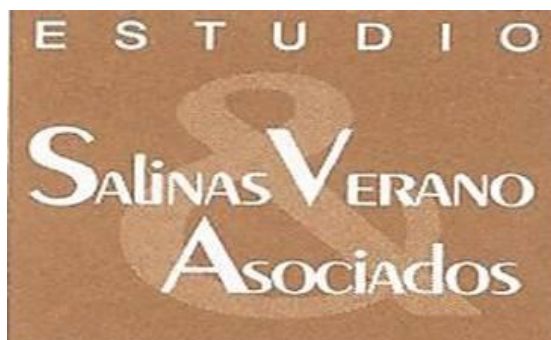




INFORME GENERAL DE LOS DÍAS FERIADOS NO LABORABLES DEL AÑO 2026



Lima, 30 de Marzo del 2026

Señor

GERENTE GENERAL

Ciudad

De nuestra especial consideración:

Nos referimos a los **DÍAS FERIADOS NO LABORABLES DEL AÑO 2026** 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.

Por medio de la presente comunicación tenemos el agrado de consolidar y resumir en este **INFORME GENERAL** todas y cada una de las principales características de los **DÍAS FERIADOS NO LABORABLES DEL AÑO 2026** de los trabajadores sujetos dentro del régimen laboral de la actividad privada, las que hemos desarrollado en el siguiente **ESQUEMA** que detallamos a continuación.

1.	Normas legales en general	Pág. 002
2.	Normas legales derogadas	Pág. 004
3.	Normas legales vigentes	Pág. 006
4.	Concepto de días feriados no laborables	Pág. 007
5.	Concepto de día no laborable	Pág. 010
6.	Diferencias y similitudes entre día feriado no laborable y día no laborable	Pág. 010
7.	Clases de feriados no laborables	Pág. 011
7.1.	Días feriados no laborables fijos o inamovibles	Pág. 011
7.2.	Días feriados no laborables movibles	Pág. 012
8.	Monto del beneficio	Pág. 012
8.1.	Casos generales	Pág. 012

8.2.	Caso especial del 01° de Mayo o día del trabajo cuando no coincide con el día del descanso semanal obligatorio del personal	Pág. 013
8.2.1.	Abono para trabajadores jornaleros	Pág. 013
8.2.2.	Abono para trabajadores destajeros	Pág. 013
8.2.3.	Abono con record laboral inferior a 30 días	Pág. 014
8.3.	Feriado especial del 1° de Mayo o día del trabajo cuando coincide con el día del descanso semanal obligatorio del personal	Pág. 014
8.3.1.	Abono para trabajadores jornaleros	Pág. 015
8.3.2.	Abono para trabajadores destajeros	Pág. 016
8.3.3.	Abono con record laboral inferior a 30 días	Pág. 016
8.4.	Existencia de dos feriados en una misma semana	Pág. 016
8.5.	Personal que realice labores en días feriados no laborables sin descanso sustitutorio en dicha semana	Pág. 017
9.	Cómputo	Pág. 017
10.	Alternativa de los empleadores en días feriados no laborales no nacionales o gremiales	Pág. 017
11.	Vigencia	Pág. 018

Pasamos a continuación con desarrollar los temas en el esquema planteado.

1. NORMAS LEGALES EN GENERAL:

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

1.1. LEY Nº 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 Nº 7515 de 30 de Abril de 1932

Que dispuso que el 1° 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 Nº 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 Nº 7515** sobre descanso y pago de haberes del 1° 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 N° 9049 de 13 de Febrero de 1940

Que reguló los derechos vacacionales de los trabajadores empleados comprendidos en la **LEY N° 9049**.

1.5. DECRETO LEY N° 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 03 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 N° 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 N° 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 N° 21106 de 25 de Febrero de 1975

Que dispuso que los trabajadores obreros comprendidos en los regímenes de las **Leyes N°s. 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 N° 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 N° 23222 de 03 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 N° 713 de 07 de Noviembre de 1991

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

1.14. DECRETO SUPREMO N° 012-92-TR de 02 de Diciembre de 1992

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

1.15. LEY N° 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 N° 31381 de 30 de Diciembre del 2021

Que declaró día feriado nacional el 09 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 N° 31530 de 12 de Julio del 2022

Que declaró los días **06 de Agosto y 09 de Diciembre de cada año** como Días Feriados Nacionales en conmemoración de las Batallas de Junín y Ayacucho, modificando las regulaciones del art. 6° del **Decreto Legislativo N° 713** incluyendo dichos días en los días feriados nacionales no laborables.

1.18. LEY N° 31788 de 14 de Junio del 2023

Que declaró el día **07 de Junio de cada año** como Día Feriado No Laborable en conmemoración a la Batalla de Arica y al Día de la Bandera, modificando las regulaciones del art. 6° del **Decreto Legislativo N° 713** incluyendo dicho día en el día feriado nacional no laborable.

