DÍAS NO LABORABLES COMPENSABLES Y/O RECUPERABLES AÑO 2026

Lima, 03 de Noviembre del 2026

Señor
GERENTE GENERAL
Ciudad

De nuestra especial consideración:

Nos referimos a los ***DÍAS NO LABORABLES COMPENSABLES Y/O RECUPERABLES DEL AÑO 2026*** a nivel nacional, para los trabajadores de los Sectores Público y Privado y en forma especial a la forma de cálculo, abono y demás características de los días no laborables compensables y/o recuperables del personal de trabajadores a vuestro cargo y a los cambios implementados por el ***DECRETO SUPREMO N° 020-2026-TR*** de 22 de Octubre último, que declaran ***DÍAS NO LABORABLES COMPENSABLES Y/O RECUPERABLES POR LA VISITA DE SU SANTIDAD EL PAPA LEÓN XIV AL PERÚ***.

Les recordamos que por nuestro ***INFORME*** de 08 de Noviembre del 2024, tuvimos el agrado de poner en vuestro conocimiento las principales características de las siguientes normas legales:

- ***DECRETO SUPREMO N° 151-2022-PCM***, de 28 de Diciembre del 2022,
- ***DECRETO SUPREMO N° 011-2024-PCM***, de 31 de Enero del 2024,
- ***DECRETO SUPREMO N° 110-2024-PCM***, de 10 de Octubre del 2024
- y del ***DECRETO SUPREMO N° 123-2024-PCM***, de 07 de Noviembre del 2024,

los que ***fijaron los días no laborables compensables y/o recuperables en el sector público para el AÑO 2024***.

Asimismo, por nuestro ***INFORME*** de 30 de Abril del 2025, tuvimos a su vez el agrado de poner en vuestro conocimiento las principales características del:

- ***DECRETO SUPREMO N° 042-2025-PCM*** de 02 de Abril del 2025, que redujo sólo a 03 el número de días no laborables y/o compensables en el sector público.

Dicha norma legal ***fijó los días no laborables compensables y/o recuperables en***

el sector público para el AÑO 2025.

Asimismo, por nuestro ***INFORME*** de 08 de Abril del 2026, tuvimos a su vez el agrado de poner en vuestro conocimiento las principales características del:

- ***DECRETO SUPREMO N° 042-2025-PCM*** de 02 de Abril del 2025, que redujo sólo a 03 el número de días no laborables y/o compensables en el sector público, en virtud de que a dicha fecha no se había publicado norma legal y/o particular al respecto.

Dicha norma legal ***fijó inicialmente los días no laborables compensables y/o recuperables en el sector público para el AÑO 2026***.

Posteriormente, por nuestro ***INFORME*** de 18 de Mayo del 2026, les informamos que en la edición N° 19287 del Diario Oficial El Peruano del día Sábado 16 de Mayo último, se publicó el ***DECRETO SUPREMO N° 075-2026-PCM***, de 15 de Mayo último, que ***fijó en forma particular y/o específica los DÍAS NO LABORABLES COMPENSABLES Y/O RECUPERABLES EN EL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO 2026***, por lo que se hizo necesario actualizar nuestro informe anterior, el que se sustituye por medio del presente ***INFORME***.

Cumplimos con informarles que en la Edición del Diario Oficial El Peruano N° correspondiente al Viernes 23 de Octubre último, se ha publicado el ***DECRETO SUPREMO N° 020-2026-TR*** de 22 de Octubre último, por el cual se declaran ***DÍAS NO LABORABLES COMPENSABLES Y/O RECUPERABLES POR LA VISITA DE SU SANTIDAD EL PAPA LEÓN XIV AL PERÚ***.

En consecuencia, les informamos que a la fecha los ***DÍAS NO LABORABLES DEL AÑO 2026*** *sujetos a compensación y/o recuperación de horas no trabajadas*, son con los cambios experimentados ***los siguientes DÍAS:***

DÍAS NO LABORABLES COMPENSABLES DEL AÑO 2026	
MES	***DIA***
ENERO / 2026	***VIERNES 02 DE ENERO DEL 2026***
JULIO / 2026	***LUNES 27 DE JULIO DEL 2026***
NOVIEMBRE / 2026	***LIMA Y PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO MIÉRCOLES 11 DE NOVIEMBRE DEL 2026 DESDE LAS 13:00 HASTA LAS 24:00 HORAS***
	LIMA Y PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO JUEVES 12 DE NOVIEMBRE DEL 2026 DESDE LAS 13:00 HASTA LAS 24:00 HORAS
	CAJAMARCA, LA LIBERTAD, LAMBAYEQUE Y PIURA VIERNES 13 DE NOVIEMBRE DEL 2026
	CAJAMARCA, LA LIBERTAD, LAMBAYEQUE Y PIURA SÁBADO 14 DE NOVIEMBRE DEL 2026

DÍAS NO LABORABLES COMPENSABLES DEL AÑO 2026	
MES	**DIA**
	CUSCO **DOMINGO 15 DE NOVIEMBRE DEL 2026**
	UCAYALI **DOMINGO 15 DE NOVIEMBRE DEL 2026**
	LIMA Y PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO **LUNES 16 DE NOVIEMBRE DEL 2026**

siendo días no laborables sujetos a recuperación y/o compensación de horas de trabajo a nivel nacional, para los trabajadores del sector público y privado en base a los términos de las normas legales y de los comentarios y análisis, materia del presente informe.

En efecto, acompañamos los extractos de los comunicados publicados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que describen los días no laborables compensables creados por la visita del Santo Padre y que son:







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

CONCEPTO	DIA FERIADO NO LABORABLE	DIA NO LABORABLE COMPENSABLE
ORIGEN	NORMA LEGAL EXPRESA	NORMA LEGAL EXPRESA
OBLIGACIÓN DE TRABAJAR O PRESTAR SERVICIOS	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

Las principales características de naturaleza laboral de los citados dispositivos legales, cuyos textos están publicados en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en su portal oficial sito en ***www.mintra.gob.pe*** y que se adjuntan a este documento escaneados en formato PDF, están desarrolladas y comentadas en el presente ***INFORME GENERAL*** que no constituye una consulta específica y/o particular en relación a un tema determinado y que consisten en:

1. Normas legales *pág. 07*
2. Concepto de Día Feriado No Laborable *pág. 11*
3. Concepto de Día No laborable *pág. 14*
4. Diferencias entre día feriado no laborable y día no Laborable compensable *pág. 14*
5. Trabajadores del sector público *pág. 15*
6. Trabajadores del sector privado *pág. 19*
7. Actividades económicas de especial relevancia para la comunidad *pág. 21*
8. Servicios mínimos indispensables en las Empresas *pág. 23*
9. Recomendaciones generales *pág. 26*
9.1. Son días no laborables especiales, compensables y/o recuperables *pág. 26*
9.2. Forma de recuperación *pág. 26*
9.3. No son días feriados no laborables *pág. 29*
9.4. Antecedentes legislativos *pág. 29*

9.5. Opción del trabajador *pág. 32*
9.6. Compensación de días no laborables con vacaciones parciales *pág. 34*
9.7. Aspectos de forma obligatorios: acuerdo escrito *pág. 37*
10. OPCIONES
Cuadro de opciones: *pág. 38*
10.1. **Opción 1°:**
Empresa decide trabajar o laborar en forma ordinaria o regular, los trabajadores lo aceptan y no tienen que compensar o recuperar dicho día y ganan sus remuneraciones en forma ordinaria o simple *pág. 38*
10.2. **Opción 2°:**
Empresa decide no trabajar y no laborar en forma ordinaria o regular, los trabajadores acuerdan no laborar y no deberán compensar o recuperar dicho día y no ganan sus remuneraciones en forma ordinaria *pág. 38*
10.3. **Opción 3°:**
Empresa decide no trabajar o laborar en forma ordinaria o regular, los trabajadores si compensan o recuperan dicho día ganan sus remuneraciones *pág. 39*
10.4. **Opción 4°:**
Empresa decide trabajar o laborar en forma ordinaria o regular, los trabajadores si compensan o recuperan dicho día en día de descanso semanal obligatorio o feriado no no laborable sin descanso sustitutorio y ganan sus remuneraciones con la sobre tasa legal *pág. 39*
11. CASOS ESPECIALES *pág. 40*
11.1. Si presta labores de compensación y/o de recuperación en día de descanso semanal obligatorio (dominical *pág. 40*
11.2. Si presta labores de compensación y/o recuperación en día feriado no laborable *pág. 41*
12. CASOS PARTICULARES: *pág. 41*
12.1. De actividades económicas de especial relevancia para la comunidad *pág. 42*
12.2. De servicios mínimos en las empresas *pág. 43*
13. ANEXOS: *pág. 43*
13.1. **Anexo Nº 18:**
Modelo de contrato y/o convenio individual de Trabajo para compensar las horas no laboradas *pág. 48*
13.2. **Anexo Nº 19:**
Modelo de convenio y/o pacto colectivo de trabajo para compensar las horas no laboradas *pág. 50*
13.3. **Anexo Nº 20:**
Modelo del aviso informando decisión al personal con múltiples opciones *pág. 52*

Pasamos a continuación con desarrollar nuestros comentarios en base al ***ESQUEMA*** planteado:

1. NORMAS LEGALES

Las normas legales que regulan la temática de los días no laborables especiales recuperables y/o compensables, así como de los días feriados no laborables, que detallamos en orden cronológico consisten en:

1.1. DECRETO LEGISLATIVO N° 713

De 07 de Noviembre del 1991
Consolidó las regulaciones legales sobre el descanso semanal obligatorio (salario dominical), días feriados no laborables y vacaciones anuales del personal y que se adjunta como ***ANEXO 1***.

1.2. DECRETO SUPREMO N° 012-92-TR

De 02 Diciembre del 1992
Contiene las normas reglamentarias del ***DECRETO LEGISLATIVO N° 713*** de 07 de Noviembre de 1991, que consolidó las regulaciones legales sobre descanso semanal obligatorio (salario dominical), días feriados no laborables y vacaciones anuales del personal y que se adjunta como ***ANEXO 2***.

1.3. LEY N° 26331

De 17 de Junio de 1994
Dispuso que los feriados no laborables de ámbito no nacional o gremial se harán efectivo el día Lunes inmediato posterior a su fecha y que se adjunta como ***ANEXO 3***.

1.4. DECRETO SUPREMO N° 082-2016-PCM

De 25 de Octubre del 2016
Por el cual se estableció que se podrían aplicar en forma sustitutoria y particular que la recuperación de horas se sujetará a parámetros de razonabilidad y no deberán de afectar el descanso semanal obligatorio del trabajador y que en ningún caso el tiempo de trabajo que comprende la recuperación de horas, podrá ser mayor al período dejado de laborar y que se adjunta como ***ANEXO 4***.

1.5. DECRETO SUPREMO N° 161-2021-PCM

De 07 de Octubre del 2021
Que declaró un solo día no laborable compensable y/o recuperable en el sector público y privado en el año 2002 y que se adjunta como ***ANEXO 5***.

1.6. LEY N° 31381

De 30 de Diciembre del 2021
Que declaró *día feriado nacional* el 09 de Diciembre en conmemoración de la Batalla de Ayacucho en todas las entidades e instituciones públicas y que se adjunta como ***ANEXO 6*** siendo pertinente precisar en forma particular, que esta norma *no habría calificado en forma clara y precisa como un día feriado no laborable*, sino simplemente como el concepto general de día feriado, el cual puede ser no laborable o compensable, lo que fue posteriormente aclarado por la ***LEY N° 31530*** de 12 de Julio del 2022, que lo declaró como día feriado nacional no laborable. ***ANEXO 6***

1.7. *INFORME N° 025-2022-MTPE/2/14.1* de la Dirección de Normativa de Trabajo a la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

De 26 de Enero del 2022
Por el cual se emitió opinión técnica sobre el Proyecto del Decreto Supremo que declara días no laborables compensables del año 2022 y que se adjunta como ***ANEXO 7***

1.8. *DECRETO SUPREMO N° 033-2022-PCM*

De 31 de Marzo del 2022
Que declaró los demás días no laborables compensables y/o recuperables en el sector público y privado del año 2022 y que se adjunta como ***ANEXO 8***

1.9. *DECRETO SUPREMO N° 151-2022-PCM*

De 28 de Diciembre del 2022
Que fija los días no laborables compensables y/o recuperables para los trabajadores del sector público y privado durante el año 2023 y Enero del 2024 y que se adjunta como ***ANEXO 9***.

1.10. *DECRETO SUPREMO N° 011-2024-PCM*

De 31 de Enero del 2024
Que fija los días no laborables compensables y/o recuperables para los trabajadores del sector público y privado durante el año 2024 y que se adjunta como ***ANEXO 10***.

1.11. *DECRETO SUPREMO N° 066-2024-PCM*

De 03 de Julio del 2024
Que amplió los días no laborables compensables y/o recuperables para los trabajadores del sector público y privado durante el año 2024 y que se adjunta como ***ANEXO 11***.

1.12. *DECRETO SUPREMO N° 110-2024-PCM*

De 10 de Octubre del 2024
Que amplió los días no laborables compensables y/o recuperables para los trabajadores del sector público y privado con ocasión de la APEC en

Noviembre del 2024 y que se adjunta como ***ANEXO 12***.

1.13. COMUNICADO DEL MTPE

De Mayo del 2008
Que precisó que la declaración de días no laborables constituye una autorización para no laborar, pero no un impedimento para no hacerlo y que el tiempo no laborado puede ser compensado en forma simple o de modo equivalente, por acuerdo de partes, pudiéndose aplicar a descanso vacacional parcial y que se adjunta como ***ANEXO 13***.

