



ATENCIÓN, EMPLEADORES Y TRABAJADORES

# Remuneración en los días feriados

A propósito de la Semana Santa, el autor de este artículo proporciona algunos alcances sobre la regulación laboral de los días feriados. Además, explica al lector cuál sería la remuneración diaria que percibiría el trabajador que labore en los días feriados por esa conmemoración religiosa.

Nuestra legislación laboral establece 12 feriados al año; es decir, días durante los cuales –por regla general– los trabajadores están exonerados de prestar sus servicios sin perder el derecho a recibir la remuneración correspondiente.

Todas las modalidades de prestación de servicios (trabajo presencial, trabajo remoto, teletrabajo y trabajo a domicilio) están comprendidas en los alcances de este derecho. Sin embargo, los feriados no son exigibles para los trabajadores de dirección y aquellos que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata.



**Carlos Espinoza Carranza**

Asesorado sénior del Estudio Retazos, Alcazar & de los Casos

Cuando los trabajadores gozan de un feriado, la remuneración que les corresponderá percibir será equivalente al de una "jornada ordinaria"; y se pagará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. Sobre el particular, consideramos importante destacar que este importe (remuneración diaria o "jor-

nada ordinaria") se obtiene dividiendo la remuneración mensual (o quincenal) entre treinta (o quince). Al respecto, las inasistencias generarán descuentos en el cálculo de este importe (en quinceavos o treintavos). Por lo tanto, solo al final de cada período (quincenal o mensual, según corresponda) será posible cuantificar lo que le corresponderá percibir a cada trabajador por este concepto.

En caso de que el feriado coincida con un día de descanso semanal obligatorio (por ejemplo, un domingo), a los trabajadores involucrados solo les corresponderá percibir uno de estos dos pagos;

teniendo en cuenta que ambos conceptos –día de descanso semanal obligatorio y los feriados– se calculan con la misma metodología. La única excepción a esta regla aplica para el Día del Trabajo (1° de mayo), en el cual se otorga: (I) una remuneración por el día de descanso semanal; y, (II) otra remuneración por el feriado.

Ahora bien, si el empleador lo estima pertinente, y el feriado coincide con un día comprendido en la jornada ordinaria de trabajo (por ejemplo, un lunes), los trabajadores pueden ser obligados a laborar durante este día; esta decisión –legítima– está amparada en

el poder de dirección del empleador. En este supuesto, el trabajo realizado deberá ser compensado o retribuido con alguna de estas modalidades:

1. **Compensación (descanso efectivo):** Este supuesto implica –en la práctica– diferir el goce del feriado a otra fecha. Por ejemplo, un trabajador que prestó servicios el jueves y viernes Santos podría "compensar" estas labores con dos días de descanso remunerado en la siguiente semana (no tienen que ser, necesariamente, el jueves y viernes posterior).

Si el trabajo en feriado se compensa con descanso, el empleador no tendrá la obligación de hacer algún pago adicional.

2. **Retribución (pago en dinero):** Cuando no se otorgue descanso compensatorio, los trabajadores tendrán derecho a: (I) una remuneración diaria por el trabajo realizado; (II) el pago de una sobretasa legal del 100% (es decir, otra remuneración diaria); y, (III) una remuneración diaria por el día feriado.

En la práctica, esto se traduce a que, por cada feriado efectivamente laborado, el trabajador tendrá derecho a percibir dos remuneraciones diarias adicionales a fin de mes. Debemos precisar que el pago de la remuneración diaria por el día feriado está comprendido dentro de los 30 días remunerados del mes;

**"Si el trabajo en feriado se compensa con descanso, el empleador no deberá efectuar pago adicional".**

por esta razón se otorgarán dos –y no tres– remuneraciones diarias a fin de mes.

Por lo tanto, si un trabajador presta servicios durante el jueves y viernes Santos, a fin de mes deberá percibir un sueldo mensual equivalente a 34 remuneraciones diarias.

Finalmente, debemos tener en cuenta el especial contexto que resultará aplicable a los feriados del jueves y viernes Santos. Como es de público conocimiento, el Gobierno ha dictado una medida de aislamiento social obligatorio (cuarentena) que se extenderá desde el jueves 1° hasta el domingo 4 de abril. Entonces, solo podrán laborar durante estos feriados los trabajadores que: (I) presten servicios de manera remota (sin necesidad de concurrir presencialmente al centro de trabajo); y, (II) aquellos cuyos empleadores brindan servicios básicos esenciales (en este supuesto, la posibilidad aplica también para los que desarrollan trabajo presencial, siempre que gestionen un pase laboral).