



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME N° 06 -2017-MTPE/2/14.1

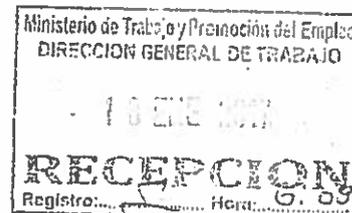
Para: Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Director General de Trabajo

De: Víctor Renato Sarzo Tamayo
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

Fecha: 18 de enero de 2017.

Asunto: Consulta sobre interpretación de normas en materia de descansos remunerados

Referencia: H.R. 124154-2016-EXT



Tengo el agrado de dirigirme a usted en relación a la consulta formulada por el Sindicato Unitario de Trabajadores Los Andes Servicios Corporativos S.A.C. – SUTLANSEC, sobre la interpretación de normas en materia de descansos remunerados.



1. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (en adelante, el Decreto Legislativo N° 713).
- Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR (en adelante, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713).
- Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR.

2. ANTECEDENTES

En el marco de inasistencias y medidas de suspensión disciplinaria, que SUTLANSEC detalla en el escrito de la referencia, dicho sindicato consulta sobre el alcance del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 713 y de los artículos 1 y 2 de su Reglamento, que regulan la forma de cálculo de la remuneración por el día de descanso semanal obligatorio.

3. ANÁLISIS

- 3.1 Conforme al artículo 25 de la Constitución Política del Perú, el descanso semanal, a que tiene derecho todo trabajador, se remunera en la forma establecida por la ley o por convenio. En este contexto, el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 713 establece que "[e]l trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo".
- 3.2 ¿Cómo se remunera el día de descanso semanal obligatorio? El Decreto Legislativo 713 y su Reglamento regulan esta situación, de acuerdo a la periodicidad del pago del salario del trabajador.

Así, en el caso de trabajadores remunerados semanalmente, el día de descanso semanal obligatorio se paga en función a los días efectivamente trabajados en la semana respectiva.

En efecto, el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 713 y el artículo 1 de su Reglamento señalan que la remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en dicho periodo.¹

Siendo esto así, la remuneración por el día de descanso semanal obligatorio se obtiene luego de la aplicación matemática de una *regla de tres simple*, en donde los valores a emplear son los siguientes: a) los días de trabajo que comprende la jornada semanal de labores; b) el pago por descanso obligatorio que corresponde por el cumplimiento íntegro de dicha jornada semanal; y c) los días efectivamente trabajados en la semana. El valor a ubicar es, precisamente, el pago que correspondería por el descanso obligatorio atendiendo a los días efectivamente trabajados.

A continuación, proponemos el siguiente ejemplo, tomando como base una jornada semanal de 6 días de labores, por la que el trabajador recibe S/. 700.00; siendo que, en la semana respectiva, únicamente ha laborado 4 días y, en consecuencia, ha acumulado 2 días de inasistencias.



Ejemplo N° 01: Remuneración semanal

Remuneración Semanal (S/): 700.00
 Valor día efectivo de trabajo (S/): 100.00
 N° de días de trabajo que comprende la jornada semanal: 6

| Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
|----------|--------------|--------------|----------|----------|----------|------------------------------|
| Laborado | Inasistencia | Inasistencia | Laborado | Laborado | Laborado | Descanso semanal obligatorio |
| S/100.00 | S/ 0.00 | S/0.00 | S/100.00 | S/100.00 | S/100.00 | "X" |

N° días laborados en la semana

6

4

Remuneración por descanso semanal obligatorio (S/)

100.00

"X"

Si por 6 días laborados, corresponde S/ 100.00 como remuneración por el descanso semanal obligatorio; entonces, por 4 días laborados, ¿cuánto corresponde? Para calcular ello es de aplicación la regla de tres simple, de la cual resulta la siguiente ecuación:

$$"X" = \frac{4 \times 100}{6}$$

$$"X" = 66.66$$

Entonces, por aquella semana, el trabajador que laboró solo 4 días de su jornada de 6 días laborables, percibirá como remuneración por su descanso semanal obligatorio la suma de S/ 66.66, que es directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en dicho periodo.

¹ En el caso de trabajadores remunerados a destajo, el pago por el día de descanso semanal obligatorio equivale a la suma que resulte de dividir el salario semanal entre el número de días de trabajo efectivo.

