

# LA REMUNERACIÓN VACACIONAL

*Róger Zavaleta Cruzado*

*Profesor Principal de la Universidad de Trujillo*

## **1. NORMAS GENERALES SOBRE REMUNERACION VACACIONAL**

### **1.1. Concepto**

Remuneración vacacional, es aquella que percibe el trabajador mientras hace uso de su descanso anual y debe ser equivalente a la habitual percibida en la época del goce del beneficio, por la prestación de sus servicios.

Este criterio es el que informa al D.S. N° 019-89-TR de 21 de junio de 1989, cuando prescribe que la remuneración vacacional de los trabajadores que no hubieran gozado de descanso físico, debe ser abonada tomando como base la remuneración total que perciban en el momento de efectuarse el pago, modificándose así la orientación jurisprudencial que, en base a disposiciones legales anteriores, había establecido que la remuneración debía ser la que correspondía a la época programada para el descanso en el respectivo rol vacacional.

### **1.2. Fundamentos de su abono**

De conformidad con lo dispuesto por el art. 44° de nuestra Constitución, concordante con el Art. 24° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ratificada por la Resolución Legislativa N° 13282 de 5 de diciembre de 1959 y el Art. 3° del Convenio Internacional de Trabajo N° 52, ratificado por la Resolución Legislativa N° 13284, el descanso vacacional es remunerado y considerado como un beneficio de orden público por ser irrenunciable y forzoso (1); constituye un derecho y una obligación de los trabajadores que han cumplido con los requisitos para su obtención. Por consiguiente, el trabajador que ha alcanzado el derecho al descanso anual, debe holgar obligatoriamente, para que se cumpla con los fines de restauración orgánica y de vida social, los que no podrían cumplirse si el trabajador no percibiera su remuneración habitual, ya que tendría que verse obligado a laborar en otro centro de trabajo y/o en forma independiente para conseguir los medios económicos necesarios para la satisfacción de su presupuesto familiar. Mario de la Cueva, sobre el particular sostiene: «El período de vacaciones debe estar

remunerado, ya que, en otra forma, no se alcanzaría el propósito de la institución» (2); mientras que Víctor A. Sureda Graells, acertadamente señala: «... los comentarios huelgan, puesto que el instituto no llenaría su cometido sino se proporcionase al trabajador los medios económicos imprescindibles para gozar del descanso, disfrutándolo en la medida necesaria. Privarlo de la retribución importaría crear problemas y dificultades económicas para el trabajador y su familia, que anularían por completo el motivo perseguido por el reposo, en desmedro de su salud y en perjuicio hasta del propio empleador y del interés general, por resultar visible la merma de su capacidad laborativa»(3). En suma, el descanso anual por las razones anotadas, no puede dejar de ser remunerado. «Como el descanso vacacional abarca varios días, la legislación comparada ha visto claramente la imperiosa necesidad de remunerarlo; de allí que en muchos países se haya concedido la remuneración vacacional antes que la remuneración del descanso semanal; así por ejemplo en el Perú, la primera fue concedida desde la promulgación de la Ley 7505, el 8 de abril de 1932; mientras que la remuneración del descanso semanal o salario dominical fue 16 años después; esto es a partir de la Ley 10908 de 3 de diciembre de 1948; antes de esta ley existía la obligación de descansar el domingo, pero los empleadores no tenían la obligación de remunerar ese descanso; tal es lo que disponía la Ley 3010 de 26 de diciembre de 1918; el legislador suponía que los gastos de subsistencia de ese corto descanso podían ser cubiertos con lo percibido durante la semana por el trabajador», puntualiza José Montenegro Baca(4).

### **1.3. Naturaleza jurídica de la remuneración vacacional**

Numerosas teorías se han esbozado para explicar la naturaleza jurídica de la remuneración vacacional. Originariamente, en el Uruguay, el Decreto-Ley 9000 le atribuyó la naturaleza premial, en razón de que el descanso vacacional se otorgaba a los trabajadores que habían observado buena conducta durante el año; para Mario Deveali, tiene naturaleza salarial; Guillermo Cabanellas, la considera como salario diferido; mientras que para Lyon- Caen, constituye una indemnización; para Francisco De Ferrari, es una asignación o prestación especial y para Camerlynck, una prestación de seguridad social, «sustituto del salario».

Mario Deveali, fundamenta su tesis en que «El salario es la remuneración correspondiente al hecho de poner el trabajador sus energías a disposición del empleador; si el empleador no utiliza dichas energías, porque no puede o no quiere hacerlo, no por esto es exonerado de su obligación de abonar el salario. Si no se

pierde de vista este principio resulta fácil determinar el fundamento de aquellas disposiciones que, con distinta amplitud, en los diversos ordenamientos legales, imponen al empleador la - obligación de abonar al trabajador su retribución normal, también durante algunos períodos durante los cuales está prohibido al mismo trabajar o él se encuentra en la imposibilidad de hacerlo. Los salarios que se abonan durante los períodos de descanso, constituyen pues siempre un salario, puesto que éste, si bien es debido en razón de la actividad laboral que el trabajador pone a disposición del empleador (lo que constituye la causa del salario), no tiene necesariamente una relación de proporcionalidad con la cantidad de dicha actividad que es aprovechada en concreto por el empleador»(5).

Guillermo Cabanellas, sostiene que la remuneración vacacional es un «salario diferido» que el trabajador recibe en el sentido de que es un derecho a percibir la remuneración sin prestar el servicio, pero con la obligación de aplicar dicho lapso a su reposo, lo que configura para el patrono un beneficio indirecto que obtiene al acentuar la productividad del trabajador (6).

Lyon-Caen, dice: «La ley de 20 de junio de 1936, no solamente prescribe el otorgamiento a los asalariados de vacaciones anuales, sino que ella quiere que el asalariado reciba durante su vacación una remuneración llamada indemnización de vacaciones pagadas»(7).

Mientras que Paul Durand, agrega: «El asalariado tiene derecho a una indemnización diaria por cada día laborable comprendido en el período de descanso». Se parte del principio de que como el trabajador, obligatoriamente debe descansar, la remuneración vacacional tiene carácter resarcitorio en virtud de que se «manda pagar para reparar el daño que la sociedad, por razones superiores de interés general, le causa al asalariado al dictar esta medida de organización social», dice De Ferrari (8), a quien no satisfacen las teorías anteriores y por ello concluye en que la remuneración vacacional es una prestación de «seguridad social». Agrega que «Como la licencia importa la pérdida del salario, la sociedad manda reparar ese estado de necesidad pagando una suma equivalente a la que el trabajador pierde», como «sustituto del salario», como señala Camerlynck.