1.19. LEY N° 31822 de 07 de Julio del 2023

Que declaró el día **23 de Julio de cada año** como Día Feriado No Laborable en conmemoración al heroico sacrificio del Capitán FAP don José Abelardo Quiñones Gonzáles, modificando las regulaciones del art. 6° del **Decreto Legislativo N° 713** incluyendo dichos días en al día feriado nacional no laborable.

2. NORMAS LEGALES DEROGADAS:

Por otro lado, les recordamos que desde el 07 de Diciembre de 1991 se han **derogado**, es decir ya no están vigentes, las siguientes normas legales:

2.1. LEY N° 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 N° 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 N° 8881 de 27 de Abril de 1939

Que extendió a los empleados públicos y privados los beneficios de la **Ley N° 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 N° 9049 de 13 de Febrero de 1940

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

2.5. DECRETO LEY N° 10908 de 1° de Enero de 1949

Que en cuyos arts. 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 06 días continuos de labores.

2.6. RESOLUCIÓN SUPREMA de 03 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 N° 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 N° 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 N° 21106 de 25 de Febrero de 1975

Que dispuso que los trabajadores obreros comprendidos en los regímenes de las **Leyes N°s. 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 N° 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 N° 23222 de 03 de Octubre de 1980

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

2.13. LEY N° 31381 de 30 de Diciembre del 2021

Que declaró día feriado nacional el 09 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 N° 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 09 de Julio del 2023 han quedado vigentes sólo las siguientes normas legales:

3.1. DECRETO LEGISLATIVO N° 713 de 07 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 1° de Mayo anual.

3.2. DECRETO SUPREMO N° 012-92-TR de 02 de Diciembre de 1992

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

3.3. LEY N° 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 N° 31530 de 12 de Julio del 2022

Que declaró los días **06 de Agosto y 09 de Diciembre de cada año** como Días Feriados Nacionales en conmemoración de las Batallas de Junín y Ayacucho, modificando las regulaciones del art. 6° del **Decreto Legislativo N° 713** incluyendo dicho día en los días feriados nacionales no laborables.

3.5. LEY N° 31788 de 14 de Junio del 2023

Que declaró el día **07 de Junio de cada año** como Día Feriado No Laborable en conmemoración a la Batalla de Arica y al Día de la Bandera, modificando las regulaciones del art. 6° del **Decreto Legislativo N° 713** incluyendo dicho día en el día feriado nacional no laborable.

3.6. LEY N° 31822 de 07 de Julio del 2023

Que declaró el día **23 de Julio de cada año** como Día Feriado No Laborable en conmemoración al heroico sacrificio del Capitán FAP don José Abelardo Quiñones Gonzáles, modificando las regulaciones del art. 6° del **Decreto Legislativo N° 713** incluyendo dichos días en al día feriado nacional no laborable.

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 laboralistas 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 exige 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 laboristas y maestros universitarios antes citados, podríamos señalar que se podría entender como **DÍA FERIADO NO LABORABLE** a aquél 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 las **Leyes N°s. 31530, 31788 y 31822**, han modificado igualmente las disposiciones legales que determinaron cuáles **CONSTITUYEN LOS ÚNICOS DÍAS FERIADOS NO LABORABLES y que a la fecha son los siguientes:**

DENOMINACIÓN	MES	FECHA DE GOCE
AÑO NUEVO	ENERO	Jueves 1º de Enero
	FEBRERO	No hay
JUEVES SANTO Y VIERNES SANTO	MARZO	No hay
	ABRIL	Feriados de Semana Santa Jueves 02 y Viernes 03
DIA DEL TRABAJO	MAYO	Viernes 1º de Mayo
BATALLA DE ARICA Y DIA BANDERA	JUNIO	Domingo 07 de Junio
SAN PEDRO Y SAN PABLO		Lunes 29 de Junio
DIA DE LA FUERZA AÉREA	JULIO	Jueves 23 de Julio
FIESTAS PATRIAS		Martes 28 y Miércoles 29 de Julio
BATALLA DE JUNÍN	AGOSTO	Jueves 06 de Agosto

DENOMINACIÓN	MES	FECHA DE GOCE
SANTA ROSA DE LIMA		Domingo 30 de Agosto
	SETIEMBRE	No hay
COMBATE DE ANGAMOS	OCTUBRE	Jueves 08 de Octubre
TODOS LOS SANTOS	NOVIEMBRE	Domingo 1º de Noviembre
INMACULADA CONCEPCIÓN		Martes 08 de Diciembre
BATALLA DE AYACUCHO	DICIEMBRE	Miércoles 09 de Diciembre
NAVIDAD DEL SEÑOR		Viernes 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 mantienen las recientes normas que establecieron como **nuevos días feriados no laborables** tanto:

- el **06 de Agosto** en conmemoración de la Batalla de Junín,
- el **09 de Diciembre** en conmemoración de la Batalla de Ayacucho,
- así como el **07 de Junio** en conmemoración de la Batalla de Arica y del Día de la Bandera y
- el **23 de Julio** en conmemoración del sacrificio del Capitán FAP José Abelardo Quiñones Gonzáles.

