



**GÁLVEZ &
DOLORIER**

ABOGADOS

Boletín al Día Laboral

Decreto Supremo N° 110-2024-PCM – Se declara días no laborables a nivel de Lima Metropolitana y la Provincia Constitucional del Callao para los trabajadores de los Sectores Público y Privado, durante el mes de noviembre de 2024.



gydabogados.com

Decreto Supremo que declara días no laborables a nivel de Lima Metropolitana y la Provincia Constitucional del Callao para los trabajadores de los Sectores Público y Privado, durante el mes de noviembre de 2024.

La norma ha sido publicada el 11 de octubre de 2024 en el Diario Oficial El Peruano.

I. DÍA NO LABORABLE COMPENSABLE

Se declaran los días **14, 15 y 16 de noviembre de 2024** como días no laborables compensables para los trabajadores del sector público y privado a nivel de Lima Metropolitana y la Provincia Constitucional del Callao. **Solo para fines tributarios, los días 14 y 15 de noviembre de 2024 serán considerados hábiles.**

II. DISPOSICIONES GENERALES

Los trabajadores beneficiarios serán aquellos que laboren en el sector público, según el siguiente detalle:

Aplicación	Detalle
Sector público	Las horas dejadas de laborar durante los días no laborables serán compensadas, según corresponda, en los quince (15) días inmediatos posteriores, o en la oportunidad que establezca el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades. Los titulares de las entidades del sector público adoptarán las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios públicos que sean indispensables para la sociedad, durante el día no laborable.

Estas disposiciones no son aplicables en el sector privado, **salvo que medie acuerdo entre el empleador y sus trabajadores**, según el siguiente detalle:

Aplicación	Detalle
Sector Privado	<p>Los centros de trabajo del sector privado podrán acogerse a lo dispuesto en el citado Decreto Supremo, <u>previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores</u>, quienes deberán establecer la forma como se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar; <u>a falta de acuerdo, decidirá el empleador.</u></p> <p>Las entidades y empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada que realizan servicios sanitarios y de salubridad, limpieza y saneamiento, electricidad, agua, desagüe, gas y combustible, sepelios, comunicaciones y telecomunicaciones, transporte, puertos, aeropuertos, seguridad, custodia, vigilancia, y traslado de valores y expendio de víveres y alimentos, están facultadas para determinar los puestos de trabajo que están excluidos del día no laborable, y los trabajadores respectivos que continuarán laborando, a fin de garantizar los servicios a la comunidad.</p>

III. **DIFERENCIAS ENTRE DÍA FERIADO Y DÍA NO LABORABLE**

En días feriados, el trabajador debe descansar y percibir su remuneración habitual. Sin embargo, si el trabajador labora en los días declarados como feriados sin descanso sustitutorio dará lugar al triple pago correspondientes a los siguientes conceptos:

1. La remuneración correspondiente al día feriado.
2. La remuneración correspondiente a la labor efectuada.
3. Un monto adicional equivalente a una sobretasa del 100 % de la remuneración correspondiente a la labor efectuada. No se considera que se ha trabajado en feriado no laborable cuando el turno de trabajo se inicia en día laborable y concluye en el feriado no laborable.

Por su parte, en el caso de los días no laborables aplicables a los trabajadores del sector público, las horas dejadas de laborar deben compensarse en los quince (15) días inmediatos posteriores, o en la oportunidad que establezca el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades.

Tratándose del sector privado, cuyo acogimiento a esos días no laborables es voluntario, corresponderá al empleador y a los trabajadores fijar de común acuerdo la forma como se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar, considerando que a falta de acuerdo decidirá el empleador.

IV. VIGENCIA

La presente norma entra en vigor a partir del 12 de octubre de 2024.

Si tuviera alguna duda o comentario en relación con estas disposiciones, no dude en comunicarse con nuestro estudio: estudio@gydabogados.com