1.14. DECRETO SUPREMO N° 123-2024-PCM

De 07 de Noviembre del 2024
Que:

- amplía los días no laborables compensables y/o recuperables para la Provincia de Huaral,
- establece que los días Lunes 11, Martes 12 y Miércoles 13 de Noviembre del 2024, las entidades del sector público, ubicadas en Lima Metropolitana, Provincia de Huaral y Provincia Constitucional del Callao, de manera obligatoria y bajo responsabilidad realizarán sus labores bajo la modalidad de teletrabajo,
- establece que en las instituciones educativas públicas y privadas bajo el ámbito de competencia del sector educación en todos sus niveles, etapas y modalidades implementarán la educación virtual,
- exceptúa del teletrabajo a los servidores estrictamente necesarios que participan en la prestación de los servicios esenciales que deberá de determinar cada entidad del sector público y para aquellos que brinden servicios cuya naturaleza no permita esta modalidad de servicio,
- faculta a las entidades y empresas sujetas bajo el régimen legal de la actividad privada para que puedan implementar la modalidad del teletrabajo, siempre que medie acuerdo entre el trabajador y empleador,
- amplía el listado de actividades económicas de especial relevancia para la comunidad a las de pesca, terrapuertos, hoteles y establecimientos de hospedaje que reciban y presten servicios a huéspedes, restaurantes, empresas del sistema financiero y otros servicios financieros, a fin de garantizar la provisión de servicios a la comunidad
- y finalmente excluye de estas regulaciones a aquellas labores indispensables en todo tipo de entidad o empresa sujeta al régimen de la actividad privada cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad, el abastecimiento o conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la entidad o empresa, precisando que dichas labores como la designación de los trabajadores que deban desempeñarlas serán determinadas por el empleador, con ocasión de la APEC en Noviembre del 2024 y que se adjunta como ***ANEXO 14***.

1.15. DECRETO SUPREMO N° 042-2025-PCM

De 02 de Abril del 2025.

Que:

- fija los días no laborables compensables y/o recuperables en el sector público para el ***AÑO 2025 Y PARA ENERO DEL 2026.***
- los reduce sólo a tres (03) en comparación al mayor número del año pasado
- regula en forma especial y/o particular para las entidades y empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, que ***desarrollan actividades de especial relevancia para la comunidad***,
- define los casos de ***actividades de especial relevancia para la comunidad***, comprendiendo a aquellas que brindan servicios:
    - sanitarios y de salubridad,
    - limpieza y saneamiento,
    - electricidad,
    - agua,
    - desagüe,
    - gas y combustibles,
    - sepelios,
    - comunicaciones y telecomunicaciones,
    - transporte,
    - pesca,
    - puertos,
    - aeropuertos,
    - terrapuertos,
    - hoteles y establecimientos de hospedaje que reciban y presten servicios a huéspedes,
    - restaurantes,
    - seguridad,
    - custodia,
    - vigilancia,
    - empresas del sistema financiero y otros servicios financieros,
    - traslado de valores,
    - expendio de víveres y alimentos
- para que estén facultadas para determinar los puestos de trabajo que están excluidos de los días no laborables compensables señalados por esta norma y los trabajadores respectivos que continuarán laborando a fin de garantizar la provisión de servicios a la comunidad.

1.16. DECRETO SUPREMO N° 075-2026-PCM

De 15 de Mayo del 2026.

Que amplió los días no laborables compensables y/o recuperables para los trabajadores del sector público y privado con ocasión de los feriados no laborables de Fiestas Patrias de Julio del 2026 y que se adjunta como ***ANEXO 16***.

1.17. DECRETO SUPREMO N° 020-2026-PCM

De 22 de Octubre del 2026.
Que amplió los días no laborables compensables y/o recuperables para los trabajadores del sector público y privado con ocasión de la visita de su Santidad el Papa León XIV al Perú y que ha establecido días no laborables compensables en diversas localidades del país y que se adjunta como ***ANEXO 17***.

2. CONCEPTO DE DÍA FERIADO NO LABORABLE

Es pertinente reiterarles en primer lugar que, salvo mejor parecer, ***no encontramos en nuestra legislación laboral positiva una definición legal específica, particular, expresa y tácita sobre el concepto de día feriado no laborable***.

Por ello nos debemos de remitir a un análisis de las normas legales que regulan el beneficio laboral particular del descanso en días feriados.

Les recordamos que inicialmente las normas de los arts. 5° y 8° del ***DECRETO LEGISLATIVO N° 713***, señalan:

> **Artículo 5.-** Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico.

> **Artículo 8.-** Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 4 de la presente Ley, salvo el Día de Trabajo, que se percibirá sin condición alguna.

Las normas legales antes glosadas determinan que en el día feriado no laborable los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado y a percibir en consecuencia la remuneración ordinaria correspondiente a un (01) día de trabajo, la que es equivalente a la de una (01) jornada ordinaria y que se paga en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados.

Como es de su conocimiento, estas normas han sido complementadas por las regulaciones de su Reglamento contenidas en el ***DECRETO SUPREMO N° 012-92-TR***, que determinan normas especiales para el cómputo del inicio de las labores en el tercer turno de trabajo en día laborable y normas particulares para el 1° de Mayo y el pago de los trabajadores de remuneración mixta o variable.

Dichas regulaciones reglamentarias en su art. 7° señalaron:

> Artículo 7.- Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo anterior, tratándose de feriados no nacionales, o gremiales que por los usos y costumbres se festejan en la fecha correspondiente, los empleadores podrán 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. A falta de acuerdo prima la decisión del empleador.

En efecto, las citadas normas reglamentarias establecieron la posibilidad de que en caso de feriados no laborables o gremiales o que por usos y costumbres se celebren, la ***posibilidad de suspender las labores del centro de trabajo y que las horas dejadas de laborar por el personal sean recuperadas y/o compensadas*** en la semana siguiente o en la oportunidad que acuerden las partes y que a falta de acuerdo de partes, primará la decisión administrativa del empleador.

Para estos efectos, les recordamos que las regulaciones legales generales contenidas en el art. 9° del ***DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR*** norman los aspectos de la ***subordinación***, al precisar:

> Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.
>
> El empleador esta facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.(*)

La citada norma legal de carácter general antes glosada reconoce las facultades administrativas que el contrato de trabajo le otorga al empleador por su carácter de empleador y por el principio de subordinación para introducir cambios o modificar turnos, días y horas de trabajo.

En forma complementaria a las normas legales de carácter general antes comentadas, en los reglamentos internos de trabajo, de cada empresa, se puede haber implementado normas particulares y/o específicas en relación a los días feriados no laborables y a los días no laborables compensables.

Estas normas particulares y/o específicas contenidas en los RIT's, tendrán pleno efecto legal y serán obligatorias siempre y cuando el RIT haya sido aprobado por el Mintra y entregado bajo cargo escrito a su personal, cumpliendo con la publicidad de dicha herramienta laboral de uso común, para que a partir de ello se pueda exigir su cumplimiento.

Por ello creemos pertinente analizar a continuación diversos *comentarios doctrinarios tanto de distinguidos maestros tratadistas laboralistas extranjeros como nacionales sobre el* ***CONCEPTO DEL DÍA FERIADO NO LABORABLE*** los que analizamos a continuación.

1) En la obra ***ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA***, se señala que el concepto del día feriado en sentido amplio como aquel expresamente creado por la ley en tal carácter, con fines de descanso y celebración.

2) 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.

3) 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.

4) 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.

5) 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.

6) 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.

7) 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.

8) 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.

9) 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 distinguidos tratadistas laboralistas y maestros universitarios antes citados, podríamos tratar de presentarles una ***definición*** para poder 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 ***sí*** tiene el personal el derecho a percibir la remuneración ordinaria correspondiente a un (1) día de trabajo.

Por ello, en nuestra opinión, podríamos entender igualmente como ***definición*** de ***DÍA FERIADO NO LABORABLE*** a 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 ***sí*** tiene derecho a percibir la remuneración de ese día feriado no laborable sin la obligación de realizar la contraprestación efectiva y real de servicios.

3. CONCEPTO DE DÍA NO LABORABLE COMPENSABLE

Por el contrario y en base a las definiciones de los distinguidos tratadistas laboralistas y maestros universitarios antes citados y de los conceptos señalados en el numeral anterior, consideramos que podríamos presentarles como una ***definición*** de ***DÍA NO LABORABLE COMPENSABLE*** a 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 y de prestar la contraprestación efectiva de servicios, pero por otro lado ***no*** tiene derecho a percibir las remuneraciones de ese día no laborable en forma absoluta, sino que está expresamente condicionada y/o supeditada, es decir ***está 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.

4. DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE DÍA FERIADO NO LABORABLE Y DÍA NO LABORABLE COMPENSABLE

A fin de facilitar un adecuado entendimiento de las diferencias y similitudes entre el día feriado no laborable y el día no laborable, hemos confeccionado el siguiente **CUADRO** que precisa en forma ilustrativa las mismas.

CONCEPTO	DIA FERIADO NO LABORABLE	DIA NO LABORABLE COMPENSABLE
ORIGEN	NORMA LEGAL EXPRESA	NORMA LEGAL EXPRESA
OBLIGACIÓN DE TRABAJAR O PRESTAR SERVICIOS	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

5. TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO

Se ha adoptado dichas medidas en virtud de que mediante el art. 50° de la **CONSTITUCIÓN POLÍTICA**, señala que dentro de un régimen de independencia y autonomía el Estado reconoce a la Iglesia Católica como elemento importante en la formación histórica, cultural y moral del Perú y le presta su colaboración y que por el art. 1° del **DECRETO SUPREMO N° 037-2026-RE** con las modificaciones del art. 1° del **DECRETO SUPREMO N° 043-2026-RE**, se han declarado de interés nacional la visita de su Santidad el Papa León XIV al Perú que tendrá lugar del 11 al 16 de Noviembre del 2026 en los Departamentos de Cajamarca, Cusco, Lambayeque, La Libertad, Lima y Ucayali y en la Provincia Constitucional del Callao, lo que constituye un acontecimiento de especial trascendencia para el país, por lo que como parte de las actividades que implica dicha visita se celebrarán eventos multitudinarios y otras reuniones en los Departamentos y Provincia Constitucional antes descrita, por lo que se ha identificado la necesidad de otorgarles facilidades a las personas que desean asistir a tales eventos y reuniones, por lo que se establecen *días no laborables sujetos a compensación o de recuperación de horas no laboradas*, por lo que resulta conveniente declarar tales días como no laborables sujetos a horas de trabajo compensables.

Les informamos que la parte considerativa del citado ***DECRETO SUPREMO N° 020-2026-TR*** ha señalado:

> Que, la visita de Su Santidad el Papa León XIV al Perú constituye un acontecimiento de especial trascendencia para el país, por su significado espiritual, histórico y social para el pueblo peruano; considerando, además, que Su Santidad es de nacionalidad peruana y mantiene una profunda vinculación personal y pastoral con el Perú, donde ha laborado por varias décadas;
>
> Que, como parte de las actividades que implica dicha visita se celebrarán eventos multitudinarios y otras reuniones conexas en los departamentos de Lima, Lambayeque, Cajamarca, Cusco y Ucayali, y la Provincia Constitucional del Callao; por lo que se ha identificado la necesidad de otorgar facilidades a las personas que desean asistir a tales eventos y reuniones, y seguir de cerca el desarrollo de las actividades del Sumo Pontífice;
>
> Que, por lo señalado, resulta conveniente declarar días no laborables sujetos a compensación en la Provincia Constitucional del Callao y los departamentos antes mencionados, así como en departamentos cercanos en los que habrá concentraciones multitudinarias para seguir el desarrollo de las mencionadas actividades, para los servidores del sector público y trabajadores del sector privado, conforme con el Programa Oficial establecido para la visita de Su Santidad el Papa León XIV al Perú;

Les recordamos que en base a las normas del ***DECRETO SUPREMO N° 042-2025-PCM***, se estableció que durante el día Viernes 02 de Enero del 2026, ***es día no laborable compensable en que el trabajador tendrá la opción de señalar:***

- ***I. si labora en forma regular y cobra***
- ***II. o si no labora en forma regular, pero compensa y cobra***
- ***III. o si por el contrario, no labora en forma regular ni compensa y por ello no cobra***.

En efecto, el art. 1° del ***DECRETO SUPREMO N° 042-2025-PCM*** precisó que son ***días no laborables*** al establecer:

> **Artículo 1.- Días no laborables en el sector público**
>
> 1.1 Declarar días no laborables, para los trabajadores del sector público, a nivel nacional, los siguientes:

- Viernes 2 de mayo de 2025;
- Viernes 26 de diciembre de 2025;
- Viernes 2 de enero de 2026.

1.2 Para fines tributarios, dichos días serán considerados hábiles.

Por ello, dicha norma legal se complementa por medio del art. 1° del ***DECRETO SUPREMO N° 075-2026-PCM*** que en forma particular ha determinado que es ***día no laborable*** al establecer:

Artículo 1.- Día no laborable en el sector público

1.1 Se declara día no laborable, para los trabajadores del sector público, a nivel nacional, el lunes 27 de julio de 2026.

1.2 Para fines tributarios, el día no laborable establecido en el numeral precedente es considerado hábil.

Por ello, a la fecha los ***DÍAS NO LABORABLES DEL AÑO 2026*** *sujetos a compensación y/o recuperación de horas no trabajadas*, con las modificaciones implementadas por la norma analizada en este informe, son ***los siguientes DÍAS:***

DÍAS NO LABORABLES COMPENSABLES DEL AÑO 2026	
MES	**DIA**
ENERO / 2026	**VIERNES 02 DE ENERO DEL 2026**
JULIO / 2026	**LUNES 27 DE JULIO DEL 2026**
NOVIEMBRE / 2026	**LIMA Y PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO MIÉRCOLES 11 DE NOVIEMBRE DEL 2026 DESDE LAS 13:00 HASTA LAS 24:00 HORAS**
	LIMA Y PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO JUEVES 12 DE NOVIEMBRE DEL 2026 DESDE LAS 13:00 HASTA LAS 24:00 HORAS
	CAJAMARCA, LA LIBERTAD, LAMBAYEQUE Y PIURA VIERNES 13 DE NOVIEMBRE DEL 2026
	CAJAMARCA, LA LIBERTAD, LAMBAYEQUE Y PIURA SÁBADO 14 DE NOVIEMBRE DEL 2026
	CUSCO DOMINGO 15 DE NOVIEMBRE DEL 2026
	UCAYALI DOMINGO 15 DE NOVIEMBRE DEL 2026
	LIMA Y PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO LUNES 16 DE NOVIEMBRE DEL 2026

Como podrán apreciar, se redujo para los años 2025 y 2026 a sólo 02 casos, a

diferencia de años anteriores en que tuvimos una mayor cantidad y éstos se han incrementado en esta oportunidad por la visita de su Santidad al país.

