

# **Pautas para el tratamiento legal y remunerativo del día no laborable del 29 y feriado 30 de agosto**

Con el propósito de orientar a los empleadores y a los trabajadores del sector público y privado, la Cámara de Comercio de Lima (CCL) dio a conocer las pautas para el tratamiento laboral y remunerativo aplicable al día no laborable y feriado nacional del 29 y 30 de agosto, respectivamente.

“Estas fechas avizoran un feriado largo donde se estima que las actividades laborales se suspenderían; sin embargo, resulta pertinente hacer ciertas precisiones, por cuanto, existe una marcada distinción en el tratamiento en cada uno de estos días”, manifestó **el gerente del Centro Legal de la CCL, Álvaro Gálvez.**

## **Día no laborable: 29 de agosto**

Recalcó que los días no laborables son generalmente dispuestos para el sector público, con fines de promoción del turismo, para lo cual se fijan en fecha anterior o posterior a un feriado legal. También se da el caso de disponer feriados en cualquier fecha, tratándose de eventos de magnitud, como cumbres internacionales o eventos similares, para facilitar el control del orden y la seguridad.

“En los días “no laborables” el trabajador no presta servicios, pero el empleador debe pagarle la contraprestación correspondiente, debiendo el trabajador recuperar las horas dejadas de laborar, o de común acuerdo con el empleador, fijar una fórmula de compensación”, precisó **Álvaro Gálvez**.

En el caso específico del 29 de agosto, declarado no laborable por el Decreto Supremo 033-2022-PCM, los **trabajadores** del sector público, en forma obligatoria -salvo en la prestación de servicios esenciales- no realizarán labores, pero deberán recuperar el día que no se trabajó en la forma que definan los titulares de la entidad correspondiente.

En tanto, para el sector privado, el acogimiento a este día no laborable recuperable es opcional, de común acuerdo entre empleador y trabajadores. “Si deciden acogerse y disponer que no se trabaje ese día, deberán definir también la forma de recuperar las horas dejadas de laborar, por ejemplo, haciendo horas extras en los días subsiguientes o bajo alguna otra fórmula de recuperación”, remarcó.

De no acogerse al día no laborable, trabajando el lunes 29 de agosto, el empleador no tiene que pagar tasa adicional en la remuneración, ni tampoco conceder otro día de descanso a modo de compensación.

## **Día Feriado: martes 30 de agosto**

Cabe mencionar que los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados taxativamente en el Decreto Legislativo 713, u otra norma con rango de ley que así

lo establezca.

En esta categoría – día feriado- se encuentra el martes 30 de agosto, día de Santa Rosa de Lima. En consecuencia, es un día de descanso obligatorio remunerado, tanto en la actividad privada como pública.

En el supuesto de trabajar ese día y el trabajador no disponga de un día de descanso que lo sustituya, el empleador deberá pagar ese día por tres conceptos: (i) la remuneración correspondiente al día feriado (que ya está considerada en su remuneración mensual), (ii) la remuneración correspondiente a la labor efectuada ese día, y (iii) un monto adicional equivalente al 100% de la remuneración diaria (sobretasa).

## ¿Cómo se hace el cálculo?

Por ejemplo, si un trabajador gana S/3.000 mensuales, su remuneración diaria será de S/100 (3000/30). Por lo tanto, si labora el día 30 de agosto, sin descanso sustitutorio, su pago deberá considerar lo que señala a continuación:

(i) por día feriado (que ya está considerado en su remuneración mensual de S/3.000),	S/. 100.00
(ii) por la labor efectuada ese día	S/. 100.00

(iii) sobretasa del 100% de la remuneración diaria.	S/. 100. 00
---	----------------

“En ese sentido, el trabajador percibirá en el mes S/ 3.200 en total”, puntualizó Álvaro Gálvez.