

PRIMERO DE MAYO(*) Feriado No Laborable

El jueves 1º de Mayo es Feriado No Laborable en todo el país pues se conmemora el Día del Trabajo y, en especial, el establecimiento de la jornada laboral de ocho horas diarias. Se afirma que esta celebración tuvo su origen en un episodio de la historia laboral norteamericana, acontecida en la ciudad de Chicago, el 1º de mayo de 1886. En nuestra legislación, el tratamiento de este feriado se encuentra regulado por el Dec. Leg. N° 713, norma sobre Descansos Remunerados, y su Reglamento, el D.S. N° 012-92-TR. Veamos a continuación sus alcances.

1. Base Legal

En la actualidad el tratamiento de los Feriados No Laborables (FNL), incluyendo el Día del Trabajo (1º de Mayo), se encuentra en el Dec. Leg. N° 713, norma que regula los Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, y su Reglamento el D.S. N° 012-92-TR.

2. Tratamiento especial del FNL Primero de Mayo

2.1 Percepción incondicional

El tratamiento que se otorga a los días feriados en general en el Dec. Leg. N° 713 obliga al empleador a que por dicho día los trabajadores tengan derecho a percibir la remuneración ordinaria⁽¹⁾ correspondiente a un día de trabajo, la misma que se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en la semana.

El Día del Trabajo, 1º de Mayo, en cambio, tiene un tratamiento especial, pues la norma señala que se percibirá sin condición alguna, como veremos a continuación:

“Art. 8º Remuneración por FNL. Día del Trabajo

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 4º de la presente Ley, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna”.

En consecuencia, los trabajadores obreros retribuidos por jornal que descansen el 1º de Mayo percibirán la respectiva remuneración (“1º de Mayo”) sin condicionarse ésta a la obligación de haber asistido los otros días laborables de la semana, como sí ocurre en el caso de los otros feriados no laborables, en que la remuneración por dicho día es objeto de deducciones en caso el trabajador hubiere inasistido injustificadamente a laborar algún o algunos días en el período correspondiente.

Similar tratamiento, con las particularidades del caso, resulta aplicable en el supuesto de los trabajadores empleados.

(*) Mayor información en la Revista ANÁLISIS LABORAL, abril 2014.

(1) Según el art. 4º del Reglamento del Dec. Leg. N° 713: “Se entiende por remuneración ordinaria aquella que percibe el trabajador semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación. Las remuneraciones complementarias variables o imprecisas no ingresan a la base de cálculo, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual según corresponda a la forma de pago”.

2.2 Tratamiento en caso el Feriado coincida con DSO

2.2.1 Feriado No Laborable que coincide con el Día de Descanso Semanal Obligatorio en la empresa

La regla general en materia de feriados no laborables es que si el feriado coincide con el día de descanso semanal obligatorio en la empresa, por ese día el trabajador percibirá el equivalente a un día de labor, no correspondiendo pago doble.

2.2.2 Feriado No Laborable 1º de Mayo que coincide con el Día de Descanso Semanal Obligatorio en la empresa

Si el 1º de Mayo coincide con el Día de Descanso Semanal Obligatorio establecido en la empresa se deberá abonar al trabajador un día de remuneración adicional completa por el feriado reseñado, independientemente de la remuneración que corresponde percibir por el día de Descanso Semanal Obligatorio. Esta precisión la encontramos establecida en el art. 9º del D.S. N° 012-92-TR, Reglamento del Dec. Leg. N° 713, que a la letra dice: "Siempre que el Día del Trabajo (01 de Mayo) coincida con el día de descanso semanal obligatorio, se debe pagar al trabajador un día de remuneración por el citado feriado, con independencia de la remuneración por el día de descanso semanal".

- **Trabajadores empleados**

En el caso de los trabajadores empleados, el Dec. Leg. N° 713 presupone que dentro de su remuneración mensual ya se encuentra incluida la retribución por días Feriados y de Descanso Semanal Obligatorio, mas no así la retribución correspondiente al feriado por el Día del Trabajo (1º de Mayo) que coincida con el día de DSO, la misma que debe abonarse en forma adicional a la remuneración mensual.

