

DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO EN EL SECTOR PRIVADO

De acuerdo con el artículo 1 del D.L. 713, el trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en domingo.

DESCANSO SEMANAL EN DIA DISTINTO AL DOMINGO

De acuerdo con el artículo 2 del D.L. 713, cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá designar como día de descanso uno distinto al domingo. Asimismo, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la debida proporción. Estos cambios pueden establecerse en forma individual o colectiva.

REMUNERACION DESCANSO SEMANAL

De acuerdo con el artículo 4 del D.L. 713 y el artículo 2 del D.S. 012-92-TR, el salario del descanso semanal para los trabajadores remunerados semanalmente es equivalente a la de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en dicho período. Para los trabajadores que prestan servicios a destajo, es equivalente a la suma que resulte de dividir el salario semanal entre el número de días de trabajo efectivo.

AFECTACION AL PAGO DESCANSO SEMANAL POR INASISTENCIAS

De acuerdo con el artículo 2 del D.S. 012-92-TR, las inasistencias o días no laborados se descuentan proporcionalmente del día de descanso semanal obligatorio, de la siguiente manera:

Trabajadores	Descuento Proporcional
Remunerados por semana	Un séptimo del valor día por cada día de inasistencia
Remunerados por quincena	Un quinceavo del valor día por cada día de inasistencia
Remunerador mensualmente	Un treintavo del valor día por cada día de inasistencia

TRABAJO EN DIA DE DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO

De acuerdo con el artículo 3 del D.L. 713, los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%.

EXCEPCIONES

De acuerdo con el artículo 5 del D.S. 012-92-TR, por excepción, ni el descanso sustitutorio ni el pago por descanso semanal obligatorio omitido son exigibles en los casos de trabajo realizado por miembros de una misma familia; tampoco en el caso de trabajadores que intervienen en labores exclusivamente de dirección o inspección, y en general todos



aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; así como en el caso de trabajadores que perciban el 30% o más del importe de la tarifa de los servicios que cobra el establecimiento o negocio de su empleador.