

Q&A: Feriados de Semana Santa 2022



¿Los feriados del jueves 14 de abril y viernes 15 de abril de 2022 deben ser remunerados, aunque no se trabajen?

Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo, la cual será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados.



¿Qué ocurre si el trabajador debe laborar los feriados del jueves 14 de abril y viernes 15 de abril de 2022?

El trabajo efectuado en dichos feriados, sin descanso sustitutorio, dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.



¿Si el turno de trabajo inicia el miércoles 13 de abril y concluye el jueves 14 de abril de 2022 también se considera que se realizó trabajo en día feriado?

No se considera que se ha trabajado en día feriado si el turno de trabajo inicia el miércoles 13 de abril y concluye el jueves 14 de abril del año en curso.



¿Los trabajadores que realizan trabajo remoto también tienen derecho a estos feriados?

Los trabajadores que prestan servicios de forma remota tienen derecho a los feriados por Semana Santa. Por lo tanto, si laboran durante estos feriados, deberán recibir:

1. La remuneración por día feriado,
2. La remuneración por las labores realizadas en el día feriado y
3. Al pago de la sobretasa del 100%, salvo que se otorgue un descanso sustitutorio.

En ese sentido, es importante que los empleadores informen a sus trabajadores que vienen prestando servicios de forma remota, cuáles serán las medidas que se adoptarán en dichos días, a fin de evitar reclamos asociados al pago por trabajo en día feriado y/o de la sobretasa indicada.



¿Cuál es la sanción que podría recibir el empleador si incumple con las disposiciones legales asociadas al tratamiento de los días feriados?

Cabe recordar que el incumplimiento de las disposiciones relacionadas al descanso por día feriado constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, que puede ser sancionada hasta con S/ 53,176.00 Soles, considerando un máximo de 100 trabajadores afectados.

Cristina Oviedo

Socia
coa@prcp.com.pe

Brian Ávalos

Socio
bar@prcp.com.pe

Martín Ruggiero

Asociado Principal
mrg@prcp.com.pe

ESCUCHA NUESTROS
PODCASTS



VISITA NUESTRO BLOG