En efecto, para los trabajadores del sector público se ha establecido en esta norma lo siguiente:

> 1.1 Se declaran días no laborables sujetos a compensación para los servidores del sector público, conforme al siguiente detalle:

Departamento	Fecha declarada no laborable
Lima	• 11 de noviembre de 2026, desde las 13:00 hasta las 24:00 horas • 12 de noviembre de 2026, desde las 13:00 hasta las 24:00 horas • 16 de noviembre de 2026
Provincia Constitucional del Callao	• 11 de noviembre de 2026, desde las 13:00 hasta las 24:00 horas • 12 de noviembre de 2026, desde las 13:00 hasta las 24:00 horas • 16 de noviembre de 2026
Cajamarca, La Libertad, Lambayeque y Piura	13 y 14 de noviembre de 2026

En primer lugar, es necesario informarles que a diferencia de otros casos anteriores, en las presentes normas legales, *sí se ha señalado* norma específica y/o particular ***para fines tributarios***, por lo que dichos días no laborables compensables a nivel nacional, antes señalados, deberán de ser considerados como días ***hábiles*** para todo efecto tributario, lo cual recomendamos que sea materia de consulta específica y/o particular a vuestros asesores legales tributarios y/o auditores correspondientes, especialistas sobre la materia para reducir toda contingencia ajena a nuestra especialidad del derecho laboral.

Asimismo, al no haberse declarado o reconocido en forma expresa dichos días no laborables se ha dispuesto como en las anteriores oportunidades un ***mecanismo especial de compensación y/o recuperación de las horas no laboradas***, en virtud del cual las horas dejadas de trabajar en los días declarados no laborables a nivel nacional, para poder ser percibidas y cobradas por el personal, deberán ser compensadas y/o recuperadas en forma específica.

En efecto, les informamos que el art. 2° del citado **DECRETO SUPREMO N° 075-2026-PCM** ha determinado el ***mecanismo de compensación de horas***, al establecer:

> **Artículo 2.- Compensación de horas**
> Las horas dejadas de laborar durante el día no laborable establecido en el artículo precedente se compensan en los diez (10) días inmediatos posteriores, o en la oportunidad que establezca el titular de cada entidad pública, en función de las necesidades de la entidad.

En el art. 2° del citado ***DECRETO SUPREMO N° 020-2026-TR*** se ha determinado en forma particular el ***mecanismo de compensación de horas***, al señalar:

> **Artículo 2.- Compensación de horas**
>
> 2.1 En el sector público, las horas dejadas de laborar durante el respectivo día no laborable establecido en el numeral 1.1 del artículo precedente se compensan en los diez (10) días inmediatos posteriores, o en la oportunidad que establezca el titular de cada entidad pública, en función de las necesidades de la entidad.

Por ello, se ha establecido que las horas dejadas de trabajar en los días declarados no laborables, deberán de ser compensadas y/o recuperadas en forma específica para poder a partir de esa previa recuperación ser cobradas y/o remuneradas.

Las horas dejadas de trabajar en los días no laborables, serán compensadas y/o recuperadas por el personal dentro de los ***diez (10) días*** inmediatos posteriores a cada fecha de los días declarados no laborables o en las oportunidades y fechas que establezca el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades de cada una de ellas.

Se ha normado igualmente en forma particular un ***SUPUESTO DE EXCEPCIÓN*** relativo a que los titulares de las entidades del Sector Público, deberán de adoptar las medidas necesarias para garantizar a la comunidad durante los días no laborables compensables y/o recuperables, la provisión de aquellos ***SERVICIOS PÚBLICOS INDISPENSABLES*** para la sociedad.

Les recordamos que las normas complementarias del ***DECRETO SUPREMO N° 082-2016-PCM***, que se podrían aplicar en forma sustitutoria, han señalado en forma particular que la recuperación de horas se sujetará a parámetros de razonabilidad y no deberán de afectar el descanso semanal obligatorio del trabajador y que en ningún caso el tiempo de trabajo que comprende la recuperación de horas, podrá ser mayor al período dejado de laborar.

6. TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO

Les recordamos que inicialmente el art. 4° del citado ***DECRETO SUPREMO N° 075-2026-PCM*** no determinó a diferencia de las normas anteriores en forma específica y/o particular el ***mecanismo de compensación de horas***, habiéndose limitado a señalar que:

> **Artículo 4.- Día no laborable en el sector privado**
> Los centros de trabajo del sector privado pueden acogerse a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deben establecer la forma como se hace efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar; a falta de acuerdo, decide el empleador.

Por ello, nos permitimos recomendarles se apliquen las normas complementarias contenidas en el art. 2° del citado ***DECRETO SUPREMO N° 110-2024-PCM*** que reguló en forma particular y/o específica el denominado ***mecanismo de compensación de horas***, al establecer que:

> **Artículo 2.- Compensación de horas**
> En el Sector Público, las horas dejadas de laborar durante los días no laborables establecidos en el artículo precedente, son compensadas en los quince (15) días inmediatos posteriores, o en la oportunidad o forma que establezca el Titular de cada entidad pública, en función de las necesidades de la entidad.
> En el Sector Privado, mediante acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, se establece la forma como se hace efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar; a falta de acuerdo, decide el empleador.

En este caso en particular, a diferencia de las anteriores normas, se ha establecido en el art. 2° del citado ***DECRETO SUPREMO N° 020-2026-TR*** en forma particular el ***mecanismo de compensación de horas***, al señalar que se podrá suscribir un acuerdo previo entre el empleador y sus trabajadores, en el que se establezca la forma cómo se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar durante los respectivos días no laborables y que a falta de acuerdo, decidirá el empleador en base a las normas de subordinación que el contrato de trabajo le otorga por su carácter de empleador, al señalar:

> función de las necesidades de la entidad.
> 2.2 En el sector privado, en el acuerdo previo entre el empleador y sus trabajadores a que se refiere el numeral 1.3 del artículo precedente, se debe establecer la forma como se hace efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar durante el respectivo día no laborable establecido en el numeral 1.2 del artículo precedente; a falta de acuerdo, decide el empleador.

Por ello, aplicando las normas antes citadas, estimamos que las horas dejadas de trabajar en los días no laborables, ***serán compensadas y/o recuperadas*** mediante acuerdo específico entre el empleador y sus trabajadores, en el cual se deberán de establecer la forma cómo se hará efectiva la recuperación de las

horas dejadas de laborar.

Se ha establecido igualmente en forma específica, ***que a falta de acuerdo de partes*** entre cada trabajador en forma individual y/o personal o por medio de los trabajadores agrupados en su sindicato o comité sindical en forma colectiva y/o general, ***decidirá el empleador, en forma administrativa y/o unilateral***.

Por ello nos permitimos recomendarles que *se deje constancia escrita de la* ***propuesta*** *de compensación y/o recuperación*, que presente cada Empresa o empleador ante cada organización sindical o comité sindical o delegado de los trabajadores, representativo de cada centro de trabajo en forma *colectiva o general* y que a falta de sindicato, se deje igualmente constancia escrita de la propuesta de compensación y/o recuperación, que presente cada Compañía a cada trabajador afiliado y/o no afiliado en forma *individual o particular*.

Para estos efectos en el presente informe hemos redactado los ***MODELOS*** que cumplen con todos los requisitos legales y que adaptados a las características personales y/o peculiaridades de cada Empresa, organización y centro de trabajo, podrían implementarse a fin de tener reducidas todas las eventuales contingencias y de poder contar con un medio probatorio total y absoluto de *haber dado cumplimiento a las formalidades específicas dispuestas*.

No obstante que ya ha vencido el período de emergencia sanitaria que permitía la utilización de medios electrónicos en las comunicaciones, tales como mensajes de texto, whatsapp, mails o similares, aquellas empresas que tienen establecido en sus ***REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO*** o mediante una ***DIRECTIVA GENERAL*** entregada a su personal, esta variable como herramienta de comunicación general, podría ser utilizada, siendo siempre recomendable que para reducir toda contingencia se remita complementariamente por medio escrito regular.

Les recordamos que las normas complementarias del ***DECRETO SUPREMO Nº 082-2016-PCM***, que podrían aplicarse en forma suplementaria, han señalado en forma particular que la recuperación de horas se sujetará a parámetros de razonabilidad y no deberán de afectar el descanso semanal obligatorio del trabajador y que en ningún caso el tiempo de trabajo que comprende la recuperación de horas, podrá ser mayor al período dejado de laborar.

7. ACTIVIDADES ECONÓMICAS DEL SECTOR PRIVADO DE ESPECIAL RELEVANCIA PARA LA COMUNIDAD

Las normas iniciales contenidas en el ***DECRETO SUPREMO N° 110-2024-PCM*** y las complementarias contenidas a su vez en el ***DECRETO SUPREMO N° 123-2024-PCM***, no tienen el vacío normativo que tenían las últimas normas legales que regularon los días no laborables compensables, por lo que las regulaciones del ***DECRETO SUPREMO N° 075-2026-PCM*** y las normas especiales del art. 4° del ***DECRETO SUPREMO N° 020-2026-TR***, sí recogen los presupuestos contenidos en los

DECRETOS SUPREMOS N°s. 059-2016-PCM Y 042-2025-PCM, por lo que se ha normado en forma particular y/o específica los casos de las denominadas ***"ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE ESPECIAL RELEVANCIA PARA LA COMUNIDAD"***, considerando que las entidades y empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada que realizan servicios de:

- sanitarios y de salubridad,
- limpieza y saneamiento,
- electricidad,
- agua,
- desagüe,
- gas y combustibles,
- sepelios,
- comunicaciones y telecomunicaciones,
- transporte,
- pesca,
- puertos,
- aeropuertos,
- terrapuertos,
- hoteles y establecimientos de hospedaje que reciban y presten servicios a huéspedes,
- restaurantes,
- seguridad,
- custodia,
- vigilancia,
- empresas del sistema financiero y otros servicios financieros,
- traslado de valores,
- expendio de víveres y alimentos

Estimamos que podrían aplicarse complementariamente las regulaciones del ***DECRETO SUPREMO N° 123-2024-PCM***, que ampliaron el sector de:

- Pesca.

Los que ***están facultadas para determinar administrativamente*** por cada Empresa en plena atribución de la norma legal y del principio de subordinación que el contrato de trabajo le otorga por su carácter de empleador, los puestos de trabajo que están excluidos de los días no laborables compensables reguladas en las presentes normas legales y los trabajadores respectivos que continuarán laborando en forma regular sin modificación alguna, con el objeto de garantizar dichos especiales servicios antes señalados que prestan a la comunidad.

Por ello, para estas ***actividades económicas de especial relevancia***, los empleadores están facultados para determinar administrativamente los puestos de trabajo que están excluidos de los días no laborables antes descritos, para lo cual consideramos necesario recomendarles que se analice la conveniencia de *remitir una comunicación a sus trabajadores* que laboran en dichos puestos en

forma individual, a fin de *informar por escrito a cada uno de sus trabajadores* que han calificado sus puestos como excluidos de la norma de los días no laborables compensables y que deberán en consecuencia laborar en forma regular u ordinaria a fin de garantizar los servicios correspondientes, siendo estas labores ordinarias y sin sobretasa alguna y sin necesidad de una compensación de las mismas y de contar con un medio probatorio total e idóneo de haber cumplido con esta formalidad previa y que el personal estaba debidamente informado y/o intimado con tal objeto.

Recomendamos que esta calificación deberá de ser realizada en forma *general y/o colectiva* en caso de existir sindicato, comité sindical o delegados de los trabajadores a los mismos y tendría eficacia sólo en relación al personal afiliado a dichas organizaciones sindicales y en caso de no existir estas organizaciones sindicales y para todos los trabajadores no afiliados a ellas, recomendamos que se realice en forma *individual y/o personal* a cada trabajador, cuidando de obtener una copia sellada de dicha comunicación regular o de una constancia electrónica de recepción o de lectura en la herramienta electrónica, como un medio probatorio total en caso de un reclamo ante la Autoridad Administrativa o Inspectiva de Trabajo y/o Sunafil así como en caso de formularse una demanda judicial laboral ante el Poder Judicial.

Por otro lado, nos permitimos recomendarles que los cargos de comunicación *general* y/o colectivo cursados al sindicato, comité sindical o personero de los trabajadores y un cargo de comunicación *individual y/o particular* a cualquier trabajador, sean publicados en las vitrinas de Recursos Humanos para conocimiento de todo el personal en general, pudiendo optar igualmente la Empresa por remitir complementariamente dicha comunicación, a través de un *sistema de comunicación electrónico*, sea éste correo electrónico o mail, whatsapp o mensaje de texto, solicitándose una conformidad electrónica de recepción y/o de lectura y conservando dichas constancias físicas o electrónicas de recepción, debidamente impresas en el file personal de cada trabajador, a fin de acreditar el cumplimiento de la normatividad antes señalada en caso de una fiscalización de la Sunafil.

En este informe, hemos redactado un ***modelo general*** que podrían implementar con tal objeto las empresas calificadas taxativamente como de actividades económicas de especial relevancia, el que adaptado a la realidad específica de cada organización podría ser implementado y que reúne todos los requisitos legales.

