

Conozca las condiciones de pago de laborar el feriado 29 de junio

Con el propósito de orientar a los empleadores y trabajadores, la Cámara de Comercio de Lima (CCL) ha elaborado un resumen de las normas laborales sobre el tratamiento laboral y remunerativo aplicable al feriado 29 de junio y el viernes 30 de junio, día no laborable decretado por el Gobierno.

El gerente del Centro Legal de la CCL, Álvaro Gálvez, indicó que conforme al artículo 9 del Decreto Legislativo 713, Ley de Descansos Remunerados, el 29 de junio, fecha que se conmemora la festividad católica de San Pedro y San Pablo, es declarado feriado nacional no laborable para los trabajadores públicos y privados, con derecho a descanso pagado por el empleador.

“No obstante, en caso que el trabajador del sector privado que, por ejemplo, percibe S/ 100 diarios y labora el día feriado y sin descanso sustitutorio, tendrá derecho a percibir tres remuneraciones: S/ 100 por el día feriado (que está incorporado dentro de la remuneración semanal, quincenal o mensual) y S/ 200 por trabajar en día feriado (una remuneración diaria más sobretasa de 100%)”, informó.

A TENER EN CUENTA

La CCL mencionó que si en la semana el trabajador descansa el 29 de junio, este solo percibirá S/ 100 por el descanso

semanal y no por el feriado.

Así también no se considerará haber laborado en día feriado cuando el turno de trabajo se inicie en día laborable y concluya en día feriado.

DÍA NO LABORABLE 30 DE JUNIO

El viernes 30 de junio ha sido decretado **día no laborable en el sector público**. Las horas no laboradas serán compensadas en la siguiente semana o en la oportunidad que lo establezca el titular de la entidad pública, así lo establece el D.S. 151-2022-PCM.

Además, el viernes 30 de junio se considera día hábil para fines tributarios (declaración y pago de impuestos). Del mismo modo, las entidades públicas deben adoptar las medidas necesarias para mantener los servicios indispensables y la atención al público.

En el sector privado, el viernes 30 de junio es día laborable, salvo que el empleador acuerde con los trabajadores no laborar dicho día, con cargo a recuperar posteriormente las horas dejadas de laborar en la forma que ambas partes lo determinen. “A falta de acuerdo, decidirá el empleador; en caso se labora ese día, el pago será simple y sin sobretasa”, anotó Álvaro Gálvez.

También lea: Feriado del Día del Trabajador generó impacto económico de US\$ 76 millones