José Montenegro Baca, en tesis que compartimos, se muestra partidario de la que sostiene que la remuneración vacacional es de naturaleza salarial cuando certeramente afirma: «La retribución vacacional, indudablemente, tiene carácter alimentario, esto es, sirve para cubrir las necesidades vitales durante la holganza. Y como el salario es un derecho alimentario, sin duda alguna, imponerse la conclusión de que tanto la remuneración vacacional como la de los descansos

hebdomadarios, tienen el carácter de salarios, según la acertada expresión del destacado jurista Víctor Mozart Russomano, tesis que también comparten trabajistas de tanto prestigio como Arnold Sussekind, Guillermo Cabanellas, etc.»(9).

Avala esta conclusión, el hecho de que, de acuerdo con nuestra legislación, la remuneración vacacional debe ser equivalente a la remuneración habitual que percibe el trabajador durante la prestación de sus servicios, así como el de que dicha remuneración también está sujeta a las aportaciones sociales, al igual que las sumas que recibe el laborante en concepto de salarios. Los Fondos de Derechos Sociales del Artista o Deportista Profesional, creados por los Decretos Leyes Nos. 19479 de 25 de julio de 1972 y 21241, de 12 de agosto de 1975 o la Caja de Derechos Sociales del Pescador, que se encargan del pago de la remuneración vacacional, no desvirtúan el carácter salarial de dicha remuneración, porque los fondos se constituyen con sólo el aporte de los empleadores, por lo que en buena cuenta no es sino una variante de la forma y oportunidad de pago de los beneficios que corresponden a los trabajadores. Por lo demás, las disposiciones legales vigentes prescriben que el descanso anual con goce de sueldo o salarios(10), lo que confirma la doctrina salarial que se sigue en nuestro país, por más que De Ferrari pudiera calificarla de «piedeletrismo».

La tercera remuneración que se abona a los trabajadores por omisión del descanso vacacional, sí tiene naturaleza indemnizatoria, porque se orienta a resarcir los daños que se originan en perjuicio del trabajador con tal omisión. Además el D.S. N° 011-90-LR de 7 de marzo de 1990, prescribe que los trabajadores empleados y obreros tienen derecho al pago de vacaciones trunca, sea cual fuere la causa de extinción del vínculo laboral, lo que corrobora aún más la tesis de que en nuestra legislación se asigna naturaleza salarial a la remuneración vacacional.

#### **1.4 Como se integra la remuneración vacacional**

De conformidad con lo previsto por el art. 3<sup>o</sup> del Convenio Internacional de Trabajo N° 52, ratificado por la Resolución Legislativa N° 13284 de 09 de diciembre de 1959, toda persona que tome vacaciones debe percibir, durante las mismas:

- a) Su remuneración habitual, calculada en la forma que prescriba la legislación nacional, aumentada con la equivalente de su remuneración en especie, si la hubiere; o,
- b) La remuneración fijada por contrato colectivo.

Partiendo de este dispositivo, que tiene la calidad de precepto constitucional, conforme al art. 105 de nuestra Carta Política, nos corresponde analizar los conceptos que integran la remuneración vacacional, considerando su carácter salarial. Esta remuneración, en consecuencia, a nuestro entender, comprende los siguientes abonos:

- a) Remuneración básica;
- b) Bonificación por antigüedad;
- c) Bonificación por costo de vida;
- d) Bonificación suplementaria;
- e) Incrementos adicionales;
- f) Remuneración en especie;
- g) Remuneración por trabajo suplementario;
- h) Justiprecio de alimentación: Refrigerio;
- i) Otras remuneraciones; y
- j) Asignación Vacacional.

a) **Remuneración básica.-** Debido al fenómeno de progresiva devaluación de nuestro signo monetario, el ordenamiento jurídico nacional, establece diferenciación entre lo que debe entenderse por remuneración básica y remuneración total. El salario, tal como lo sostiene Montenegro Baca, comprende todas las ventajas que recibe el trabajador como contraprestación de sus servicios, por lo que en este sentido, tiene amplia significación. En la legislación brasileña el concepto de remuneración es mayor que el de salario; pues, comprende, además de éste, las gratificaciones que pudiera recibir el trabajador (11); mientras, en nuestra Constitución, los términos «remuneración» y «salario» se usan como sinónimos(12).

Por consiguiente, la remuneración básica es aquella que, de modo ordinario percibe el trabajador por la prestación de sus servicios y que debe considerarse para el cálculo de todos los beneficios y derechos que le corresponden incluyendo su compensación por tiempo de servicios; mientras que la remuneración total, comprende, además de aquella, otros conceptos que puede percibir el trabajador en forma eventual y/o fija y permanente, tales como: bonificaciones, asignaciones, remuneración por trabajo suplementario, etc.

**b) Bonificación por antigüedad.-** Esta bonificación fue instituida en el Perú en mérito de la Ley 11725 de 16 de enero de 1952, en favor de los empleados o trabajadores intelectuales que hubieran prestado 30 años de servicios a una misma entidad. Este beneficio se hizo extensivo en favor de los obreros ingresados antes del 12 de enero de 1962, que laboren durante 30 años al servicio de un solo principal; por el art. 1º de la Ley 23643 del 26 de junio de 1983; y, finalmente, de acuerdo con lo dispuesto por el art. 1º de la Ley 24504 de 12 de mayo de 1986, se estableció que las trabajadoras empleadas y obreras sujetas al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir una bonificación del 25% al cumplir 25 años de servicios prestados a un mismo empleador, incrementándose al 30% de su remuneración cuando cumplan 30 años de servicios. Como esta bonificación, una vez que el trabajador ha adquirido el derecho a su percepción, constituye un pago habitual que debe efectuar el empleador, integra la remuneración vacacional.

Mediante convención colectiva los trabajadores de algunos centros laborales, han conseguido el pago de bonificación por antigüedad en los servicios por lapsos de prestación inferiores a los señalados por la Ley. Estas bonificaciones, que tienen la misma naturaleza de la anteriormente señalada, también forman parte de la remuneración que debe abonarse durante el descanso vacacional.