8. SERVICIOS MÍNIMOS EN LAS EMPRESAS

La presente norma legal inicial contenida en el ***DECRETO SUPREMO N° 110-2024-PCM***, ha sido ampliada y/o complementada por medio del ***DECRETO SUPREMO N° 123-2024-PCM*** y estas nuevas normas siguen la tónica implementada por la norma reglamentaria del ***DECRETO SUPREMO N° 082-2016-PCM***, no habiéndose contenido norma específica y/o particular en el ***DECRETO SUPREMO N° 075-2026-PCM*** y en el ***DECRETO SUPREMO N° 020-2026-TR***, por ello salvo mejor parecer

aplicando las normas legales anteriores están exceptuados de los días no laborables compensables aquellas labores o servicios indispensables en todo tipo de empresa, cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la Empresa y que tales labores y la designación de los trabajadores que deben de desempeñarlas, *sean determinadas administrativamente por el empleador*.

En consecuencia, los empleadores del régimen laboral de la actividad privada, podrían calificar administrativamente cuáles son los ***servicios mínimos o labores indispensables a nivel de cada compañía***, cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la Empresa, a fin de estar exceptuados de los días no laborables declarados en estas normas legales y recogidos en el ***DECRETO SUPREMO N° 059-2016-PCM*** y en el ***DECRETO SUPREMO N° 123-2024-PCM*** que tales labores y la designación de los trabajadores que deberán de desempeñarlas sean determinadas por el empleador.

Les recordamos que las normas complementarias del ***DECRETO SUPREMO N° 123-2024-PCM*** han señalado en forma particular, qué se considera como servicio mínimo en las empresas.

Por ello nos permitimos recomendarles que ***sean consideradas como servicios mínimos en las Compañías***, aquellas labores indispensables en todo tipo de entidad o empresas sujetas al régimen legal de la actividad privada, cuya paralización ponga en peligro a las personas, a la seguridad, el abastecimiento o conservación de bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la entidad o Compañía.

Es importante destacar que esta norma complementaria ha establecido que tanto las labores como la designación de los trabajadores que deban desempeñar los denominados servicios mínimos indispensables, serán realizadas por el empleador en función de la facultad de administrar los recursos humanos bajo su mando que el contrato de trabajo y el poder de subordinación le otorgan a cada empleador.

Podrían estar consideradas entre otros dentro de las labores indispensables en todo tipo de empresas, aquellas cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad y/o vigilancia o similares y conservación de los bienes tales como mantenimiento y/o reparaciones o aquellas que impidan la reanudación inmediata de la actividad ordinaria y regular de la Empresa, tales como paralizar procesos de producción continua, hornos y/o calderos y/o similares, productos químicos, farmacéuticos y/o alimenticios, medicinales y/o veterinarios en los que no pueden dejarse sin culminar el proceso productivo por peligrar la materia prima y/o similares, pues el proceso de producción es continuo y/o permanente y no puede ser paralizado sin generarse un deterioro o pérdida de materia prima o productos.

Asimismo a diferencia de las anteriores y últimas normas legales similares para

otros casos de días no laborables, no se ha señalado en forma particular que tales labores y la designación de los trabajadores que deban desempeñarlas, serán labores ordinarias, sin sobretasa alguna y sin necesidad de una compensación de las mismas, por lo que consideramos que se deberán de entender como tales y que serán determinadas administrativamente por el empleador, lo que recomendamos que sea realizado por el empleador en base a las normas generales que reviste el art. 9° del ***DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR***, que establece:

> Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los limites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.
>
> El empleador esta facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.(*)

En base a dicha norma legal general antes glosada, el empleador tiene facultades para normar reglamentariamente las labores y dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y a las regulaciones particulares de la presente norma legal, aplicándose en forma complementaria las normas del ***REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO*** de cada empresa, aprobado por el Mintra y en forma complementaria las regulaciones de las anteriores normas legales, que han establecido que serán determinadas por el empleador.

Por ello les recomendamos que esta designación de los trabajadores que cumplirán servicios en labores calificadas como ***SERVICIOS MÍNIMOS EN LAS EMPRESAS***, sean realizadas en forma *general y/o colectiva* en caso de existir sindicato, comité sindical o delegados de los trabajadores a los mismos y a los trabajadores no afiliados a dichas organizaciones sindicales y en caso de no existir dichas organizaciones sindicales, se deberá de realizar en forma *individual y/o personal* a cada trabajador, cuidando de obtener una copia sellada de dicha comunicación como un medio probatorio total en caso de un reclamo ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo y/o Sunafil o en caso de formularse una demanda judicial laboral ante el Poder Judicial, pudiendo optar igualmente la Empresa por remitir complementariamente dicha comunicación, a través de un *sistema de comunicación electrónico*, sea éste correo electrónico o mail, whatsapp o mensaje de texto, solicitándose una conformidad electrónica de recepción y/o de lectura y conservando dichas constancias físicas o electrónicas de recepción impresas en el file personal de cada trabajador como medio probatorio complementario.

No se ha señalado como en otros casos anteriores, en forma particular que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá de atender las consultas que le formulen por escrito o a través de la vía telefónica o a través del Internet, tanto las entidades como empresas sujetas al régimen laboral de la actividad

privada *sobre la aplicación de los supuestos de excepción*.

No obstante ello, consideramos que éstas podrán ser realizadas por los empleadores, por lo que nos permitimos recomendarles que para una mayor seguridad, *se implementen por mail o vía escrita*, a fin de contar con un documento escrito de la respuesta particular emitida a vuestra consulta específica y sobretodo de la respuesta particular recibida por el Mintra y analizar el hecho que dicha respuesta no es vinculante ni obligatoria y que sólo refleja la opinión del funcionario que ha atendido dicha consulta en forma personal y/o individual, la que no necesariamente puede coincidir con la opinión formal del Portafolio ni de la Dirección General de Asesoría Jurídica del Mintra.

Agradeceremos revisar el ***MODELO*** que hemos redactado en este informe el que podrán adaptar las empresas en base a sus particularidades para la calificación de los servicios mínimos.

9. RECOMENDACIONES GENERALES

9.1. SON DÍAS NO LABORABLES ESPECIALES COMPENSABLES Y/O RECUPERABLES

Se ha señalado en forma específica que para el sector privado, las ***horas dejadas de laborar serán compensadas y/o recuperadas*** en la oportunidad en que:

I. ***lo acuerden*** en forma específica a nivel individual y/o a nivel colectivo entre los trabajadores y/o las organizaciones sindicales y su empleador

II. o ***a falta de acuerdo de partes***, en la forma en que administrativa y unilateralmente lo establezca cada empleador en cada centro de trabajo o empresa.

9.2. FORMA DE RECUPERACIÓN

Para estos efectos es pertinente señalar que las normas contenidas en las presentes disposiciones legales comentadas en este informe, han señalado en forma específica que la compensación para el ***SECTOR PÚBLICO*** deberá de ser realizada dentro de los *10 (diez) días inmediatos* posteriores a cada fecha de los días declarados no laborables o en la oportunidad que establezca el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades.

En base a ello esta compensación y/o recuperación *se podrá realizar en principio con fecha posterior* a las de los días no laborables, en base a un acuerdo expreso de partes en tal sentido, *que recomendamos sea escrito*.

Les recordamos que la norma legal ha dispuesto en forma particular y especial para el ***SECTOR PRIVADO***, que se le otorga la categoría de ***días no laborables especiales compensables y/o recuperables*** y sujetos a la oportunidad o fecha de compensación y/o recuperación que determinen en forma específica las partes o que administrativamente determine el empleador, en caso de no existir acuerdo de partes.

Por ello, consideramos que las remuneraciones correspondientes a los días no laborables especiales compensables y/o recuperables de los días:

DÍAS NO LABORABLES COMPENSABLES DEL AÑO 2026	
MES	**DIA**
ENERO / 2026	**VIERNES 02 DE ENERO DEL 2026**
JULIO / 2026	**LUNES 27 DE JULIO DEL 2026**
NOVIEMBRE / 2026	**LIMA Y PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO MIÉRCOLES 11 DE NOVIEMBRE DEL 2026 DESDE LAS 13:00 HASTA LAS 24:00 HORAS**
	LIMA Y PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO JUEVES 12 DE NOVIEMBRE DEL 2026 DESDE LAS 13:00 HASTA LAS 24:00 HORAS
	CAJAMARCA, LA LIBERTAD, LAMBAYEQUE Y PIURA VIERNES 13 DE NOVIEMBRE DEL 2026
	CAJAMARCA, LA LIBERTAD, LAMBAYEQUE Y PIURA SÁBADO 14 DE NOVIEMBRE DEL 2026
	CUSCO DOMINGO 15 DE NOVIEMBRE DEL 2026
	UCAYALI DOMINGO 15 DE NOVIEMBRE DEL 2026
	LIMA Y PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO LUNES 16 DE NOVIEMBRE DEL 2026

para el Sector Privado que desee en forma voluntaria y especial acogerse a dichas normas, ***estarán sujetas y/o condicionadas*** a que el personal compense y/o recupere las horas dejadas de laborar en la oportunidad que acuerden las partes o que a falta de acuerdo lo establezca administrativamente cada empleador.

A partir de este hecho y característica especial, los empleadores dado el sistema productivo en cadena y la circunstancia de que las empresas fabriles laboran en algunos casos en forma consecutiva y continua durante las 24 horas del día casi todos los días del año, circunstancia que dificulta y/o imposibilita en la práctica la compensación y/o recuperación de horas no laboradas por el personal, dado que no hay cupos de turnos disponibles, podrían optar a su vez dada la nula posibilidad de recuperar y/o compensar estos días no laborables, por ***LABORAR EN FORMA COMPLETA Y ORDINARIA***, percibiendo las labores ordinarias y regulares, con lo cual no tendrían necesidad de compensar horas no laboradas, *por lo que*

recomendamos que esta decisión de cada empresa sea comunicada al personal con un aviso pertinente y/o mediante una comunicación específica colectiva cursada al Delegado de los trabajadores, al Comité Sindical y/o Sindicato o en forma individual a cada trabajador, cuidando de recabar constancia de recepción y de ser remitidas dichas comunicaciones igualmente por cualquier modalidad electrónica, sean éstas correos electrónicos, whatsapp o mensaje de texto, debiendo recabar constancia electrónica de recepción y/o lectura y de ser conservada impresa y grabada en forma electrónica en el file personal de cada trabajador, a fin de aclarar cualquier duda respecto a su contenido y contar con un medio probatorio total en caso de una denuncia por inspección ante la autoridad inspectiva de trabajo del Mintra y/o Sunafil, así como en caso de una eventual demanda judicial ante los juzgados de trabajo y poder probar en forma indubitable el hecho de *haber informado administrativamente a su personal, tanto a nivel colectivo como individual*, de la opción ejercida por cada empleador, ***siempre dejando abierta la opción para que el PERSONAL QUE NO DESEE CONCURRIR A LABORAR NO lo haga, pero precisando que por este hecho y la imposibilidad de realizar una recuperación de las horas no laboradas, NO se podrá percibir remuneración por las mismas***.

En caso de que la Empresa a falta de acuerdo de partes, decidiera administrativamente la *recuperación de las horas no prestadas en dichos días no laborables* dentro del plazo específico de 10 días posteriores a la de cada día no laborable compensable para su recuperación en forma particular para los días no laborables recuperables especiales para el ***sector público*** y que para el ***sector privado*** ha dejado abierto este tema al acuerdo de partes o a la decisión administrativa a falta de acuerdo de partes, con la prestación de horas fuera de la jornada ordinaria de trabajo de su personal, es decir disponer la ***RECUPERACIÓN DENTRO DE HORAS SUPUESTAMENTE EXTRAS***, *estas horas en nuestro criterio serían simples por ser de compensación y/o recuperación de las horas ordinarias no laboradas en forma oportuna y en nuestra opinión no se genera el pago de la sobretasa por horas extras en forma alguna*, en base a las regulaciones generales del art. 10° del ***DECRETO LEGISLATIVO N° 854***, con las modificaciones implementadas por la ***LEY N° 27671***, concordantes con las normas reglamentarias del art. 14° del ***DECRETO SUPREMO N° 008-97-TR***, que establecen:

El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso.

Artículo 14.- La compensación del trabajo en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso a que se refiere el segundo párrafo del Artículo 10 de la Ley, deberá realizarse dentro del mes calendario siguiente a aquel en que se efectuó dicho trabajo.

Dichas normas legales antes glosadas permiten la *compensación de trabajo prestado en sobre tiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso*, siempre y cuando se realicen dentro del período de vigencia de dicho mecanismo especial de compensación, esto es *dentro del mes calendario siguiente* a aquél en que se efectuó dicho trabajo, *en cuyo caso debe formalizarse obligatoriamente por escrito*.

Para este caso de recuperación del día no laborable dentro de horas extras, les

recordamos que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitió un ***COMUNICADO*** en Mayo del 2008, por el cual precisó esta opción al señalarse que en caso de no trabajarse en uno o en más de tales días, el tiempo no laborado deberá de ser compensado en forma simple o de modo equivalente y que adjuntamos a la presente para vuestro conocimiento y/o revisión.

9.3. NO SON DÍAS FERIADOS NO LABORABLES

Al no haberse instituido o declarado en forma expresa por norma legal específica dichos días como días feriados no laborables, éstos ***NO*** lo son y no tienen la categoría de tales y por ello ***son días no laborables compensables y/o recuperables***.

En base a lo antes expuesto, no se les puede aplicar las características generales del art. 8° del ***DECRETO LEGISLATIVO N° 713***, que señalan para los días feriados no laborables que el trabajador tiene derecho a percibir su remuneración ordinaria correspondiendo un (01) día de trabajo sin trabajar y en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados, por lo que siendo días no laborables compensables y/o recuperables, la remuneración por los mismos estará sujeta o bien a la contraprestación efectiva de labores o en su defecto a la compensación y/o recuperación de las mismas.

