijos o inamovibles a partir del 22 de Junio de 1994.

8.5. Personal que realice labores en días feriados no laborables sin descanso sustitutorio en dicha semana

No se han modificado las normas que determinaron que el trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio en esa semana, daría lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada con una sobre tasa del orden del cien por ciento (100%), lo que hemos analizado en los cuadros detallados de este informe.

9. COMPUTO

Consideramos que no se ha modificado igualmente la norma reglamentaria que precisó que no se consideraría que se ha trabajado en día feriado no laborable cuando el turno de trabajo se inicie en día laborable y concluya en el feriado no laborable.

De esta forma se ha ratificado y se mantiene el principio de que las jornadas de trabajo de los terceros turnos, que se inician casi en forma general a horas 11:00 p. m. del día Sábado de cada semana por decir y que culminan los días Domingos de cada semana a horas 07:00 a. m., se consideran jornadas de trabajo correspondientes al día Sábado, por establecer la costumbre en primer lugar y ahora esta norma legal reglamentaria que el cómputo se toma en consideración por el día en que se inicia la prestación de servicios, que corresponde al día Sábado y no por el día en que culmina la misma que corresponde al día Domingo.

10. ALTERNATIVA DE LOS EMPLEADORES EN DÍAS FERIADOS NO LABORABLES NO NACIONALES O GREMIALES:

Asimismo, no se ha modificado las normas que señalaron que tratándose de días feriados no nacionales o gremiales que por los usos y costumbres se festejan en la fecha correspondiente, los empleadores podrán si lo desearan suspender las labores del centro de trabajo a cuyo efecto las horas dejadas de laborar serán recuperadas en la semana siguiente o en la oportunidad

que acuerden las partes.

Igualmente están vigentes las normas que dispusieron en forma específica que en caso de no mediar acuerdo de partes, es decir entre el empleador y sus trabajadores con relación a la fecha en que se deberán de recuperar las horas dejadas de laborar, primará la decisión el Empleador quien la fijará administrativamente.

Para este caso en particular nos permitimos recomendarles que a fin de contar con medio probatorio en caso de una eventual demanda judicial o de una inspección administrativa laboral, se implemente dicha decisión al personal por medio de un Comunicado, Aviso, Oficio, Memorandum o E-mail respectivamente, debiéndose recabar una copia suscrita como señal de recepción del mismo.

11. VIGENCIA

Debemos señalarles que sobre la base de las normas generales contenidas en el **Art. 109°** de la **Constitución Política del Perú**, que señalan que salvo que se señale una fecha específica de aplicación las Leyes son obligatorias desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", las normas del **Decreto Legislativo 713** ha entrado en vigencia a partir del 8 de diciembre de 1991.

Por otro lado, y sobre la base de las normas constitucionales generales antes señaladas las regulaciones del **Decreto Supremo 012-92-TR** o normas reglamentarias han entrado en vigencia a su vez desde el 4 de diciembre de 1992.

Asimismo, las regulaciones de la **Ley 26631** han entrado en vigencia a partir del 23 de junio del 1994 y las normas de la **Ley 31381** a su vez han entrado en vigencia a partir del 1 de enero del 2022.

Finalmente, las normas de la **Ley 31350** han entrado en vigencia a partir del 13 de julio del 2022.



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