**c) Bonificación especial por costo de vida:** Periódicamente el Gobierno, mediante sendas disposiciones viene otorgando bonificaciones especiales por costo de vida, en favor de los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se encuentren sujetas a negociación colectiva, estableciéndose de manera expresa que tales bonificaciones son computables para el pago de la remuneración vacacional. Son reajustes remuneratorios orientados a mantener el poder adquisitivo de los sueldos y salarios; y, aunque en una de sus características se señala que se abona como contraprestación de labor efectuada, también se prescribe que es base de cálculo para el pago de vacaciones, por la especial conmutatividad, que caracteriza al contrato de trabajo.

**d) Bonificación suplementaria adicional.-** Por tal se entiende aquella que se abona a los trabajadores no calificados de la actividad privada para completar la Remuneración Mínima Vital que, de acuerdo con el D.S. N° 054-90-TR de 16 de agosto de 1990, se integra por el Ingreso Mínimo Legal, la Bonificación por Movilidad y la Bonificación Suplementaria Adicional; es decir, que esta bonificación representa la diferencia que existe entre la suma del Ingreso Mínimo Legal más la

Bonificación por Movilidad y la Remuneración Mínima Vital (13). Participa de similares características a las correspondientes a la Bonificación Especial por Costo de Vida, por lo que todas las disposiciones que se refieren a la bonificación suplementaria adicional, establecen que es base de cálculo para el pago de la remuneración vacacional (13).

**e) Incrementos adicionales de remuneraciones.-** Esta modalidad de reajuste, fue creada por el D.S. N° 010-86-TR de 8 de febrero de 1986 para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones se sujetan a negociación colectiva, a partir del 1° de enero del citado año. Debía ser acordada por las partes y a falta de acuerdo, pagarse teniendo en cuenta la variación acumulada del índice de precios al consumidor de Lima Metropolitana, a partir del vencimiento del respectivo lapso establecido para su pago. El número de los incrementos de remuneraciones durante la vigencia de las convenciones colectivas de trabajo, así como el límite máximo de la remuneración mensual para su cálculo, han ido variando progresivamente hasta establecerse su otorgamiento al vencimiento del tercero, sexto y noveno mes de vigencia del respectivo convenio colectivo de trabajo y el tope máximo de 1/. 8'000,000.00 mensuales, sobre el que debe aplicarse el índice acumulado de precios al consumidor (14).

Tienen derecho a percibir los incrementos adicionales de remuneraciones los trabajadores que en la oportunidad en que corresponda su abono cuenten con más de tres meses de servicios prestados al mismo empleador, salvo pacto expreso en contrario (15).

Los incrementos adicionales de remuneraciones son computables para el pago de todos los derechos laborales desde su percepción. En consecuencia integran la remuneración vacacional.

Estaban comprendidos dentro del régimen de exoneraciones previsto por el Decreto Legislativo N° 50 de 15 de marzo de 1981; pero, por el D.S. N° 140-90-PCM de 29 de octubre de 1990, se ha dispuesto que las aportaciones al Instituto Peruano de Seguridad Social, se hagan sobre la base de la integridad de la remuneración que perciban los trabajadores, con lo que las exoneraciones tributarias de los incrementos han quedado reducidas a las aportaciones relativas al Senati, Sencico, Fonavi y a cualquier otro tributo o aportación que por disposición legal afecte a las remuneraciones.

Es necesario destacar que dentro de la política salarial del actual Gobierno, orientada a la estabilización monetaria, por el D.S. N° 052-90-TR de 17 de agosto

de 1990, ha modificado el régimen de incrementos adicionales de remuneraciones, estableciendo que a partir del 1 ° de agosto de 1990, éstos, las cláusulas de salvaguarda y las condiciones de trabajo pueden ser pactadas libremente por los trabajadores y sus respectivos empleadores. En caso de que corresponda a la Autoridad Administrativa de Trabajo resolver a falta de acuerdo, deberán tomarse en cuenta los criterios establecidos en el informe económico laboral que emita la Dirección General de Economía del Trabajo y Productividad, sobre la base de la documentación que obligatoriamente debe presentar la empresa y de los estudios que se practiquen, cuyo informe formará parte del expediente y deberá ser puesto en conocimiento de las partes.

En esta forma, los incrementos pueden adecuarse mejor a las condiciones particulares de cada empresa, ya que se deja de lado el régimen anterior en que los factores de cálculo de los reajustes se aplicaban por igual a todos los centros de trabajo, pese a la desigualdad de las condiciones propias de cada lugar y de cada centro de trabajo.

Significa también un avance en el procedimiento de la negociación colectiva el hecho de que se disponga que el informe de la Dirección General de Economía del Trabajo y Productividad, sea puesto en conocimiento de las partes, las que, en consecuencia, ahora están en capacidad de formular las observaciones que estimen convenientes a su derecho. Anteriormente ese informe sólo era de conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo y no integraba el expediente.

En cuanto a las denominadas Cláusulas de Salvaguarda, cabe señalar que el D.S. N° 058-90-TR que las instituyó, no establece cual debe ser su contenido y/o alcance; pero, estando a que «salvaguarda» significa amparo, protección, garantía, defensa o poner a salvo, estas cláusulas tienen que orientarse al establecimiento de medidas de reajuste salarial en función de determinados factores que pudieran presentarse durante la vigencia de la respectiva convención colectiva. «No se desprende pues, que la intención del dispositivo haya sido crear específicamente un nuevo concepto remunerativo, sino más bien, dejar en libertad a las partes de pactar cláusulas cuya conveniencia y contenido emerja de la negociación, teniendo en cuenta, entre otros factores, la realidad de cada empresa en particular. Esta es la interpretación de las cláusulas de salvaguarda, dentro de la política de dejar a las partes que libremente determinen sus incrementos», (sic) Vol. I N° 4, Octubre 1990, Negociación Colectiva, pág. 4.

En todo caso, las sumas que perciba el trabajador como consecuencia de lo estipulado en las cláusulas de salvaguarda, tienen necesariamente que integrar la remuneración vacacional correspondiente.