- 3.3 Cuestión distinta ocurre en el caso de trabajadores remunerados quincenal o mensualmente. En estos dos supuestos, la regla para el cómputo de la remuneración por el día de descanso semanal obligatorio no gira en función de los días efectivamente trabajados en la quincena o mes correspondiente, sino en razón a las inasistencias acumuladas en dichos periodos de tiempo. Así, el artículo 2 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 señala que "en caso de inasistencia de los trabajadores remunerados por quincena o mensualmente, el descuento proporcional del día de descanso semanal se efectúa dividiendo la remuneración percibida en el mes o quincena entre treinta (30) o quince (15) días, respectivamente. El resultado es el valor día. El descuento proporcional [en la remuneración correspondiente al día de descanso semanal obligatorio] es igual a un treintavo o quinceavo de dicho valor, respectivamente".

Siendo ello así, i) si la remuneración es quincenal, el descuento en la remuneración correspondiente al día de descanso semanal es equivalente a 1/15 del valor día, por cada día que el trabajador haya inasistido; y ii) si la remuneración es mensual, el descuento en la remuneración correspondiente al día de descanso semanal es equivalente a 1/30 del valor día, por cada día que el trabajador haya inasistido. A continuación, proponemos los siguientes ejemplos respecto al cálculo de dichos descuentos:



Ejemplo N° 02: Remuneración quincenal

Remuneración Quincenal (S/): 1,500.00
 Valor día efectivo de trabajo (S/): 100.00

Descuento en la remuneración del día de descanso semanal obligatorio por inasistencia: "X"

$$"X" = \frac{1}{15} \times 100$$

$$"X" = 6.66$$

Entonces, por aquella quincena, al trabajador se le descontará la suma de S/6.66 en su remuneración correspondiente al día de descanso semanal obligatorio, por cada día de inasistencia que acumule.

Ejemplo N° 03: Remuneración mensual

Remuneración Mensual (S/): 3,000.00
 Valor día efectivo de trabajo (S/): 100.00

Descuento en la remuneración del día de descanso semanal obligatorio por inasistencia: "X"

$$"X" = \frac{1}{30} \times 100$$

$$"X" = 3.33$$

Entonces, por aquel mes, al trabajador se le descontará la suma de S/3.33 en su remuneración correspondiente al día de descanso semanal obligatorio, por cada día de inasistencia que acumule.

- 3.4 Asimismo, es preciso tener en cuenta que existen supuestos de inasistencia que, de modo excepcional, se consideran efectivamente trabajados para fines del pago de la remuneración correspondiente al descanso semanal obligatorio; es decir, tales inasistencias no ocasionan el descuento en la remuneración antes indicada. Estos

supuestos se encuentran regulados en el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 713:

"Artículo 3.- Por excepción, y solo para efectos del pago del día de descanso semanal, se consideran días efectivamente trabajados los siguientes.

- a) Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedades debidamente comprobadas, hasta que la Seguridad Social asuma la cobertura de tales contingencias;
- b) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador;
- c) Los días de huelga siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,
- d) Los días que devenguen remuneraciones en los procedimientos de impugnación del despido".

Atendiendo a ello, y en la medida que las inasistencias por suspensión disciplinaria no se encuentran en el catálogo previsto en el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 713, dichas ausencias deben considerarse para los respectivos descuentos en la remuneración por el día de descanso semanal obligatorio.

- 3.5 Finalmente, cabe resaltar que, en cualquier supuesto (trabajadores remunerados semanal, quincenal o mensualmente), el descuento en la remuneración por el día de descanso obligatorio, en razón a inasistencias, es independiente del descuento que corresponde, propiamente, por el día no laborado.

4. CONCLUSIÓN

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio de los trabajadores remunerados semanalmente se calcula en función a los días efectivamente trabajados. A tal efecto, debe aplicarse la regla de tres simple señalada en el punto 3.2 del presente informe.

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio, en el caso de trabajadores remunerados quincenal o mensualmente, se calcula en función a los descuentos por las inasistencias en los respectivos periodos de 15 o 30 días. Los descuentos consisten en 1/15 o 1/30 del valor día respectivo, según corresponda y de acuerdo a la cantidad de inasistencias.

Sin perjuicio de lo expuesto, recomendamos que el presente informe sea puesto a consideración de la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral, atendiendo a su función de absolver las consultas de trabajadores y empleadores, sobre la normativa laboral, a nivel nacional, conforme al literal i) del artículo 61 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



.....
RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo