

Tratamiento laboral del Feriado del 1 de mayo de 2019

De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 713, el próximo miércoles 1 de mayo de 2019 es día feriado por conmemorarse el "Día del Trabajo". Al respecto, el artículo 9 del Decreto Supremo N° 12-92-TR precisa que cuando el Día del Trabajo coincida con el día de descanso semanal obligatorio (DSO) del trabajador, se le deberá pagar un día de remuneración por el citado feriado, independientemente de la remuneración por el día de descanso semanal correspondiente.

En este sentido, los empleadores deberán tener en consideración las situaciones en las cuales podrían encontrarse sus trabajadores, a efectos de cumplir con lo dispuesto por la norma laboral:

Escenario	Consecuencia legal
El 1 de mayo coincide con el DSO y el trabajador descansa	<ul style="list-style-type: none"> Una remuneración diaria por el DSO (incluida dentro de su remuneración mensual) Una remuneración diaria por el feriado <p><u>Salvo que el DSO o el feriado se trasladen para otra oportunidad</u></p>
El 1 de mayo coincide con el DSO, pero el trabajador labora	<ul style="list-style-type: none"> Una remuneración diaria por el DSO (incluida dentro de su remuneración mensual) Una remuneración diaria por el feriado Una remuneración por la labor efectivamente realizada, más la sobretasa del 100% <p><u>Salvo que el DSO y/o el feriado se trasladen para otra oportunidad</u></p>
Es un día laborable y el trabajador descansa por el feriado	<ul style="list-style-type: none"> Una remuneración diaria por el feriado (incluida dentro de su remuneración mensual)
Es un día laborable, pero el trabajador presta servicios a pesar del feriado	<ul style="list-style-type: none"> Una remuneración diaria por el feriado (incluida dentro de su remuneración mensual) Una remuneración por la labor efectivamente realizada, más la sobretasa del 100% <p><u>Salvo que el DSO o el feriado se trasladen para otra oportunidad</u></p>

Cabe recordar que el incumplimiento de las disposiciones relacionadas a los feriados constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, que puede ser sancionada hasta con 45 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).



**Germán
Lora**

Socio
gla@prcp.com.pe



**Cristina
Oviedo**

Counsel
coa@prcp.com.pe