En este mismo orden, el D.S. N° 061-90-TR de 3 de setiembre de 1990, ha creado las denominadas «Bonificaciones Transitorias», que también constituyen conceptos remunerativos que las partes que intervienen den una negociación colectiva, los pueden incluir en las respectivas convenciones que celebren siempre y cuando su vigencia se inicie en el lapso comprendido entre el 1° de agosto de 1990 y el 31 de diciembre de 1990.

Estas bonificaciones no son computables para la compensación de tiempo de servicios; pero, como constituirían remuneración habitual del trabajador, su inclusión en la remuneración vacacional respectiva es incuestionable. Deben abonarse en columna separada hasta el vencimiento del convenio colectivo en que deben incorporarse a la remuneración básica.

**f) Remuneración en especie.-** De conformidad con lo prescrito por el inc. a) del art. 1° del Convenio Internacional de Trabajo N° 100, ratificado por la Resolución Legislativa N° 13284 de 15 de diciembre de 1959, el término «remuneración» comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último». En caso de servidores que perciban parte de su remuneración en especie, ésta se valorizará considerando el precio que tenga en plaza en el momento en que deba efectuarse el pago de la remuneración vacacional, en aplicación analógica de lo dispuesto por la Ley 13790 de 28 de diciembre de 1961.

**g) Remuneración por sobretiempo.-** En algunos centros de trabajo, sus servidores realizan de modo regular y permanente la prestación de trabajo suplementario. En este caso, si el trabajador percibe de modo permanente remuneración por este concepto, por más de que no haya fijeza en cuanto a su monto, debe incluirse en la remuneración vacacional, el promedio de lo percibido por el servidor en el período anual al que corresponde el otorgamiento del beneficio, por constituir su remuneración habitual. En este sentido se orienta la jurisprudencia uniforme en los fueros administrativo y judicial.

**h) Justiprecio de alimentación.-** Este beneficio forma parte de la remuneración vacacional, de conformidad con las disposiciones vigentes al

respecto, en aquellos centros de trabajo que lo proporcionen a sus trabajadores, a menos que éstos decidan continuar recibiendo la alimentación durante sus vacaciones en la forma acostumbrada.

Pero, puede ser que el empleador no proporcione directamente la alimentación a sus trabajadores, sino que abone determinada cantidad como subsidio a un concesionario del refectorio. Esta cantidad debe incluirse en la remuneración vacacional; pero, si el subsidio fuese de carácter global al mes, ésta se dividirá entre el número de trabajadores beneficiarios y el cociente a su vez se dividirá entre 26 ó 25, según se trate de empleados u obreros respectivamente, según lo establece el artículo único del D.S. N° 022-72-TR de 11 de diciembre de 1972. Creemos que existe error en el dispositivo legal acotado, cuando señala que la suma mensual que corresponda a un empleado por concepto del subsidio de refectorio se divida entre 26, tanto porque esa cantidad correspondería a los 25 días laborables del mes, cuanto porque carecería de objeto determinar la parte proporcional diaria, en razón del carácter mensualizado de la remuneración vacacional (17).

El propio dispositivo, excluye de la remuneración vacacional, las sumas que perciba el trabajador por concepto de refrigerio, así como las que pueda abonar el empleador por tal concepto al concesionario, teniendo en consideración que el refrigerio, por constituir un «corto alimento que sirve para reparar fuerzas», no es asimilable al concepto de alimentación, lo que parece discutible, si tanto ésta como aquél se orientan a la restauración orgánica.

**i) Otras remuneraciones.-** La bonificación especial por transporte, a que se refiere el D.S. N° 019-85-TR de 15 de julio de 1985, la asignación especial a que se refiere el D.S. 442-85-EF de 4 de octubre de 1985, las asignaciones familiares y en general las bonificaciones y otros beneficios otorgados a través de las convenciones colectivas o de los contratos individuales de trabajo, que se perciban de modo permanente por los trabajadores, forman parte de la remuneración vacacional, en razón de que integran su remuneración habitual durante la prestación de sus servicios y como retribución de éstos.

Por consiguiente, es necesario aclarar que no forman parte de la remuneración vacacional, las sumas que reciba el trabajador para la realización de sus servicios, tales como gastos de representación, viáticos, etc. es decir cantidades que están destinadas a cubrir determinado gasto y que no sean de la libre disposición del trabajador.

**j) Asignación vacacional.-** Este es un beneficio que vienen obteniendo los trabajadores a través de la negociación colectiva, para ser abonado en forma adicional a la remuneración vacacional, permitiéndoles no sólo cubrir su presupuesto familiar, sino también disponer de alguna liquidez para holgar en el mejor sentido de la palabra. Esta asignación no forma parte de la remuneración vacacional. Es un beneficio independiente, por lo que no podría tenerse en cuenta para el pago de la triple remuneración en caso de omisión del descanso.

### **1.5. Oportunidad de pago de la remuneración vacacional**

El art. 1° del D.S. de 15 de marzo de 1949 y el art. 8° del D.S. N° 17 de 24 de octubre de 1961, disponen que el pago de la remuneración vacacional debe hacerse antes de que el trabajador disfrute del descanso correspondiente, «porque esa remuneración pertenece a los trabajadores desde el momento que se encuentra expedito su derecho al goce del beneficio, por lo que no es justo que se le pague dicha remuneración en el transcurso o al final del descanso; porque si así fuera se privaría a los servidores de la posesión oportuna del dinero que necesitan para disfrutar del beneficio en la forma que más les conviniera» (sic.) parte considerativa del D.S. primeramente citado.

El incumplimiento por parte del empleador del pago oportuno de la remuneración vacacional, da lugar a que ésta devengue automáticamente el interés legal, de conformidad con lo dispuesto por el art. 1° del D.S. 033-85-TR de 18 de noviembre de 1985, concordante con el art. 1244 del C.C., que tiene el carácter moratorio, en razón de que su finalidad es indemnizar la mora en el pago de dicha remuneración.

### **1.6. Intangibilidad de la remuneración vacacional**

Dado su carácter salarial, la remuneración vacacional es intangible; pues, frente al Estado sólo está sujeta a las retenciones expresamente autorizadas por la Ley por concepto de aportaciones sociales o de carácter tributario; frente a terceros, sólo puede ser objeto de embargo para responder por deudas de carácter alimentario, de conformidad con el art. 7° de la Ley 13906 y también pueden hacerse las deducciones de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que soliciten los sindicatos debidamente registrados, previa autorización escrita del trabajador, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 15171 de 9 de octubre

de 1964. El empleador, sin contar con el consentimiento del trabajador no puede hacer efectiva cualquier deuda que pesara sobre éste, con parte de su remuneración vacacional.

