

Tratamiento laboral del Feriado del 1 de mayo de 2022

El próximo **domingo 1 de mayo de 2022** es día feriado por conmemorarse el “**Día del Trabajo**”. Al respecto, el artículo 9 del Decreto Supremo 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.



Por tanto, se pueden presentar los siguientes escenarios:

El 1 de mayo coincide con el DSO del trabajador y el trabajador descansa

Remuneraciones que recibe el trabajador

- Una remuneración diaria por el DSO (incluida dentro de su remuneración mensual)
- Una remuneración diaria por el feriado



Salvo que el DSO o el feriado se trasladen para otra oportunidad

El 1 de mayo coincide con el DSO, pero el trabajador labora

Remuneraciones que recibe el trabajador

- 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%



Salvo que el DSO y/o el feriado se trasladen para otra oportunidad o se otorgue descanso compensable.

Es un día laborable y el trabajador descansa por el feriado

Remuneraciones que recibe el trabajador

- 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

Remuneraciones que recibe el trabajador

- Una remuneración diaria por el feriado (incluida dentro de su remuneración mensual)
- Una remuneración por la labor efectivamente realizada, más la sobretasa del 100%



Salvo que el feriado se traslade para otra oportunidad o se otorgue descanso compensable.



Cabe recordar que el lunes 2 de mayo es día no laborable para el sector público. No obstante, los empleadores del sector privado podrán acogerse.

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 52.53 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

**Cristina
Oviedo**

Socia
coa@prcp.com.pe

**Brian
Ávalos**

Socio
bar@prcp.com.pe

**Martín
Ruggiero**

Asociado Principal
mrg@prcp.com.pe