9.4. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Por ello en nuestro concepto estos días son ***días no laborables especiales***, en la misma forma en que se estableció los días:

I. 04, 05 y 06 de Abril del ***2005***, por medio del ***DECRETO SUPREMO N° 027-2005-PCM*** de 02 de Abril del 2005.

II. 16 y 17 de Octubre del ***2006*** y en el ***DECRETO SUPREMO S/N.*** de 16 de Octubre del 2006.

III. 02 de Mayo y 26 de Diciembre del ***2008***, 15, 16 y 17 de Mayo del 2008 y 20, 21 y 22 de Noviembre del ***2008***, en base a las regulaciones del ***DECRETO SUPREMO N° 007-2008-PCM*** de 06 de Febrero del 2008, del ***DECRETO SUPREMO N° 008-2008-PCM*** de 06 de Febrero del 2008 y del ***DECRETO SUPREMO N° 009-2008-PCM*** de 06 de Febrero del 2008.

IV. 1° y 02 de Octubre del ***2012***, en base a las normas de los ***DECRETOS SUPREMOS N°S. 095 Y 100-2012-PCM***

V. 18 de Marzo del ***2013***, por medio del ***DECRETO SUPREMO N° 024-2013-PCM*** de 07 de Marzo del 2013;

VI. 02 de Enero del **2015**, en base a las regulaciones del **DECRETO SUPREMO Nº 073-2014-PCM** de 13 de Diciembre del 2014;

VII. 27 de Julio del **2015**, por medio del **DECRETO SUPREMO Nº 051-2015-PCM** de 22 de Julio del 2015;

VIII. 09 de Octubre del **2015**, por medio del **DECRETO SUPREMO Nº 008-2015-TR** de 11 de Setiembre del 2015;

IX. 06 de Junio del **2016**, por medio del **DECRETO SUPREMO Nº 007-2016-TR** de 18 de Mayo del 2016;

X. 17,18 y 19 de Noviembre del **2016**, por medio de los **DECRETOS SUPREMOS NºS. 059-2016-PCM 082-2016-PCM** de 12 de Agosto del 2016 y de 25 de Octubre del 2016.

XI. 30 de Junio y 27 de Julio del **2017**, por medio del **DECRETO SUPREMO N° 001-2017-PCM**, de 05 de Enero del 2017.

XII. 02 de Enero del **2018**, por medio del **DECRETO SUPREMO N° 001-2017-PCM**, de 05 de Enero del 2017.

XIII. 13 y 14 de Abril del **2018**, por medio del **DECRETO SUPREMO N° 022-2017-PCM**, de 22 de Diciembre del 2017.

XIV. 27 de Julio, 31 de Agosto y 02 de Noviembre del **2018**, por medio del **DECRETO SUPREMO N° 021-2017-TR**, de 22 de Diciembre del 2017.

XV. Viernes 26 y Sábado 27 de Julio del **2019**, por medio del **DECRETO SUPREMO N° 124-2019-PCM** de 12 de Julio del 2019.

XVI. Martes 30 de Julio, Jueves 29 de Agosto y Jueves 31 de Octubre del **2019**, por medio del **DECRETO SUPREMO N° 002-2019-PCM** de 03 de Enero del 2019.

XVII. Viernes 09 de Octubre del **2019**, por medio del **DECRETO SUPREMO N° 197-2019-PCM**, de 20 de Diciembre del 2019.

XVIII. Viernes 24, Lunes 27 y Viernes 31 de Diciembre del **2021** y Lunes 03 de Enero del **2022**, por medio del **DECRETO SUPREMO N° 161-2021-PCM** de 07 de Octubre del 2021.

XIX. Lunes 02 de Mayo, Viernes 24 de Junio, Lunes 29 de Agosto, Viernes 07 y Lunes 31 de Octubre, Lunes 26 y Viernes 30 de Diciembre del **2022**, por medio del **DECRETO SUPREMO N° 033-2022-PCM** de 31 de Marzo del 2022

XX. Lunes 02 de Enero, Viernes 28 de Abril, Viernes 30 de Junio, Jueves 27 de Julio, Lunes 09 de Octubre, Jueves 07 y Martes 26 de Diciembre del ***2023*** y Martes 02 de Enero del 2024, por medio del ***DECRETO SUPREMO N° 151-2022-PCM*** de 28 de Diciembre del 2022.

XXI. Viernes 26 de Julio, Lunes 07 de Octubre, Viernes 06, Lunes 23, Martes 24, Lunes 30 y Martes 31 de Diciembre del ***2024***, reguladas inicialmente por medio del ***DECRETO SUPREMO N° 011-2024-PCM*** de 31 de Enero del 2024 y ampliadas por medio del ***DECRETO SUPREMO N° 066-2024-PCM*** De 03 de Julio del 2024, que amplió los días no laborables compensables y/o recuperables para los trabajadores del sector público durante el año 2024.

XXII. Jueves 14, Viernes 15 y Sábado 16 de Noviembre del ***2024***, reguladas inicialmente por medio del ***DECRETO SUPREMO N° 110-2024-PCM*** ampliadas por medio del ***DECRETO SUPREMO N° 123-2024-PCM***, que reglamentó los días no laborables compensables y/o recuperables para los trabajadores del sector público durante el año 2024 y en forma especial para la APEC.

XXIII. Viernes 26 de Julio, Lunes 07 de Octubre, Viernes 06, Lunes 23, Martes 24, Lunes 30 y Martes 31 de Diciembre del ***2024***, reguladas ***DECRETO SUPREMO N° 011-2024-PCM***, de 31 de Enero del 2024, por el ***DECRETO SUPREMO N° 110-2024-PCM***, de 10 de Octubre del 2024 y por el ***DECRETO SUPREMO N° 123-2024-PCM***, de 07 de Noviembre del 2024, que fijaron los días no laborables compensables y/o recuperables en el sector público para el ***AÑO 2024***.

XXIV. Viernes 02 de Mayo y Viernes 26 de Diciembre del ***2025*** y Viernes 02 de Enero del 2026, reguladas por el ***DECRETO SUPREMO N° 042-2025-PCM***, de 02 de Abril del 2025, que fijaron los días no laborables compensables y/o recuperables en el sector público para los ***AÑOS 2025 Y 2026*** y que comprende a los días no laborables compensables.

XXV. Lunes 27 de Julio del ***2026***, reguladas en forma específica por el ***DECRETO SUPREMO N° 075-2026-PCM***, de 15 de Mayo del 2026, que fijaron los días no laborables compensables y/o recuperables en el sector público para el ***AÑO 2026*** y que comprende a los días no laborables compensables, por lo que se hace necesario actualizar nuestro informe anterior, el que se sustituye por medio del presente.

En los citados días como recordarán por un lado se declararon *duelos nacionales* con ocasión del fallecimiento de su Santidad El Papa Juan Pablo II y por motivo del deceso del señor Valentín Paniagua Corazao, ex Presidente Constitucional de la República y en que se declararon *días feriados no laborables compensables y/o recuperables* por ocasión de la práctica del turismo interno y al haber sido nuestro país el anfitrión de la 5ª Cumbre de Jefes de Estados y de Gobiernos de América Latina, el Caribe y la Unión Europea - Perú 2008 y por haber ejercido la Presidencia del Foro de Cooperación Económica Asia - Pacífico (APEC) y otros.

En efecto, en dichas fechas se determinó en forma especial, en la misma forma que ahora, que las horas dejadas de laborar serán *compensadas* por el personal en la oportunidad en que lo acuerden las partes o a falta de acuerdo en la oportunidad en que lo establezca el empleador.

9.5. OPCIÓN DEL TRABAJADOR

Es pertinente recordarles que las normas contenidas en el art. 2° numerales 11 y 15, de la ***CONSTITUCION POLÍTICA DEL ESTADO*** regulan los derechos fundamentales de la persona, de que tiene cada trabajador en forma individual y/o personal y que regulan los derechos de tránsito libre y al trabajo, al señalar:

> Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona
> Toda persona tiene derecho:
>
> 11. A elegir su lugar de residencia, a transitar por el territorio nacional y a salir de él y entrar en él, salvo limitaciones por razones de sanidad o por mandato judicial o por aplicación de la ley de extranjería.
>
> 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley.

En consecuencia, les reiteramos que en nuestra opinión, salvo mejor parecer, cada trabajador en forma individual y/o personal tiene derecho de libre tránsito y de trabajar, por lo que no habiéndose declarado día feriado no laborable sino habiéndose declarado día no laborable compensable, es cada trabajador quien en forma personal deberá decidir:

I. si labora regular y cobra
II. o si no labora en forma regular, pero compensa y cobra
III. o si por el contrario, no labora en forma regular ni compensa y por ello no cobra.

Debiendo la Empresa acreditar el cumplimiento de la normatividad vigente y de los requisitos formales, es decir haberle comunicado oportunamente al personal en forma colectiva o general o en forma personal y/o individual, las opciones que la propia norma legal establece y haber suscrito los acuerdos correspondientes, que hemos redactado y que acompañamos a este informe.

Les informamos que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitió un ***COMUNICADO*** de fecha Mayo del 2008, por el cual precisó que la declaración de días no laborables constituye en la práctica una *autorización para no laborar a los trabajadores, pero* ***NO*** *un impedimento para hacerlo*, ***SALVO*** en las actividades económicas de especial relevancia para la comunidad y en los servicios mínimos en las empresas, señaladas en forma específica en el citado ***DECRETO SUPREMO N° 035-2008-PCM***, lo que reiteró en el art. 4° del ***DECRETO SUPREMO N° 074-2008-PCM*** y en los artículos 1° y 2° del ***DECRETO SUPREMO N° 100-2012-PCM***.

En efecto, dicho ***COMUNICADO*** de fecha Mayo del 2008, precisó lo siguiente:

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

COMUNICADO

La declaración de días no laborables, conforme a los Decretos Supremos Nos. 008 y 009-2008-PCM, constituye una autorización para no laborar, pero no un impedimento para hacerlo, salvo en las actividades señaladas en el Decreto Supremo N° 035-2008-PCM.

De no trabajarse en uno o más de tales días, el tiempo no laborado debe ser compensado en forma simple o de modo equivalente, pudiéndose incluso, por acuerdo de partes, aplicarse a descanso vacacional parcial.

Lima, mayo del 2008

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Por otro lado, les informamos que el espíritu de las normas reglamentarias anteriores y del ***COMUNICADO*** del Mintra, eran en primer lugar que ninguna empresa o razón social comprendida dentro del ámbito de acción de las mismas, ***está obligada a parar o no trabajar en dichos días***.

Al haberse declarado dichos días como días no laborables compensables o recuperables, ***los empleadores en nuestro criterio NO podrán obligar a sus trabajadores a que laboren en forma ordinaria en dichos días no laborables, salvo los casos especiales de servicios mínimos en la Compañía***.

En base a ello en nuestra opinión y salvo mejor parecer, ***los trabajadores en general SALVO los casos de servicios mínimos en la Compañía, cuentan con el derecho de NO prestar labores en dichos días no laborables***, pero por el hecho de optar y/o escoger en forma específica por este derecho, al ser los días no laborables especiales con las condiciones de recuperación y/o sustitución y/o compensación de las horas no prestadas en forma oportuna, no se genera en forma automática en este caso especial, el derecho al pago de las remuneraciones por dichos días no laborados en forma efectiva y real, *sino condicionada a su real y efectiva recuperación y/o compensación*, ya sea en las fechas oportunas o en las fechas especiales de sustitución y/o recuperación y/o compensación.

Finalmente, en virtud de tratarse de días no laborables especiales recuperables y/o compensables en el caso de que el personal no recuperara las horas no trabajadas, siendo una opción del personal recuperar o no dichas horas no laboradas:

- ***EN CASO DE QUE RECUPEREN SI*** percibirán las remuneraciones y

- ***EN CASO DE QUE NO RECUPEREN*** **NO** percibirán dichas remuneraciones por las horas no recuperadas,

Por otro lado, les recordamos que ***NO se pueden aplicar sanciones disciplinarias algunas*** por esta situación especial, de que el personal no concurra a laborar en dichos días no laborables, ni tampoco podría considerarse a dichas faltas como faltas injustificadas al trabajo para su record laboral, dada la condición jurídica de días no laborables especiales compensables otorgados a dichos días.

9.6. COMPENSACIÓN DE DÍAS NO LABORABLES CON VACACIONES PARCIALES

Les informamos que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitió un ***COMUNICADO*** en Mayo del 2008, que es el siguiente:

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

COMUNICADO

La declaración de días no laborables, conforme a los Decretos Supremos Nos. 008 y 009-2008-PCM, constituye una autorización para no laborar, pero no un impedimento para hacerlo, salvo en las actividades señaladas en el Decreto Supremo N° 035-2008-PCM.

De no trabajarse en uno o más de tales días, el tiempo no laborado debe ser compensado en forma simple o de modo equivalente, pudiéndose incluso, por acuerdo de partes, aplicarse a descanso vacacional parcial.

Lima, mayo del 2008

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Precisó que en caso de no trabajarse en uno o en más de tales días, el tiempo no laborado deberá de ser compensado en forma simple o de modo equivalente, pudiendo inclusive por acuerdo de partes aplicarse al ***descanso vacacional parcial***.

Como es de su conocimiento, el ***DECRETO LEGISLATIVO N° 1405*** de 11 de Setiembre del 2018, estableció regulaciones para el disfrute del descanso vacacional remunerado y que a su vez el ***DECRETO SUPREMO N° 002-2019-TR***, de 04 de Febrero del 2019, ha aprobado el reglamento de la primera norma y ha implementado algunos cambios en el disfrute del descanso vacacional remunerado de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

Dentro de ellos, las citadas disposiciones legales han establecido los siguientes cambios:

- ***I.*** la oportunidad del descanso vacacional se fija de común acuerdo entre cada trabajador y su empleador y a falta de acuerdo de partes decide el empleador por su naturaleza de empleador y administrador de los recursos humanos bajo su mando;

- ***II.*** el goce vacacional fraccionado se podrá implementar siempre por acuerdo escrito entre cada trabajador y su empleador y a solicitud del trabajador;

- ***III.*** el adelanto del descanso vacacional se podrá igualmente establecer mediante acuerdo individual entre cada trabajador con su empleador;

- ***IV.*** la reducción del descanso vacacional se implementará previo acuerdo escrito entre cada trabajador con su empleador.