De otro lado, el D.S. N° 011-90-LR de 7 de marzo de 1990, deroga al art. 18° del D.S. N° 017 de 24 de noviembre de 1961 y establece que los trabajadores obreros y empleados, sea cual fuere la causa de la extinción del vínculo laboral, tienen derecho al pago de vacaciones truncas.

### **1.7 Prueba de pago de la remuneración vacacional**

En aplicación del principio procesal de inversión de la carga de la prueba, corresponde al empleador acreditar que ha cumplido con pagar la remuneración vacacional. Por ello se establece en el inc. g) del art. 10° del D.S. 015-72-TR de 28 de setiembre de 1972, que en las planillas debe anotarse la remuneración vacacional; y, además el art. 12° del mismo D.S. obliga al empleador a entregar a cada trabajador, en el momento de pagarle su remuneración una boleta conteniendo los mismos datos que contiene la planilla, la misma que será sellada y firmada por el empleador o por un representante suyo; el trabajador firmará el duplicado de esta boleta en dicho acto o imprimirá en ella su huella digital, si no supiere firmar, cuyo duplicado quedará en poder del empleador. Si éste no llevara planillas o si llevándolas, no incluyera en ellas al trabajador o le negara boletas de pago, se tendrán por ciertas las afirmaciones que haga el laborante en cuanto al reclamo de vacaciones que pudiere formular ante el fuero administrativo o judicial.

El art. 8° del D.S. de 9 de mayo de 1939, prescribe que se haga firmar al servidor que haya gozado de vacaciones, un asiento especial del libro de planillas en que conste la declaración de éste de haber gozado de vacación, cuyo asiento deberá extenderse en la hoja que corresponda al mes, quincena o semana en que comience la vacación y debe corresponder con los asientos por pago de vacaciones que los empleadores extienden en sus libros de contabilidad. Estos asientos de goce vacacional de los servidores, también pueden extenderse en libros especiales siempre que sean abiertos con las mismas formalidades de los libros de planillas; los cuales son opcionales.

El art. 42 del D.S. de 15 de marzo de 1949, confirma lo anterior cuando establece que los servidores firmarán en el libro de planillas o en el libro especial a que se refiere el art. 8° del D.S. de 9 de mayo de 1939, una constancia de pago de la retribución vacacional, indicándose la fecha en que éste se verifica. La

firma será sustituida por la huella digital cuando el servidor no sepa escribir; pero, es conveniente hacer notar que de acuerdo con la segunda parte del art. 1º del D.S. N° 015-72-TR de 28 de setiembre de 1972, que los libros de planillas pueden ser sustituidos por planillas en hojas sueltas cuando el empleador pruebe que dicho sistema le es más conveniente sin perjuicio para los trabajadores, en cuyo caso la Autoridad Administrativa de Trabajo aprobará el modelo previamente. De otro lado, la última parte del art. 12º del mencionado D.S. añade que no es necesaria la firma de los trabajadores en las planillas, toda vez que éstos deben firmar las boletas de pago correspondientes.

### **1.8. Prescripción de la acción de cobro de la remuneración vacacional**

De conformidad con lo previsto por el art. 49º de la Constitución del Estado, la acción para el cobro de la remuneración vacacional prescribe a los quince años. Debe entenderse que el plazo de prescripción extintiva de la acción comienza a correr desde la fecha del cese del trabajador en el servicio del empleador. Así lo ha establecido la Ejecutoria del Tribunal de Trabajo de 15 de diciembre de 1976, cuando señala que teniendo en cuenta que, de acuerdo con los principios del Derecho Laboral, la prescripción se computa a partir de la fecha en que se pone término al contrato de trabajo (18).

Debemos añadir que conforme con la Ley 15485 de 2 de abril de 1965, las remuneraciones y demás beneficios de los trabajadores, en caso de quiebra del empleador, tienen el carácter de crédito preferencial a cualquier otro crédito y las acciones correspondientes tienen carácter persecutorio del negocio.

## **2. NORMAS SOBRE REMUNERACION VACACIONAL DE LOS EMPLEADOS**

De acuerdo con nuestra legislación y jurisprudencia, se consideran como empleados a los trabajadores intelectuales; es decir, aquellos que desarrollan labores en las que prima el esfuerzo intelectual o mental sobre el físico, como regla general, porque los mensajeros, conserjes y guardianes que prestan servicios en instituciones bancarias, financieras o de seguros y que tengan bajo su responsabilidad la conducción o custodia de documentos y valores, de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 12487 y la R.. de 22 de mayo de 1956, también están comprendidos dentro de la categoría de empleados. Estos servidores perciben remuneración mensualizada que puede determinarse considerando la unidad de tiempo o el éxito

que el trabajador logre en el ejercicio de su actividad; es decir, que pueden estar sujetos a un sueldo fijo, a comisión o a sueldo y comisión; y, de acuerdo con el régimen de determinación remuneratoria, también se han dictado normas para establecer el monto de su remuneración vacacional.

### **2.1. Remuneración vacacional de los empleados a sueldo fijo**

El art. 1° de la Ley N° 9049 de 13 de febrero de 1940, establece que los empleados públicos y los que prestan servicio en la actividad privada tienen derecho anualmente a 30 días consecutivos de descanso con goce de sueldo. Este sueldo no puede ser inferior a la remuneración habitual y cuando comprenda prestaciones en especie, puede incluir el equivalente en efectivo, tal como lo prescribe el art. 3° del Convenio Internacional de Trabajo N° 52, que por haber sido ratificado por la Resolución Legislativa N° 13284, forma parte integrante de nuestro ordenamiento jurídico con la jerarquía de norma constitucional que le confiere el art. 105 de nuestra Carta Fundamental. Esta remuneración está referida a la época del descanso, tal como lo ha establecido la Directiva Jurisdiccional N° 07-87-P/FTCCLL de 4 de diciembre de 1987, que tiene que ser acatada por los órganos jurisdiccionales del Fuero Judicial de Trabajo, de acuerdo con el art. 8° del D. Leg. 384(19).