5. CONCEPTO DE DIA 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 DIA 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	DIA FERIADO NO LABORABLE	DIA 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 constituyan casos de días feriados fijos o inamovibles los siguientes:

FERIADOS FIJOS O INAMOVIBLES	
DENOMINACIÓN	FECHA DE GOCE
El Año Nuevo	01 de Enero
Jueves y Viernes Santo	
Día del Trabajo	01 de Mayo
Batalla de Arica y del Día de la Bandera	07 de Junio
San Pedro y San Pablo	29 de Junio
Día de la Fuerza Aérea	23 de Julio
Fiestas Patrias	28 y 29 de Julio
Batalla de Junín	06 de Agosto
Santa Rosa de Lima	30 de Agosto
Combate de Angamos	08 de Octubre
Todos los Santos	01 de Noviembre
Inmaculada Concepción	08 de Diciembre
Batalla de Ayacucho	09 de Diciembre
Navidad	25 de Diciembre
Así como los feriados o nacionales, locales y los correspondientes a los feriados gremiales.	Fechas especiales a determinarse en cada caso en forma particular.

7.2. DÍAS FERIADOS NO LABORABLES MOVIBLES

En efecto por aplicación de la citada **LEY Nº 26331** los 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**.

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 05 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 (01) 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:

OPCION	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 01 MAYO O DIA 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 1° 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 1° 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.

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 1° 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 1° 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 1° 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 1° de Mayo el promedio se calculará desde su fecha de ingreso.

8.3. FERIADO ESPECIAL DEL 1° DE MAYO O DIA 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 o 1° 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 o 1° 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. 6° y 7° del DECRETO LEGISLATIVO N° 713**, concordantes con las regulaciones de los **Arts. 9° y 10° del DECRETO SUPREMO N° 012-92-TR**, a partir del año de 1992, el feriado del Día del Trabajo o 1° 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 1° 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**:

OPCION	EMPRESA TRABAJA DOMINGO 1º MAYO	TRABAJADOR LABORA DOMINGO 1º MAYO	GANAN O NO SUS REMUNERACIONES ORDINARIAS POR EL DÍA DOMINGO	GANAN O NO SUS REMUNERACIONES ORDINARIAS POR EL FERIADO ESPECIAL DEL 1º DE MAYO
1º	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
2º	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 DÍA 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 1º de Mayo, no deberá de laborar por coincidir con el día feriado no laborable especial del 1º 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 N° 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 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 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 01º 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. 9º del DECRETO SUPREMO Nº 012-92-TR**, se deberá pagar a todos sus trabajadores que perciben salario dominical, un (01) 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 N° 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 (02) 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 N° 713** ha entrado en vigencia a partir del 08 de Diciembre de 1991.

Por otro lado, y sobre la base de las normas constitucionales generales antes señaladas las regulaciones del **DECRETO SUPREMO N° 012-92-TR** o normas reglamentarias han entrado en vigencia a su vez desde el 04 de Diciembre de 1992.

Asimismo, las regulaciones de la **LEY N° 26631** han entrado en vigencia a partir del 23 de Junio del 1994 y las normas de la **LEY N° 31381** a su vez han entrado en vigencia a partir del 01 de Enero del 2022.

Igualmente, las normas de la **LEY N° 31530** han entrado en vigencia a partir del 13 de Julio del 2022.

Asimismo, las normas de la **LEY N° 31788** han entrado en vigencia desde el 15 de Junio del 2023.

Finalmente, las regulaciones de la **LEY N° 31822** han entregado en vigencia desde el 08 de Julio del 2023.

Es pertinente precisar que las recomendaciones contenidas en el presente informe son de carácter general y no responden en forma alguna a ninguna consulta específica y/o particular efectuada al Estudio en forma detallada sobre

la realidad individual de cada centro de trabajo, por lo que son lineamientos e instrucciones generales y no una respuesta específica a una consulta individual de un caso concreto en particular.

Para toda mayor aclaración escrita que se sirvieran formularnos sobre los alcances de la presente comunicación, quedamos como siempre a sus gratas órdenes.

Finalmente les damos nuestra **AUTORIZACIÓN expresa para que el presente informe pueda ser distribuido** a aquellas personas naturales y/o jurídicas que Uds. estimen pertinente, para facilitar un adecuado conocimiento y manejo de estas nuevas obligaciones laborales y reducir toda contingencia.

Cordiales saludos,

Pablo Salinas S.

Gerente General

ESTUDIO SALINAS VERANO & ASOCIADOS



Teléfonos: 332-9402 / 330-8152
424-4056