

Oficina Central:

Av. Salaverry 655, Jesús María Lima - Perú

Sedes:

Los Olivos:

• Av. Antúnez de Mayolo 1145 2do. Piso, Urb. Mercurio 1ra. Etapa

San Juan de Lurigancho:

- AA.HH. Programa Ciudad Mariscal Cáceres, Barrio I - Sector II Mz. B7 Lt. 7.
- Cruce de Av. Germanio y Jr. Vanadio, Urb. San Hilarión

Ate Vitarte:

• Av. Nicolás Ayllón 4332 2do. Piso, Urb. Los Portales de Javier Prado

Horario de Atención: De 7:00 am a 4:30 pm



Consulta Gratuita: 0 800 1 6872

www.trabajo.gob.pe

Síguenos en:













DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO

Es el derecho que tiene el trabajador a un descanso mínimo de 24 horas (un día) en cada semana.



CARACTERÍSTICAS:

- Se otorga de preferencia los domingos, salvo que se designe uno distinto.
- La remuneración por el día descansado será equivalente a una jornada ordinaria.
- El abono de la remuneración por el día de descanso semanal obligatorio es en forma proporcional al número de días efectivamente trabajados en dichos periodos.

En caso de laborar en día de descanso el trabajador puede:

- Sustituirlo por otro día en la misma semana, mediante acuerdo con su empleador.
- De no haber compensación, el empleador estará obligado a pagar la labor efectuada en su día de descanso obligatorio más una sobretasa del 100%.

Ejemplo:

Si un trabajador que percibe una remuneración de S/750.00 nuevos soles, laboro en su día descanso obligatorio, ¿cuánto sería lo que le corresponde?

Monto de la remuneración del día de descanso semanal obligatorio (que está incluido en el pago de la remuneración mensual)	750.00/30 =25.00
Monto por la retribución correspondiente por la labor efectuada	25.00
Sobretasa del 100%	25.00
Total que percibiría a fin de mes	750.00+25.00+ 25.00= 800.00



Días considerados efectivamente trabajados para efectos del pago del descanso semanal:

- Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedades debidamente comprobadas,
- Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador.
- Los días de huelga legal.
- Los días que devenguen remuneraciones en los procedimientos de impugnación al despido.

Casos en los que no se exige descanso sustitutorio ni pago por descanso semanal:

- Labores realizadas por miembros de la familia.
- Trabajadores que intervienen en actividades de dirección o inspección.
- Personal que labora sin fiscalización superior inmediata.
- Trabajadores que perciben el 30% o más del importe de la tarifa de servicios que cobra el establecimiento o negocio de su empleador.