### **2.2. Remuneración vacacional de los empleados a comisión**

Estos servidores perciben remuneración imprecisa y varía de un mes a otro, así como de un trabajador a otro, en razón de que su monto mensual depende no sólo de las condiciones del mercado, sino también de la mayor o menor habilidad del trabajador para el desempeño de las labores de venta y/o de cobranza que pueda tener a su cargo. El mayor o menor éxito que el trabajador obtenga en sus gestiones, determinará también el incremento o decremento de sus remuneraciones.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, el art. 17° del D.S. de 31 de agosto de 1933, parcialmente modificado por el art. 2° del D.S. de 15 de marzo de 1949, la remuneración vacacional de los empleados a comisión se computa estableciendo la cantidad promedial correspondiente al semestre anterior, que se computa empezando por la penúltima semana anterior a las vacaciones, a fin de que se realice el cálculo de dicha remuneración, durante la última.

«Lo más justo es que al comisionista se le abone una remuneración vacacional que sea el promedio de lo que el servidor percibió en el período adquisitivo de las vacaciones, o sea en el año anterior al goce de éstas».

### **2.3. Remuneración vacacional de los empleados con sueldo fijo y comisión**

No existe norma legal expresa sobre el particular, pero, por la Resolución Directoral de Trabajo de 27 de abril de 1943, se dejó establecido que la remuneración vacacional de estos servidores, es equivalente a una remuneración mensual que se calcula en la parte de comisiones con arreglo a lo expuesto en el extremo anterior, sumándose el promedio que se obtenga al sueldo fijo, criterio que ha sido ratificado por la Ejecutoria del Tribunal de Trabajo de 1° de octubre de 1951.

### **2.4. Remuneración vacacional del personal docente**

La Ley 24049 de 12 de diciembre de 1984, norma el régimen del profesorado como carrera pública y como ejercicio particular. El art. 15° de la citada Ley establece que las remuneraciones vacacionales en el área de la docencia se calculan proporcionalmente al tiempo laborado durante el año lectivo sobre la base de las remuneraciones vigentes en el período de vacaciones. Se añade que el derecho a vacaciones es irrenunciable.

### **2.5. Remuneración vacacional de los deportistas profesionales**

El art. 3° del D.L. 21241 de 12 de agosto de 1965, establece que los deportistas profesionales tienen derecho a vacaciones. Para el pago de este beneficio como para el de compensación por tiempo de servicios, el art. 3° del mencionado D.L., dispuso la constitución del denominado «Fondo de Derechos Sociales del Deportista Profesional», con las aportaciones de las asociaciones deportivas profesionales, que son iguales a dos dozavos de la remuneración mensual pactada con cada uno de los deportistas profesionales de sus respectivos planteles, con carácter cancelatorio y que se depositan en una cuenta corriente independiente, bajo la administración del Instituto Peruano de Seguridad Social.

## **2.6. Remuneración vacacional del artista**

El art. 19 del D.L. 19479 de 25 de julio de 1972, creó el «Fondo de Derechos Sociales del Artista», como dependencia del Instituto Peruano de Seguridad Social, con la finalidad de pagar a los artistas remuneraciones vacacionales y compensación por tiempo de servicios con las aportaciones de los empleadores de aquellos; para el efecto, el art.20° dispone que toda persona que contrate artistas abonará mensualmente al Fondo, una suma igual a dos dozavos de las remuneraciones que les pague, de los que uno corresponde a remuneración vacacional y otro a compensación por tiempo de servicios. En la primera quincena de diciembre, el Fondo debe abonar a cada artista, las sumas acumuladas que correspondan a su remuneración vacacional.

El art. 6° del D.S. N° 010-73-TR de 26 de julio de 1973, reglamentado del D.L. antes mencionado, prescribe que el Fondo lleve una cuenta individual de cada artista en la que deben registrarse las sumas que en concepto de los dozavos por remuneración vacacional y compensación de tiempo de servicios paguen los empleadores. El artista está facultado para verificar el estado de su cuenta. El art. 9° del mismo D.S. establece que la remuneración vacacional que corresponde a cada artista es el total de las sumas acumuladas en su cuenta corriente por este derecho desde el 1° de noviembre al 31 de octubre de cada año, con descuento del porcentaje pertinente a gastos de administración del Fondo. El pago se efectuará dentro de la primera quincena de diciembre.

## **2.7. Remuneración vacacional de los pilotos Aviadores agrícolas de aerofumigación**

Por la Resolución Suprema N° 0436-TC, de 16 de diciembre de 1968, se comprende a los pilotos aviadores agrícolas de aerofumigación en el régimen de los trabajadores agrícolas de temporada, a que se contrae la Resolución Suprema N° 117 de 24 de abril de 1964, disponiéndose en consecuencia, que por su remuneración vacacional y su compensación por tiempo de servicios, por cada 21 días efectivos de labor mínima, continua o discontinua, se les abone el 25% del total de las remuneraciones percibidas en los períodos correspondientes.

### **3. NORMAS DE REMUNERACION VACACIONAL DE LOS OBREROS**

Se consideran como obreros a los trabajadores manuales; es decir, a quienes en el desarrollo de las actividades a su cargo, despliegan mayor esfuerzo físico o manual; y, por tanto, éste prima sobre el esfuerzo intelectual o mental, con las excepciones expresamente previstas en la Ley en que, teniendo en consideración otros factores, los laborantes son considerados en la categoría de empleados, tal como lo hemos dejado expresado en el extremo anterior.

Este tipo de trabajadores percibe jornal fijo, para cuya determinación se toma en cuenta la unidad de tiempo, es decir, el día, en unos casos; y, en otros, su remuneración resulta imprecisa, en razón de que, para su pago, se toma en consideración la unidad de medida, cuando se contrata en la modalidad de destajo, o, también, combinando la unidad de tiempo con la unidad de medida, en el supuesto de que la modalidad del contrato se haya celebrado para que la prestación se realice por tarea. Además, tenemos contratos especiales caracterizados por la transitoriedad de la prestación de servicios, que determina la existencia de normas específicas para el pago de los beneficios sociales que les corresponden. En consecuencia, a continuación examinaremos la forma de pago de la remuneración vacacional relacionada con los diversos regímenes relativos a esta categoría de trabajadores:

#### **3.1. Remuneración vacacional de los obreros sujetos a jornal fijo**

De conformidad con lo dispuesto por el art. 1° de la Ley N° 13683 de 19 de julio de 1961, concordante con el art. 2° del D.S. N° 017 de 24 de octubre de 1961, la remuneración de los obreros que perciben salario o jornal fijo es de 30 salarios, entendiéndose que en su importe total se incluyen los conceptos complementarios que pudieran percibir los trabajadores y que han sido analizados en la parte relativa a las normas generales de la remuneración vacacional.

