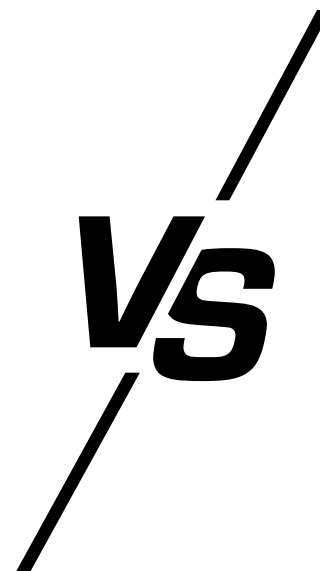


El Tratamiento del Trabajo en Feriados en Jornadas Atípicas: Un Análisis Jurisprudencial Crítico

Jean Piere Enrique Suni
Calisaya



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Los Feriados y las jornadas atípicas

Feriados (D.L. 713)	Jornadas Atípicas (D.S. 007-2002-TR)
Definición: Descansos remunerados de origen cívico o religioso.	Definición: Regímenes especiales donde el ciclo de trabajo y descanso no es semanal pero es acumulado. (Saco Rios, 2006)
Regla General: Si se labora, el trabajador percibe la sobretasa del 100%.	Ejemplos: Regímenes mineros o de hidrocarburos (ej. 14x7, 20x10, 21x7).
La Clave (Art. 9): El pago de la sobretasa puede ser sustituido por un " descanso sustitutorio " mediante un acuerdo.	La Clave: Se labora más de 8h/día, pero se compensa con días de descanso acumulados (DCDA).

Para la compensación tres supuestos. Vela Gonzales (2015).

1. Convenio Explícito	2. Convenio Silencioso	3. Convenio Verbal
El Caso: El convenio SÍ incluye "textualmente" la compensación de feriados dentro de los días de descanso acumulado.	El Caso: El convenio existe, pero NO incluye textualmente (guarda silencio) la compensación de feriados.	El Caso: No hay convenio escrito. Se regula la compensación de forma verbal.
La Consecuencia: NO corresponde el pago de la sobretasa del 100%. (Postura respaldada por el Inf. 065-2004-MTPE).	La Consecuencia: SÍ corresponde el pago de la sobretasa del 100%.	La Consecuencia: SÍ corresponde el pago de la sobretasa, salvo que se compense con un día <i>adicional</i> fuera del ciclo.

La controversia

Decreto Legislativo N° 713

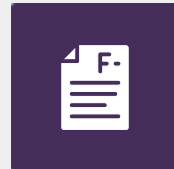
Artículo 9.- El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

El conflicto central es cómo debe ser el convenio escrito para compensar el trabajo en días feriados, para un trabajador en una jornada atípica acumulativa.

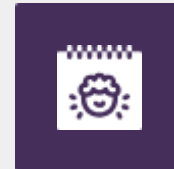
- SUNAFIL exige un convenio escrito, detallado con elementos 'determinables' para validar dicha compensación.
- La Corte Suprema considera suficiente la compensación general a través de un norma interna, si el descanso acumulado supera lo legal y el trabajador está informado.

1 Postura SUNAFIL: Resolución N° 001-2021-SUNAFIL/TFL del 07/06/2021

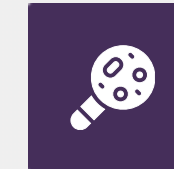
Requiere convenio específico y cumplimiento formal para proteger derechos laborales



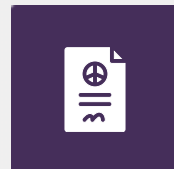
Se debe aplicar el Código Civil (Art. 1288) supletoriamente para compensar, deudas laborales.



La "deuda" (feriado) a compensar debe ser líquida y determinada.



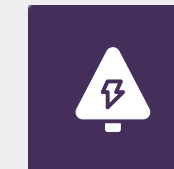
Pactar compensación genérica ex ante de feriados es inválido.



El feriado es un derecho social, no solo contractual.