Por ello, en base a las normas legales antes citadas, ya se ha dado sustento legal absoluto a la opinión expuesta en el citado ***COMUNICADO*** por el portafolio de Trabajo y Promoción del Empleo, con relación a la posibilidad de que estos días no laborables compensables, puedan aplicarse bajo la modalidad de ***descanso vacacional parcial***, por cuanto se han modificado las anteriores normas legales y específicas que normaban las vacaciones, las que eran de mayor jerarquía y especialidad, que establecían preceptos obligatorios de forma que en caso de incumplirse los mismos se podría ocasionar la *nulidad* de esta compensación con cargo a vacaciones y generarse por las *contingencias* correspondientes en denuncias inspectivas a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo y/o Sunafil o en casos de demandas laborales ordinarias con cargo a la Autoridad Judicial de Trabajo, situación que se agravaba por la multiplicidad de criterios que podrían tener los diferentes señores inspectores, así como por la aplicación de la II Norma de la ***LEY N° 26636*** o Ley Procesal de Trabajo, ahora recogidos en los principios de irrenunciabilidad de derechos, indubio pro operario y protector que establece la nueva Ley Procesal Oral del Trabajo o ***LEY N° 29497***, que establecen el principio de la interpretación más favorable al trabajador en caso de aplicación sucesiva de normas legales, que podría ser igualmente implementada por los señores jueces en caso de una eventual demanda judicial.

Por ello, a partir de la dación del ***DECRETO LEGISLATIVO N° 1405*** de 11 de Setiembre del 2018, que estableció regulaciones para el disfrute del descanso vacacional remunerado y del ***DECRETO SUPREMO N° 002-2019-TR***, de 04 de Febrero del 2019, se ha aprobado el reglamento de la primera norma y se ha implementado algunos ***cambios en el disfrute del descanso vacacional remunerado de los trabajadores*** del régimen laboral de la actividad privada, modificándose las normas especiales del art. 17° del ***DECRETO LEGISLATIVO N° 713*** que consolidó la legislación sobre descansos remunerados, entre los cuales están las vacaciones anuales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la

actividad privada, las que determinaban que el trabajador debe de disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida, salvo el caso particular de que a solicitud del trabajador, el empleador pueda autorizar el goce vacacional, estableciendo para tal efecto una *condición suspensiva*, en el sentido de que *sea gozada en períodos que no podían ser inferiores a siete (07) días naturales*.

En consecuencia deberán de aplicar las normas contenidas en el numeral 3.3 del art. 3° del ***DECRETO LEGISLATIVO N° 1405***, que permite el fraccionamiento del descanso físico vacacional en 07 días hábiles dentro de los 30 días calendarios del período vacacional del personal, *para poderlos fraccionar en períodos* ***inferiores y/o menores*** *al antiguo mínimo de 07 días hábiles naturales consecutivos*, que antes se exigía como un requisito de forma la norma legal antes citada que ha sido modificada y que tenía como objeto que el descanso físico vacacional reducido acordado sea reparador para el trabajador y ***que ya no está vigente***.

En base a lo antes expuesto *consideramos que sí reúne*, en nuestro criterio, con las recientes modificaciones legales antes señaladas, la posibilidad de ejercitar una compensación válida de dichos días no laborables compensables en forma separada con cargo al descanso vacacional parcial.

Por ello, con la dación de las nuevas normas legales se ha dado solidez legal al ***COMUNICADO DEL MINTRA***, que hasta antes de la dación del ***DECRETO LEGISLATIVO N° 1405*** de 11 de Setiembre del 2018 y del ***DECRETO SUPREMO N° 002-2019-TR***, de 04 de Febrero del 2019, esta situación era ***contingente*** y podría poner en exposición a las empresas que la implementaran en los procesos inspectivos o en demandas judiciales laborales, ***circunstancia que ya NO existe a la fecha***.

Para estos efectos, éste podría ser el ***FORMATO DE LA SOLICITUD QUE EL TRABAJADOR PODRÍA REMITIR A SU EMPLEADOR, SOLICITANDO AUTORIZACIÓN PARA GOZAR SU DESCANSO FÍSICO VACACIONAL EN PERÍODOS DIFERENTES*** y que se podría implementar para que los días no laborables compensables tratados en el presente informe, si existiera acuerdo de partes con la Empresa ***puedan no ser laborados y percibidos en calidad de pago a cuenta del derecho vacacional y considerado como un adelanto del descanso físico vacacional propiamente dicho***, que es el siguiente:

Lima, ... de ..... del 2026

Señor
Gerente General
Ciudad.

De mi especial consideración:

Por medio del presente documento de conformidad con las regulaciones contenidas en el **artículo N° 17°** del ***DECRETO LEGISLATIVO N° 713***, cumplo con solicitar a Ud. se me autorice a gozar mi descanso físico vacacional correspondiente al período (mes / año - mes / año), que debería de gozar en

forma ininterrumpida durante treinta (30) días del .. de ..... del 20…. al .. de ..... del 20….., en períodos inferiores que gozaré por espacio de ... (....) días, los días ..... del actual.

Solicito a Ud. se autorice dicha solicitud, considerándose dichos .... días como un adelanto de mi descanso físico vacacional y el pago pertinente de dichos ..... días de remuneraciones como un anticipo de mi remuneración vacacional.

Agradecido por las atenciones que se sirva dispensar a la presente, quedo de Ud. atentamente:

.....
(nombre completo del trabajador)
DNI N°.....

9.7. ASPECTOS DE FORMA OBLIGATORIOS: ACUERDO ESCRITO

Para todos ***los trabajadores en general SALVO los casos de servicios mínimos en la Compañía, cuentan con el derecho de no prestar labores en dichos días no laborables***, pues dichos días no laborables compensables y/o recuperables *no son obligatorios sino voluntarios u optativos* y en estos casos no se ha dispuesto en forma especial como un requisito de forma obligatoria *que se requiera de un acuerdo específico*.

No obstante ello, les recomendamos que *por seguridad se implemente en forma escrita*, ya sea bajo la modalidad de:

a) contrato y/o convenio *individual y/o personal* de trabajo entre cada trabajador y su empleador o

b) pacto y/o convenio *colectivo y/o general* de trabajo entre los delegados de los trabajadores, comité sindical o sindicato y su respectivo empleador.

Por ello en este Informe nos hemos permitido redactar un ***modelo general*** de cada uno de los mismos, los que adaptados por cada empresa a su propia realidad podrían ser implementados.

10. OPCIONES

En nuestro criterio podrán darse indistintamente, en términos generales, las siguientes ***OPCIONES O ALTERNATIVAS***:

OPCIONES O ALTERNATIVAS				
OPCION	**EMPRESA LABORA**	**TRABAJADOR COMPENSA**	**GANA O NO SUS REMUNERACIONES**	**FORMA DE PAGO DE SUS REMUNERACIONES**
1°	**SI**	**NO**	**SI**	**GANA NORMALES**
2°	**NO**	**NO**	**NO**	**NO GANA**
3°	**NO**	**SI**	**SI**	**GANA NORMALES**
4°	**SI**	**SI**	**SI**	**GANA CON SOBRE TASA**

Pasamos a continuación con desarrollar el contenido y particularidades de cada una de las cuatro (04) opciones.

10.1. OPCIÓN 1°:

"LA EMPRESA DECIDE TRABAJAR O LABORAR EN FORMA ORDINARIA O REGULAR, LOS TRABAJADORES LO ACEPTAN Y NO TIENEN QUE COMPENSAR O RECUPERAR DICHOS DÍAS Y GANAN SUS REMUNERACIONES EN FORMA ORDINARIA O SIMPLE"

La Empresa dado que es imposible poder recuperar y/o compensar dichos días no laborables compensables, en virtud de que labora 24 horas al día durante todos los días del año o que no se dan las facilidades técnicas y/o productivas para dicha recuperación u otras, ***decide trabajar o laborar en forma ordinaria o regular*** en dichos días no laborables y toma dicha decisión administrativa de no acogerse a este beneficio especial en base al poder de dirección y control de los recursos humanos bajo su mando y al poder de subordinación que le da el carácter de empleadora y el contrato de trabajo, por lo que los ***trabajadores aceptan esta situación, laboran simple en forma ordinaria en dichos días no laborables, por lo que no deberán compensar o recuperar dichos días*** y en base ello ***ganan sus remuneraciones en forma ordinaria o simple***, siendo unos días laborables comunes y ordinarios, no existiendo por ello derecho a sobre tasa o pago adicional alguno.

10.2. OPCIÓN 2°:

"LA EMPRESA DECIDE NO TRABAJAR Y NO LABORAR EN FORMA ORDINARIA O REGULAR, LOS TRABAJADORES ACUERDAN NO LABORAR Y NO DEBERÁN COMPENSAR O RECUPERAR DICHOS DÍAS Y NO GANAN SUS REMUNERACIONES EN FORMA ORDINARIA, PUES NO HAY NI CONTRAPRESTACION EFECTIVA DE LABORES NI COMPENSACION ALGUNA O RECUPERACIÓN"

La Empresa dado que es imposible poder recuperar o compensar dichos días no laborables compensables, en virtud de que labora durante 24 horas al día durante los 365 días del año o en virtud de que no se dan los requerimientos y/o facilidades técnicas y/o administrativas para posibilitar dicha recuperación u otras como que el personal desea ejercitar su opción de no trabajar en dichos días no laborables compensables y no recuperar dichas horas no laboradas dado que no puede completar las escuadras de trabajo mínimas para laborar en forma regular con el personal que desea ir a laborar, ***decide NO trabajar y NO laborar en forma ordinaria o regular*** en dichos días no laborables y toma la decisión administrativa de no acogerse a este beneficio especial en base al poder de

dirección y control de los recursos humanos bajo su mando y al poder de subordinación que le otorga el carácter de empleadora y el contrato de trabajo, por lo que por ello los ***trabajadores acuerdan NO laborar y por ello NO deberán compensar o recuperar dichos días***, por lo cual los trabajadores ***NO ganan sus remuneraciones en forma ordinaria*** al no recuperar o compensar las horas no prestadas en forma regular.

10.3. OPCIÓN 3°:

"LA EMPRESA DECIDE NO TRABAJAR O NO LABORAR EN FORMA ORDINARIA O REGULAR, LOS TRABAJADORES SI COMPENSAN O RECUPERAN DICHOS DÍAS Y GANAN SUS REMUNERACIONES"

La Empresa ***decide NO trabajar o NO laborar en forma ordinaria o regular*** en dichos días no laborables y toma la decisión administrativa de acogerse a este beneficio especial en base al poder de dirección y control de los recursos humanos bajo su mando y al poder de subordinación que el contrato de trabajo le otorga por su carácter de empleador, en cuyo caso el trabajador ***SI compensa y/o recupera dichos días, SI ganan sus remuneraciones*** al haber recuperado las horas no prestadas en forma efectiva.

10.4. OPCIÓN 4°:

"LA EMPRESA DECIDE TRABAJAR O LABORAR EN FORMA ORDINARIA O REGULAR, LOS TRABAJADORES ADICIONALMENTE TRABAJAN EN DÍAS DE DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO O FERIADOS NO LABORABLES SIN DESCANSO SUSTITUTORIO Y SIN CARÁCTER COMPENSATORIO, POR LO QUE GANAN SUS REMUNERACIONES CON LA SOBRE TASA LEGAL"

La Empresa ***decide SI trabajar o laborar en forma ordinaria o regular*** en dichos días no laborables y toma la decisión administrativa de no acogerse a este beneficio especial en base al poder de dirección y control de los recursos humanos bajo su mando y al poder de subordinación que le imprime el contrato de trabajo por su carácter de empleadora, en cuyo caso el trabajador que en este caso especial ha ejercitado su derecho y ha laborado por un lado en sus días no laborables especiales como días ordinarios, en que no era necesario recuperar y por otro lado dado que ha trabajado sin compensación en días de descanso semanal obligatorio o feriados no laborables, toda vez que no era necesario recuperar pues ya las había laborado en forma regular, por lo cual ***SI trabaja dicho días no laborables en días de descanso dominical obligatorio o feriados no laborables que no eran necesarios***, en base a ello los ***trabajadores SI ganan sus remuneraciones de los días y otro adicional con sobre tasa del 100% legal*** al haber trabajado las horas prestadas en forma efectiva y haber trabajado adicionalmente otro día regular sin descanso semanal obligatorio sustitutorio.

Nos permitimos recomendarles a cada Empresa en particular *que informe de este hecho y del mecanismo de compensación a su personal* y en caso de existir delegados de los trabajadores, comités sindicales o sindicatos a los personeros o secretarios correspondientes según sea el caso, sobre la eventual decisión de que dadas las dificultades de recuperar las horas dejadas de laborar, las labores podrían ser normales conforme las opciones del **CUADRO** antes señalado, sin

generar pagos adicionales al personal y sin la obligación de compensar horas no laboradas.

Por ello les recordamos que las horas no laboradas deberán ser ***recuperadas y/o compensadas*** conforme lo establezcan por el acuerdo arribado con el personal o a falta del mismo por la decisión administrativa de cada empleador sobre los términos especiales de cada día no laborable otorgado que son diferentes, ratificando la naturaleza jurídica de ***DÍAS NO LABORABLES COMPENSABLES*** otorgado, *lo que recomendamos que se informe al personal en forma colectiva o general y en forma individual o personal*, por medio de un comunicado, aviso general, informe, memorándum general y/o especial, mails o cualquier otro medio de difusión masivo de uso general y ordinario en cada centro de trabajo con constancia de recepción y que sea publicado complementariamente en las vitrinas del servicio de Relaciones Industriales, Recursos Humanos y/o Gestión de Talentos de cada centro de trabajo para conocimiento y/o difusión del personal, por lo cual hemos redactado los ***MODELOS*** que adjuntamos al presente informe, los que adaptados a la realidad de cada centro de trabajo y política laboral de cada firma se podrían implementar.