#### **3.2. Remuneración vacacional de los obreros sujetos a remuneración imprecisa**

De conformidad con lo dispuesto por el art. 8° del D.S. 017 de 24 de octubre de 1961, que reglamenta a la Ley 13683, la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros, mixtos o de remuneración imprecisa, se fija tomando como base el salario diario promedio ganado durante las cuatro semanas consecutivas

de actividad normal anteriores a la semana que precede a la oportunidad del goce vacacional; pero, si este período de cómputo no fuera de asistencia ininterrumpida o continua, se toman como base para establecer el promedio, las cantidades percibidas durante las cuatro semanas inmediatas anteriores y así sucesivamente, en caso necesario.

### **3.3. Remuneración vacacional de los trabajadores a domicilio**

El régimen laboral de los trabajadores a domicilio se encuentra regulado por la Ley 8514 de 12 de marzo de 1937 y su reglamentación contenida en el D.S. de 14 de setiembre de 1937. De acuerdo con el art. 15 del D.S. 017 de 24 de octubre de 1961, esta categoría de obreros y los demás que por la naturaleza de su trabajo demuestren la prestación de un servicio regular y continuo, perciben como remuneración vacacional un dozavo del monto total de los salarios que hubieren ganado durante cada período anual vencido al 31 de diciembre.

### **3.4. Remuneración vacacional de los trabajadores agrícolas de temporada**

Estos trabajadores, por la naturaleza de sus labores, prestan servicios en períodos que abarcan uno o varios meses del año, en forma continua o discontinua y que generalmente no exceden de seis, como se indica en la parte considerativa de la R.S. N° 117 de 24 de abril de 1964, por lo que establece que tales servidores tienen derecho a percibir un dozavo del monto de 30 salarios por compensación vacacional proporcional por cada 21 días efectivos de labor mínima, continua o discontinua; pero, cuando su remuneración hubiere sido estipulada por unidad de medida, por tarea o a destajo, perciben por cada 21 días de labor mínima, prestada en la forma anteriormente indicada, el 25% del monto total de los salarios percibidos en los períodos correspondientes, por concepto de remuneración vacacional y compensación por tiempo de servicios.

### **3.5. Remuneración vacacional de los trabajadores marítimos**

El art. 14 del D.S. 017 de 24 de octubre de 1961, prescribe que los trabajadores marítimos comprendidos en la Ley 9440 de 24 de noviembre de 1940, perciben como compensación vacacional un dozavo de la remuneración total que les abonaron sus empleadores en el período anual que vence el 31 de diciembre

de cada año. Pero, el art. 2° de la Ley 25067 de 26 de junio de 1989, que sustituye el texto del art. 7° del D.L. 21560 que antes había sido modificado por el art. 1 del D.L. 22857, prescribe que la remuneración vacacional de los trabajadores marítimos debe calcularse en la forma siguiente:

a) Para los titulares remunerados a destajo, debe dividirse la remuneración total percibida por el gremio en el mes anterior a la oportunidad en que se inicie el descanso vacacional, excluidos los pagos por concepto de salario dominical, entre los turnos trabajados en el mismo lapso por el gremio respectivo. A este cociente multiplicado por treinta, se le adicionarán los montos de las bonificaciones, asignaciones y todo otro pago que en forma fija y permanente estuvieran percibiendo dichos trabajadores al momento de hacer uso del descanso vacacional.

b) Para los titulares remunerados en base al importe de turno de trabajo, se multiplica por treinta el importe del turno de trabajo vigente al momento de salir de vacaciones, excluido el salario dominical o el sexto mes de compensación por trabajo en días domingos y feriados, según el caso e incluyéndose las bonificaciones, asignaciones y todo otro pago que en forma fija y permanente estuvieran percibiendo en esa oportunidad.

c) Para los postulantes remunerados a destajo, se dividirá la remuneración total percibida por el gremio en el mes anterior a la oportunidad en que se inicie el descanso vacacional, incluidos los montos por concepto de salario dominical, entre los turnos trabajados en el mismo lapso por el gremio correspondiente y multiplicando este cociente por el promedio individual de un mes de trabajo alcanzado en el mismo período. Al cociente así obtenido se le adicionarán los montos de las bonificaciones, asignaciones y todo otro pago que en forma fija y permanente estuvieran percibiendo al momento de hacer uso del descanso vacacional.

d) Para los postulantes o suplentes remunerados en base al importe de turno de trabajo, debe multiplicarse el importe de un turno de trabajo vigente al momento de salir de vacaciones, incluido el monto del salario dominical o de un sexto de la compensación por trabajo en días domingos y feriados, según el caso, por el promedio individual de un mes de trabajo, más las bonificaciones, asignaciones y todo otro pago que en forma fija y permanente estuvieran percibiendo al momento de hacer uso del descanso vacacional.

Para establecer el promedio individual de un mes de trabajo de los postulantes o suplentes de los puertos de la República, se divide entre once el total de turnos del gremio correspondiente, habidos en el año de trabajo.

### **3.6. Remuneración vacacional de los trabajadores en la industria de construcción civil**

El punto 2° de la Resolución Ministerial N° 918 de 6 de agosto de 1965, prescribe que el trabajador de construcción civil de la República, que fuera despedido después de 6 días de labor efectiva perciba, como compensación vacacional, la cantidad equivalente al 10% de todos los salarios básicos percibidos por él, durante su período de trabajo; y, que, para que tenga derecho a esa misma compensación en caso de retiro voluntario del trabajo, se requiere que éste se efectúe después de 18 días de labor efectiva. En cualquiera de los casos anteriores, la compensación vacacional es equivalente a dos jornales y medio si la extinción del vínculo laboral se opera al cumplirse los 18 días de labor efectiva; y, por tanto el trabajador ya no continúa laborando.