Convenio OIT 52: Feriados no se computan en vacaciones.



Que sobren días de descanso, en el descanso acumulado es irrelevante frente a la formalidad del pacto.

2 Postura: Casación Laboral N° 20260-2021-Lima del 27/09/2023 (2 SDCST)

Claves jurídicas para la compensación anticipada y general de feriados en jornadas atípicas



Analiza el régimen laboral del caso y concluye que en un régimen de 10x10: 10 días de descanso superan los 5.54 requeridos.



Se valida una norma interna general como 'Manual del Empleado' como acuerdo para la compensación de feriados laborados.



Valida que la eficacia de la compensación porque los trabajadores conocían esa regla.



No es "renuncia de derechos", sino una modalidad de compensación permitida.



El Art. 9 del D.L. 713 permite el descanso sustitutorio, el cual sí se dio.



La naturaleza de la jornada atípica (10x10) ya incluye esta compensación.

Crítica a la posición de SUNAFIL

Impactos legales y prácticos de exigir convenios específicos para jornadas atípicas y feriados



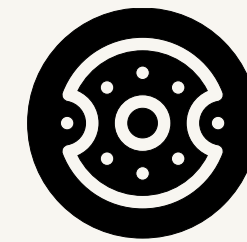
SUNAFIL Ignora La Naturaleza Flexible y Acumulativa De Las Jornadas Atípicas, Que Buscan Optimizar La Presencia y Descansar Adecuadamente, desarrollado por el TC.



Exigir Convenios Individuales Para Cada Feriado. Incrementa Costos de transacción y Dificulta La Aplicación Práctica



Esta Exigencia Vulnera El Principio De Tipicidad Al Imponer Formalismos No Previstos Por Ley



El derecho al feriado es irrenunciable, pero su forma de compensación (dinero o descanso) es flexible y pactable.



Obligaría a detener operaciones o romper la lógica del ciclo, perjudicando el descanso prolongado.

Efectos

Variable de Análisis	Caso 1: Lima (Exp. 34785-2014)	Caso 2: Arequipa (Exp. 05588-2022)	Caso 3: Lima (Exp. 00881-2023)
Régimen y Horas	14x7 (con 8 horas efectivas/día)	Varios Regímenes (con 10h/día): 14x7, 30x15, 28x14, 16x8	4x4 (con 11 horas y 15 min./día)
Documento que respalda compensación	Reglamento Interno	Reglamento Interno y "Acuerdo de Condiciones"	Convenio Colectivo
Contenido del Pacto	Guardó silencio: No especificaba la compensación de feriados.	SÍ ERA EXPLÍCITO: Decía que DCDA compensaba feriados.	Guardó silencio: No mencionaba la compensación de feriados.
Cálculo del régimen	La Sala calculó un déficit (faltaban 4h). No había sobrante.	1ra Inst: Sobrante de 1.5 a 3.5 días. Sala: Recalculó a 0.5 días ("insuficiente").	1ra Inst: Sobrante de 36 días libres al año. Sala: Ignoró el cálculo.
Fallo 1ra Instancia	Formalista (Ordenó el pago)	Pragmático (Negó el pago)	Pragmático (Negó el pago)
Fallo 2da Instancia (Sala)	Formalista (Confirmó el pago)	Formalista (REVOCÓ)	Formalista (REVOCÓ)

Conclusiones

El formalismo de SUNAFIL desnaturaliza la jornada atípica y aumenta costos sin beneficios reales para ambas partes.



La Corte Suprema propone un criterio equilibrado que respeta autonomía, realidad y principios legales como la tipicidad.



El Principio de Tipicidad es clave. SUNAFIL no cumple con este principio al exigir requisitos no escritos (nullum poena sine lege).



Hay urgencia de unificar criterios para garantizar seguridad jurídica y evitar incertidumbre en sectores estratégicos como minería e hidrocarburos.



Un criterio unificado promueve relaciones laborales justas, equilibrando intereses de empleadores y trabajadores.