Les reiteramos que las normas legales comentadas en el presente informe han declarado dichos días como ***no laborables compensables o recuperables***, por lo cual ***NO se le ha dado la categoría o status de días FERIADOS NO LABORABLES***, en base a lo que no se les aplican las regulaciones del ***DECRETO LEGISLATIVO N° 713*** y su reglamento aprobado por medio del ***DECRETO SUPREMO N° 012-92-TR***, que reconocen el derecho del personal de no laborar los feriados no laborables y de percibir las remuneraciones de los mismos sin necesidad de trabajar.

En base a ello, reiteramos que si el personal no recupera, no compensa o no sustituye las horas no laboradas de dicho día no laborable, que repetimos no es feriado no laborable, ***NO tendrá derecho alguno al pago de las remuneraciones ordinarias correspondientes al mismo***, pues no habría cumplido con los requisitos previos para su pago, es decir otorgar en forma real y efectiva la contraprestación de sus labores, establecidos por el art. 6° del ***DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR*** como pre requisito para su pago, al señalar que constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que recibe el trabajador por sus servicios como contraprestación efectiva de su trabajo real.

11. CASOS ESPECIALES:

11.1.SI PRESTA LABORES DE COMPENSACIÓN Y/O DE RECUPERACIÓN EN DIAS DE DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO (DOMINICALES):

Con relación a que el personal pueda compensar las horas no laboradas de dichos días no laborables y acuerde con sus empleadores ***prestar y compensar***

y/o recuperar las labores no realizadas en días de descanso dominical obligatorio (dominical), es importante verificar que podría ser objeto de aplicación la sobre tasa establecida en el art. 3° del ***DECRETO LEGISLATIVO N° 713***, es decir solicitar inicialmente el pago de la labor ordinaria correspondiente al día de compensación prestado y adicionalmente por el hecho de haber laborado en compensación en un día de descanso semanal obligatorio, *siempre y cuando esto se realice sin descanso sustitutorio alguno*, solicitar el pago de la sobre tasa del 100%, lo que deberá analizarse para determinar el costo / beneficio de esta alternativa.

Es pertinente señalar que estas recomendaciones generales se aplicarán siempre y cuando el personal ***no labore*** los días no laborables y acuerde con su empleador compensar y/o recuperar las labores en días de descanso semanal obligatorio, en cuyo caso son de otra naturaleza jurídica al ser éstas ***compensatorias y/o sustitutorias***, por lo cual el descanso físico del descanso semanal obligatorio se ha trasladado físicamente al día no laborable, en base a lo que no se genera derecho al pago de la sobretasa legal descrita en el caso anterior, en el cual ***no hay canje*** del descanso semanal obligatorio y se otorga una contraprestación física real de labores por un lado, en el día no laborable y adicionalmente en el descanso semanal obligatorio sin canje de éste último.

11.2. SI PRESTA LABORES DE COMPENSACIÓN Y/O RECUPERACIÓN EN DIA FERIADO NO LABORABLE:

Con relación a que el personal pueda compensar las horas no laboradas de dichos días nos laborables y acuerde con sus empleadores ***prestar labores en días feriados no laborables***, es importante verificar que podrían ser objeto de aplicación la sobre tasa establecida en el art. 9° del ***DECRETO LEGISLATIVO N° 713***, es decir solicitar en forma inicial el pago de la labor ordinaria correspondiente al día de compensación prestado y complementariamente por el hecho de haber laborado en compensación en días feriados no laborables y sin descanso sustitutorio, solicitar el pago de la sobre tasa del 100%, lo que recomendamos se analice para determinar el costo / beneficio de esta alternativa.

Estas recomendaciones generales se aplicarán siempre y cuando el personal ***no labore*** los días no laborables y acuerde con su empleador compensar y/o recuperar las labores en días de feriados no laborables, en cuyo caso son de otra naturaleza jurídica al ser éstas ***compensatorias y/o sustitutorias***, por lo cual el descanso físico de los feriados no laborables se ha trasladado físicamente al día no laborable, en base a lo cual no se genera derecho al pago de la sobretasa legal descrita en el caso anterior, en el cual ***no hay canje*** del feriado no laborable y se otorga una contraprestación física real de labores por un lado, en el día no laborable y adicionalmente en el feriado no laborable sin canje de éste último.

12. CASOS PARTICULARES:

12.1. DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE ESPECIAL RELEVANCIA PARA LA COMUNIDAD:

Les recordamos que las normas iniciales del **DECRETO SUPREMO N° 110-2024-PCM** han sido complementadas por las regulaciones del **DECRETO SUPREMO N° 123-2024-PCM**, por lo que el vacío normativo contenido en la norma original o **DECRETO SUPREMO Nº 059-2016-PCM**, que no precisaba en forma específica a las actividades económicas y labores indispensables que podrán excluirse de las disposiciones sobre los días no laborables, ha sido cubierto por el **DECRETO SUPREMO Nº 082-2016-PCM** y por el **DECRETO SUPREMO N° 123-2024-PCM**, las que han sido recogidas en las presentes normas legales materia de este informe, que deberemos de aplicar y considerar para el presente caso y que han establecido en forma particular y/o específica que las entidades y empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada que realizan servicios de:

- sanitarios y de salubridad,
- limpieza y saneamiento,
- electricidad,
- agua,
- desagüe,
- gas y combustibles,
- sepelios,
- comunicaciones y telecomunicaciones,
- transporte,
- pesca,
- puertos,
- aeropuertos,
- terrapuertos,
- hoteles y establecimientos de hospedaje que reciban y presten servicios a huéspedes,
- restaurantes,
- seguridad,
- custodia,
- vigilancia,
- empresas del sistema financiero y otros servicios financieros,
- traslado de valores,
- expendio de víveres y alimentos

Estimamos que podrían aplicarse complementariamente las regulaciones del **DECRETO SUPREMO N° 123-2024-PCM**, que amplió el sector de:

- Pesca.

Las que están facultadas para determinar administrativamente los puestos de trabajo que están excluidos de los días no laborables y los trabajadores respectivos que continuarán laborando, declarados por medio del **DECRETO SUPREMO N° 059-2016-PCM**, con el objeto de garantizar dichos especiales

servicios antes señalados que prestan a la comunidad.

Por ello, para estas ***actividades económicas de especial relevancia***, los empleadores están facultados para determinar administrativamente los puestos de trabajo que están excluidos de los días no laborables antes descritos, para lo cual consideramos necesario recomendarles que se analice la conveniencia de *remitir una comunicación a sus trabajadores* que laboran en dichos puestos en forma individual, a fin de *informar por escrito a cada uno de sus trabajadores* que han calificado sus puestos como excluidos de la norma de los días no laborables compensables y que deberán en consecuencia laborar en forma regular y/o ordinaria a fin de garantizar los servicios correspondientes, siendo estas labores ordinarias y sin sobretasa alguna y sin necesidad de una compensación de las mismas y de contar con un medio probatorio total e idóneo de haber cumplido con esta formalidad previa y que el personal estaba debidamente informado y/o intimado con tal objeto.

Esta calificación deberá de ser realizada en forma *general y/o colectiva* en caso de existir sindicato, comité sindical o delegados de los trabajadores a los mismos, y en caso de no existir ellos, recomendamos que se realice en forma *individual y/o personal* a cada trabajador, cuidando de obtener una copia sellada de dicha comunicación como un medio probatorio total en caso de un reclamo ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo y/o Sunafil, así como en caso de formularse una demanda judicial laboral ante el Poder Judicial.

En hemos redactado un ***modelo general*** que podrían implementar con tal objeto las empresas calificadas taxativamente como de actividades económicas de especial relevancia, el que adaptado a la realidad específica de cada organización podría ser implementado y que reúne todos los requisitos legales.

12.2. DE SERVICIOS MÍNIMOS EN LAS EMPRESAS:

La presente norma legal inicial contenida en el ***DECRETO SUPREMO N° 110-2024-PCM***, ha sido ampliada y/o complementada por medio del ***DECRETO SUPREMO N° 123-2024-PCM*** y estas nuevas normas no siguen la tónica implementada por la norma reglamentaria del ***DECRETO SUPREMO N° 082-2016-PCM***, por ello salvo mejor parecer, por aplicación de dichas normas legales previas estimamos que están exceptuados de los días no laborables compensables aquellas labores o servicios indispensables en todo tipo de empresa, cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la Empresa y que tales labores y la designación de los trabajadores que deben de desempeñarlas, *sean determinadas administrativamente por el empleador*.

En consecuencia, los empleadores del régimen laboral de la actividad privada, podrían calificar administrativamente cuáles son los ***servicios mínimos o labores indispensables a nivel de cada compañía***, cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la Empresa, a fin de estar exceptuados de los días no laborables declarados en estas normas legales y recogidos en el

DECRETO SUPREMO N° 059-2016-PCM y ahora en el ***DECRETO SUPREMO N° 123-2024-PCM*** que tales labores y la designación de los trabajadores que deberán de desempeñarlas sean determinadas por el empleador.

Las normas complementarias del ***DECRETO SUPREMO N° 123-2024-PCM*** han señalado en forma particular, qué se considera como servicio mínimo en las empresas.

Por ello nos permitimos recomendarles que ***sean consideradas como servicios mínimos en las Compañías***, aquellas labores indispensables en todo tipo de entidad o empresas sujetas al régimen legal de la actividad privada, cuya paralización ponga en peligro a las personas, a la seguridad, el abastecimiento o conservación de bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la entidad o Compañía.

Es importante destacar que esta norma complementaria ha establecido que tanto las labores como la designación de los trabajadores que deban desempeñar los denominados servicios mínimos indispensables, serán realizadas por el empleador en función de la facultad de administrar los recursos humanos bajo su mando que el contrato de trabajo y el poder de subordinación le otorgan a cada empleador.

Podrían estar consideradas entre otros dentro de las labores indispensables en todo tipo de empresas, aquellas cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad y/o vigilancia o similares y conservación de los bienes tales como mantenimiento y/o reparaciones o aquellas que impidan la reanudación inmediata de la actividad ordinaria y regular de la Empresa, tales como paralizar procesos de producción continua, hornos y/o calderos y/o similares, productos químicos, farmacéuticos y/o alimenticios, medicinales y/o veterinarios en los que no pueden dejarse sin culminar el proceso productivo por peligrar la materia prima y/o similares, pues el proceso de producción es continuo y/o permanente y no puede ser paralizado sin generarse un deterioro de materia prima o productos.

Asimismo a diferencia de las anteriores y últimas normas legales similares para otros casos de días no laborables, no se ha señalado en forma particular que tales labores y la designación de los trabajadores que deban desempeñarlas, serán labores ordinarias, sin sobretasa alguna y sin necesidad de una compensación de las mismas, por lo que consideramos que se deberán de entender como tales y que serán determinadas administrativamente por el empleador, lo que recomendamos que sea realizado por el empleador en base a las normas generales que reviste el art. 9° del ***DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR***, que establece:

> Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los limites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.
>
> El empleador esta facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.(*)

En base a dicha norma legal general antes glosada, el empleador tiene facultades para normar reglamentariamente las labores y dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y a las regulaciones particulares de la presente norma legal, aplicándose en forma complementaria las normas del ***REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO*** de cada empresa, aprobado por el Mintra y en forma complementaria las regulaciones de la presente norma legal, que han establecido que serán determinadas por el empleador.

Por ello les recomendamos que esta designación de los trabajadores que cumplirán servicios en labores calificadas como ***SERVICIOS MÍNIMOS EN LAS EMPRESAS***, sean realizadas en forma *general y/o colectiva* en caso de existir sindicato, comité sindical o delegados de los trabajadores a los mismos y a los trabajadores no afiliados a dichas organizaciones sindicales y en caso de no existir dichas organizaciones sindicales, se deberá de realizar en forma *individual y/o personal* a cada trabajador, cuidando de obtener una copia sellada de dicha comunicación como un medio probatorio total en caso de un reclamo ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo y/o Sunafil o en caso de formularse una demanda judicial laboral ante el Poder Judicial, pudiendo optar igualmente la Empresa por remitir complementariamente dicha comunicación, a través de un *sistema de comunicación electrónico*, sea éste correo electrónico o mail, whatsapp o mensaje de texto, solicitándose una conformidad electrónica de recepción y/o de lectura y conservando dichas constancias físicas o electrónicas de recepción impresas en el file personal de cada trabajador como medio probatorio complementario.

No se ha señalado como en otros casos anteriores, en forma particular que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá de atender las consultas que le formulen por escrito o a través de la vía telefónica o a través del Internet, tanto las entidades como empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada *sobre la aplicación de los supuestos de excepción*.

No obstante ello, consideramos que éstas podrán ser realizadas por los empleadores, por lo que nos permitimos recomendarles que para una mayor seguridad, *se implementen por mail o vía escrita*, a fin de contar con un documento escrito de la respuesta particular emitida a vuestra consulta específica y sobretodo de la respuesta particular recibida por el Mintra y analizar el hecho que dicha respuesta no es vinculante ni obligatoria y que sólo refleja la opinión del funcionario que ha atendido dicha consulta en forma personal y/o

individual, la que no necesariamente puede coincidir con la opinión formal del Portafolio ni de la Dirección General de Asesoría Jurídica del Mintra.

Agradeceremos revisar el ***MODELO*** que hemos redactado en este informe el que podrán adaptar las empresas en base a sus particularidades para la calificación de los servicios mínimos.

No se ha señalado como en otros casos anteriores, en forma particular que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá de atender las consultas que le formulen por escrito o a través de la vía telefónica o a través del Internet, tanto las entidades como empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada *sobre la aplicación de los supuestos de excepción*.

No obstante ello, consideramos que éstas podrán ser realizadas por los empleadores, por lo que nos permitimos recomendarles que para una mayor seguridad, *se implementen por mail o vía escrita*, a fin de contar con un documento escrito de la consulta específica y sobre todo de la respuesta particular recibida por el Mintra.

Agradeceremos revisar el ***modelo*** que hemos redactado en este informe el que podrán adaptar las empresas en base a sus particularidades para la calificación de los servicios mínimos.

13. ANEXOS

13.1. MODELO DE CONTRATO O CONVENIO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA COMPENSAR LAS HORAS NO LABORADAS:

Por ser de interés cumplimos con adjuntar a la presente como ***ANEXO Nº 18*** el ***modelo del convenio individual de trabajo*** en el cual hemos implementado las opciones y/o alternativas descritas en el ***cuadro*** anterior y que determinan las obligaciones del personal respecto al trabajo, compensación y percepción de dichas remuneraciones.

13.2. MODELO DE CONVENIO Y/O PACTO COLECTIVO O GENERAL DE TRABAJO PARA COMPENSAR LAS HORAS NO LABORADAS:

Asimismo, cumplimos con adjuntar a la presente como ***ANEXO Nº 19*** el ***modelo del convenio colectivo de trabajo*** en el cual hemos implementado las opciones y/o alternativas descritas en el ***cuadro*** anterior y que determinan las obligaciones del personal respecto al trabajo, compensación y percepción de dichas

remuneraciones.

13.3. MODELO DEL AVISO INFORMANDO DECISIÓN AL PERSONAL:

Les remitimos como ***ANEXO Nº 20*** el ***modelo del aviso informativo*** por el cual hemos implementado las opciones y/o alternativas descritas en el ***cuadro*** anterior y que determinan las obligaciones del personal respecto al trabajo, compensación y percepción de dichas remuneraciones.

Es pertinente precisar que las recomendaciones contenidas en el presente informe son de ***carácter general*** y no responden a una 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.

Finalmente, por tratarse de un informe general, ***AUTORIZAMOS EN FORMA EXPRESA SU DIFUSIÓN*** para una adecuada interpretación de las obligaciones laborales antes descritas y reducir toda contingencia para los empleadores.

Para toda mayor aclaración escrita que se sirvieran formularnos quedamos de Uds. muy atentamente:

Pablo Salinas S.
Gerente General
ESTUDIO SALINAS VERANO & ASOCIADOS
Teléfonos 332-9402 / 330-8152
424-4056
Mail: ***psalinas@estudio-salinas.com***

Esta información se envía de acuerdo a la legislación sobre SPAM o correo electrónico.
Referencia: Ley Nº 28493, Ley que norma el uso del correo electrónico comercial no solicitado (SPAM).
Por ello si no desea recibir más correos de esta índole, tenga la gentileza de enviarnos un E-mail indicando en el asunto "NO ENVIAR" a la siguiente dirección electrónica: salinas_verano@telefonica.net.pe

ANEXO N° 18

MODELO DEL CONTRATO Y/O CONVENIO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA COMPENSAR LAS HORAS NO LABORADAS

Conste por el presente documento el ***CONTRATO Y/O CONVENIO INDIVIDUAL*** que suscriben de una parte la Empresa ……., identificada con RUC N° ……., debidamente representada por su Apoderado y …… don ……, identificado con DNI N° ..... y de la otra parte el trabajador don..... identificado con DNI N° ....., domiciliado en ..... en los términos y condiciones siguientes:

Por ***DECRETO SUPREMO N° 020-2026-TR*** se han declarado días no laborables especiales compensables y/o recuperables los siguientes días:

DIAS NO LABORABLES COMPENSABLES NOVIEMBRE 2026
LIMA Y PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO MIÉRCOLES 11 DE NOVIEMBRE DEL 2026 DESDE LAS 13:00 HASTA LAS 24:00 HORAS
LIMA Y PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO JUEVES 12 DE NOVIEMBRE DEL 2026 DESDE LAS 13:00 HASTA LAS 24:00 HORAS
CAJAMARCA, LA LIBERTAD, LAMBAYEQUE Y PIURA VIERNES 13 DE NOVIEMBRE DEL 2026
CAJAMARCA, LA LIBERTAD, LAMBAYEQUE Y PIURA SÁBADO 14 DE NOVIEMBRE DEL 2026
CUSCO DOMINGO 15 DE NOVIEMBRE DEL 2026
UCAYALI DOMINGO 15 DE NOVIEMBRE DEL 2026
LIMA Y PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO LUNES 16 DE NOVIEMBRE DEL 2026

A. Las partes acuerdan que el actor que labore en forma regular y ordinaria ***los días (detallar en forma específica)***, percibirá sus remuneraciones en forma simple y no deberá por ello tener que compensar las horas recuperables de dichos días.

B. Las partes acuerdan que el actor que no labore en forma regular y ordinaria ***los días (detallar en forma específica)***, deberá compensar y sustituir y/o compensar las horas no laboradas de dichos días los próximos ……, …….. y ……., por lo cual percibirán sus remuneraciones en forma completa con cargo a sustituir dichas labores en las fechas acordadas, las cuales no serán abonadas nuevamente por ser de carácter compensatorias y/o sustitutorias.

C. Las partes acuerdan que el actor que no labore en forma regular y ordinaria ***los días (detallar en forma específica)*** y que no desee compensar las horas no laboradas en dichos días, no tendrá derecho a percibir sus remuneraciones por dichos días al no haber completado y/o compensado y/o recuperado las horas no laboradas en forma efectivas.

Estando las partes de acuerdo lo suscriben a los ..... días del mes de ..... del 2026, en tres ejemplares para constancia de las partes y de la Autoridad Administrativa de Trabajo a cuyo conocimiento será sometido en señal de conformidad.

EMPRESA ***TRABAJADOR***

ANEXO N° 19

MODELO DEL CONVENIO Y/O PACTO COLECTIVO DE TRABAJO PARA COMPENSAR LAS HORAS NO LABORADAS

Conste por el presente documento el ***CONVENIO Y/O PACTO COLECTIVO*** que suscriben de una parte la Empresa ……., identificada con RUC N° ……., debidamente representada por su Apoderado y ……. don ……., identificado con DNI N° ……. y de la otra parte el (Sindicato/Comité Sindical/Delegados de los trabajadores) ……., debidamente representado por los señores miembros de su Junta Directiva, señores ….. Secretario General, identificado con DNI N° ……., ; ……. Secretario de Defensa, identificado con DNI N° ……., y ……. Secretario de Organización identificado con DNI N° ……,, en los términos y condiciones siguientes:

Por ***DECRETO SUPREMO N° 020-2026-TR*** se han declarado días no laborables especiales compensables y/o recuperables los siguientes días:

DIAS NO LABORABLES COMPENSABLES NOVIEMBRE 2026
LIMA Y PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO MIÉRCOLES 11 DE NOVIEMBRE DEL 2026 DESDE LAS 13:00 HASTA LAS 24:00 HORAS
LIMA Y PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO JUEVES 12 DE NOVIEMBRE DEL 2026 DESDE LAS 13:00 HASTA LAS 24:00 HORAS
CAJAMARCA, LA LIBERTAD, LAMBAYEQUE Y PIURA VIERNES 13 DE NOVIEMBRE DEL 2026
CAJAMARCA, LA LIBERTAD, LAMBAYEQUE Y PIURA SÁBADO 14 DE NOVIEMBRE DEL 2026
CUSCO DOMINGO 15 DE NOVIEMBRE DEL 2026
UCAYALI DOMINGO 15 DE NOVIEMBRE DEL 2026
LIMA Y PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO LUNES 16 DE NOVIEMBRE DEL 2026

A. Las partes acuerdan que el personal que labore en forma regular y ordinaria ***los días (detallar en forma específica)***, percibirá sus remuneraciones en forma simple y no deberá por ello tener que compensar las horas recuperables de dichos días.

B. Las partes acuerdan que el personal que no labore en forma regular y

ordinaria ***los días (detallar en forma específica)***, deberá compensar y sustituir y/o compensar las horas no laboradas de dichos días los próximos ……, …….. y ……., por lo cual percibirá sus remuneraciones en forma completa con cargo a sustituir dichas labores en las fechas acordadas, las cuales no serán abonadas nuevamente por ser de carácter compensatorias y/o sustitutorias.

C. Las partes acuerdan que el personal que no labore en forma regular y ordinaria ***los días (detallar en forma específica)***, y que no desee compensar las horas no laboradas en dichos días, no tendrá derecho a percibir sus remuneraciones por dichos días al no haber completado y/o compensado y/o recuperado las horas no laboradas en forma efectiva.

Estando las partes de acuerdo lo suscriben a los ..... días del mes de ..... del 2026, en tres ejemplares para constancia de las partes y de la Autoridad Administrativa de Trabajo a cuyo conocimiento será sometido en señal de conformidad.

EMPRESA ***SINDICATO***

ANEXO N° 20
MODELO DEL AVISO INFORMANDO DECISIÓN

Lima ….. de ..... del 2026

Señor
(nombre completo de cada trabajador si no hubiera Sindicato o nombre completo o denominación del Sindicato, Comité Sindical o nombre completo de los Delegados de los trabajadores, en caso de existir los mismos o nombre completo de cada trabajador no afiliado a las organizaciones sindicales)
Ciudad

De nuestra especial consideración:

Nos referimos al **DECRETO SUPREMO N° 020-2026-TR** que ha declarado días no laborables especiales compensables y/o recuperables los siguientes días:

DIAS NO LABORABLES COMPENSABLES NOVIEMBRE 2026
LIMA Y PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO MIÉRCOLES 11 DE NOVIEMBRE DEL 2026 DESDE LAS 13:00 HASTA LAS 24:00 HORAS
LIMA Y PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO JUEVES 12 DE NOVIEMBRE DEL 2026 DESDE LAS 13:00 HASTA LAS 24:00 HORAS
CAJAMARCA, LA LIBERTAD, LAMBAYEQUE Y PIURA VIERNES 13 DE NOVIEMBRE DEL 2026
CAJAMARCA, LA LIBERTAD, LAMBAYEQUE Y PIURA SÁBADO 14 DE NOVIEMBRE DEL 2026
CUSCO DOMINGO 15 DE NOVIEMBRE DEL 2026
UCAYALI DOMINGO 15 DE NOVIEMBRE DEL 2026
LIMA Y PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO LUNES 16 DE NOVIEMBRE DEL 2026

OPCIÓN A
SE TRABAJA EN FORMA REGULAR SIN RECUPERACIÓN

Por medio de la presente les informamos que la Empresa ha decido *laborar en forma regular y ordinaria dichos días sin recuperación*, dado el hecho de que por el sistema rotativo de trabajo de la Compañía no es factible recuperar dichos días

no laborables.

En base a ello, les informamos que el personal que desee libremente laborar en forma regular y ordinaria ***los días (detallar en forma específica)***, percibirá sus remuneraciones en forma simple y no deberá por ello tener que compensar las horas recuperables de dichos días, para lo cual se deberán de anotar en el registro pertinente y que el personal que no pueda recuperar las horas no percibirá sus remuneraciones.

OPCIÓN B
NO SE TRABAJA Y SE COMPENSA

Por medio de la presente les informamos que la Empresa ha decido *no laborar en forma regular y ordinaria y compensar dichos días,* por lo cual el personal deberá recuperar y/o sustituir y/o compensar las horas no laboradas de dichos días los próximos ……, ….. y ……..

En base a ello, les informamos que el personal que no labore en forma regular y ordinaria ***los días (detallar en forma específica)***, deberá compensar y sustituir y/o compensar las horas no laboradas de dichos días los próximos ……, ……. y ……., por lo cual percibirán sus remuneraciones en forma completa con cargo a sustituir dichas labores en las fechas acordadas, las cuales no serán abonadas nuevamente por ser de carácter compensatorias y/o sustitutorias.

OPCIÓN C
NO SE TRABAJA Y NO SE PUEDE COMPENSAR

Por medio de la presente les informamos que la Empresa ha decido no laborar en forma regular y ordinaria ***los días (detallar en forma específica)*** y no compensar dichos días debido al sistema de labores rotativos de la planta y a la falta de facilidades técnicas que imposibilitan dicha recuperación.

En base a ello, les informamos que el personal que no labore en forma regular y ordinaria ***los días (detallar en forma específica)*** y que no va a poder compensar las horas no laboradas en dichos días, no tendrá derecho a percibir sus remuneraciones por dichos días al no haber completado y/o compensado y/o recuperado las horas no laboradas en forma efectiva.

OPCIÓN D
CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS EN LAS EMPRESAS EN QUE SE TRABAJA EN FORMA REGULAR Y NO SE COMPENSA

Por medio de la presente le informamos que en base a las regulaciones de las normas legales vigentes sobre la materia, la Empresa ha calificado sus servicios como labores indispensables, por lo cual le informamos de dicha calificación administrativa a fin de que tome conocimiento de que no estará comprendido dentro del día no laborable compensable.

Por ello, los siguientes trabajadores deberán de concurrir a laborar en forma regular:

NOMBRE	SECCIÓN	PUESTO
……..	……..	……
……..	……..	……
……..	……..	……
……..	……..	……

Agradeceremos se sirvan solicitar al Departamento de Recursos Humanos todas las aclaraciones que estimen pertinentes sobre el contenido de dicha decisión administrativa de la Empresa que ha sido igualmente comunicada a todo el personal en forma colectiva a través de la Vitrina del Servicio de RR. II. o Recursos Humanos y/o mails y en caso de desear recuperar las horas dejadas de laborar y existir posibilidad técnica de la misma, acercarse a suscribir el convenio y/o contrato individual que determine el acuerdo escrito al respecto, el que está a disposición del personal para la firma correspondiente.

Atentamente

……..
(nombre del funcionario)
(cargo del funcionario)
(nombre de la Empresa)