- **Trabajadores obreros**

En el caso de obreros, adicionalmente al jornal que les corresponda percibir por el día de Descanso Semanal Obligatorio, recibirán un jornal más por el citado feriado.

2.3 Trabajo en día FNL

El trabajo realizado en un día feriado no laborable sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

2.4 Trabajo en día FNL 1º de Mayo

El trabajo efectuado en día Feriado no Laborable 1º de Mayo tiene el mismo tratamiento que cualquier otro feriado, es decir puede otorgarse descanso sustitutorio posteriormente o, en caso este no se otorgara, deberá pagarse al trabajador la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

La situación cambia cuando el trabajo se realiza en FNL 1º de Mayo que coincide con el día de Descanso Semanal Obligatorio en la empresa, y el trabajador no goza de descanso sustitutorio, ya que en este caso el trabajador percibirá adicionalmente el pago por el 1º de Mayo.

2.5 Reflejo en la Planilla Mensual (PLAME)

Para efectos de declarar en la PLAME la Remuneración por el Día de Descanso y Feriados (incluida la del 1º de Mayo) se deberá ingresar al sistema con su Clave Sol otorgada por SUNAT y realizar la sincronización del T-REGISTRO a la PLAME, lo que les permitirá obtener la información necesaria de los trabajadores registrados.

Una vez efectuada la sincronización reseñada se podrá visualizar la lista de los trabajadores activos, debiéndose a continuación realizar los siguientes pasos:

1. Se deberá ubicar al trabajador respecto del cual se van a registrar los datos, y se presionará el ícono "Editar detalle".

- A continuación se ingresarán los datos que solicita la PLAME en cada una de las Secciones siguientes: Datos del Trabajador, Jornada Laboral, Ingresos, Descuentos y Tributos y Aportes.
En caso el trabajador labore en el FNL 1º de Mayo sin descanso sustitutorio el monto que corresponde al pago por laborar en día Feriado se reflejará en el Código 308 "Compensación por Trabajos en Días de Descanso y en Feriados" y la sobretasa del 100% se deberá reflejar en el Código 107 "Trabajo en día Feriado o día de Descanso".
- La declaración de la Remuneración por Primero de Mayo se realiza en la pestaña de "Ingresos" en el Código 0115 "REMUNERACIÓN DÍA DESCANSO Y FERIADOS (INCLUIDA LA DEL 1º DE MAYO)" donde se deberá consignar el monto a pagar en la casilla "Devengado" y "Pagado", procediéndose a "grabar" esta información.

3. Infracciones en materia de Descansos Remunerados

Cuando una empresa incumple con las obligaciones referentes a los Descansos Remunerados -que comprenden el tema de los Feriados No Laborables, incluyendo el Primero de Mayo- incurre en la siguiente infracción en materia de Relaciones Laborales:

TIPO DE INFRACCIÓN	BASE LEGAL	INCUMPLIMIENTO
Muy Grave	Art. 25º.6 del Reglamento de la Ley N° 28806	El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.

Las sanciones se aplican de acuerdo a la siguiente tabla:

MICROEMPRESA										
Gravedad de la infracción	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Muy Grave	0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50
PEQUEÑA EMPRESA										
Gravedad de la infracción	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Muy Grave	1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00
NO MYPE										
Gravedad de la infracción	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 y más
Muy Grave	5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00

Nota: Las multas se expresan en Unidades Impositivas Tributarias (UIT). Las escalas de multas previstas para las micro empresas y pequeñas empresas, definidas según la ley que las regula, contemplan la reducción del cincuenta por ciento (50%) establecida en el tercer párrafo del art. 39º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo. Para acceder a las tablas previstas para micro empresas y pequeñas empresas, es requisito que las empresas estén inscritas en el REMYPE antes de la generación de la orden de inspección.
UIT 2014 = S/. 3.800.