El dispositivo legal acotado sólo se refiere a dos de las formas de extinción del vínculo laboral: el despido y la renuncia; pero, como es sabido, aparte de ellas existen otras dependientes de la voluntad de las partes o independientes de dicha voluntad, casos en los cuales habrá que abonar la compensación o remuneración vacacional siguiendo los mismos lineamientos anteriores; es decir, considerando el 10% de la remuneración percibida por el trabajador durante el lapso de prestación de sus servicios, con inclusión de los conceptos remuneratorios estudiados en la parte general, que pudieran percibirse por el trabajador, en cada caso.

### **3.7. Remuneración vacacional de los pescadores**

Por el D.S. N° 01 de 22 de enero de 1965, se creó la «Caja de Beneficios Sociales del Pescador», como institución encargada de otorgar a este tipo de servidores los beneficios de compensación por cese en la actividad pesquera, descanso periódico y otros que establezcan los estatutos pertinentes. Por la R.S. N° 09-82-TR de 5 de febrero de 1982, se aprobó el nuevo «Estatuto de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador», que en sus arts. 57° y 62° hace referencia a la compensación vacacional, señalando además en su Primera Disposición Transitoria, como porcentaje de las aportaciones de los armadores para la compensación vacacional, compensación por cese en la actividad pesquera y gastos administrativos el 18.5%.

El art. 15° del D.S. N° 009-76-TR de 21 de abril de 1976, relativo al contrato de trabajo pesquero de los pescadores anchoveteros al servicio de la Empresa de Extracción de Anchoqueta y el art. 10° del D.S. N° 006-77-TR de 30 de marzo de 1977, el derecho vacacional, entre otros, se rige por lo establecido en el Estatuto de la Caja, el Reglamento del Fondo de Jubilación del Pescador y el ordenamiento legal del Fondo de Prestaciones de Salud de la Caja, concordantes con los art. 34° y 45° del D.S. N° 009-75-TR de 25 de noviembre de 1975, relativo al contrato de trabajo pesquero de los pescadores de consumo humano directo, en sus modalidades fundamentales de pesca de arrastre y pesca de cerco, boliche o casa. La compensación vacacional es equivalente a un dozavo de las sumas percibidas por el pescador y que se encuentren registradas en los correspondientes documentos de control de producción de pesca dentro del período anual comprendido entre el 1° de enero al 31 de diciembre inmediato anterior a la oportunidad del goce del beneficio. Esta compensación se abonará en el curso del año siguiente de generado el beneficio.

#### **4. NORMAS SOBRE REMUNERACION VACACIONAL DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS**

Denominados también «trabajadores del hogar», son aquellos que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, cocina, asistencia y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el patrón o sus familiares. Lo que tipifica este servicio no es la naturaleza de éste, sino el lugar donde se presta.

De conformidad con lo previsto por el art. 2° del D.S. N° 002-70-TR de 10 de marzo de 1970, los trabajadores domésticos tienen derecho a 15 días de vacaciones pagadas con el equivalente a los salarios que perciban en efectivo, los que deben ser abonados al momento de iniciarse el descanso vacacional.

En otras legislaciones como la argentina, por ejemplo, a la remuneración en efectivo que percibe el servidor debe adicionarse un 50% de dicha remuneración por concepto del alojamiento y la alimentación que proporciona el empleador. En el país, la remuneración vacacional de esta categoría de servidores está constituida por la suma equivalente a una quincena que el trabajador perciba en efectivo únicamente, por expresa disposición de la Ley.

*Róger Zavaleta Cruzado*

Los empleadores del servicio doméstico no están obligados a llevar planillas. La prueba del pago de las remuneraciones y otros derechos sociales de estos trabajadores, la constituye la constancia que debe extender en el momento en que los recibe, de acuerdo con el art. 1° de la R.S. de 14 de diciembre de 1957, concordante con el art. 15° del D.S. N° 015-72-TR de 28 de setiembre de 1972.

**NOTAS BIBLIOGRÁFICAS:**

- (1) Ver Art. 28°, D.S. de 31.08.1933.
- (2) DE LA CUEVA, Mario.- *Derecho Mexicano del Trabajo*, T.I. pág. 639, 8a Edic.
- (3) SUREDA GRAELLS, A. Víctor, en DEVEALI: *Tratado de Derecho del Trabajo.T.II*, pág. 145.
- (4) MONTENEGRO BACA, José.- *Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados*, T. I. pág. 483.
- (5) DEVEALI, Mario, citado por MONTENEGRO BACA, José, ob. cit., pág. 449.
- (6) CABANELLAS, Guillermo, citado por DE FERRARI, Francisco en *Derecho del Trabajo*, Vo1.III, 2da. Edic., pág.135.
- (7) LYON.CAEN, en DE FERRARI, Francisco, ob. cit., pág. 135.
- (8) DE FERRARI, ob. cit., pág. 135.
- (9) MONTENEGRO BACA, José, ab. cit., pág. 449.
- (10) El tercer párrafo del Art.44° de la Constitución Política del Perú de 1979, establece que el trabajador tiene derecho a vacaciones anuales pagadas. Ley N° 7505 de 08.04.1932; Ley N° 8563 de 19.08.1937, Art. 1°; Ley N° 9049 de 13.02.1940; Ley N° 13683 de 05.08.1961, Art. 1° y D.S.N° 17 de 24.10.1961, Art.2°, prescriben que los trabajadores empleados y obreros, respectivamente, tienen derecho a 30 días consecutivos de descanso vacacional al año con goce de sueldo o salario, según sea el caso.
- (11) Ver Art. 457° de la *Consolidación de Leyes de Trabajo del Brasil*.
- (12) Ver Art. 43° de la *Constitución Política del Perú*.
- (13) La bonificación suplementaria adicional fue creada por el D.S. N° 054-90-TR de 16 de agosto de 1990, como parte integrante de Remuneración Mínima Vital, que se compone del Ingreso Mínimo Legal, la Bonificación de Movilidad y la citada Bonificación Suplementaria Adicional. En este sentido se ha variado el régimen anterior en que el Ingreso Mínimo Legal se integraba con el Ingreso Mínimo Vital más la Bonificación Suplementaria, aunque las otras características de ésta se mantienen en el nuevo régimen.
- (14) De conformidad con lo dispuesto por los arts. 32° al 39° del Texto Unico del D.S. 006-71-TR de 29.11.71, concordante con el D.S. N° 003-72-TR de 29.02.72, en caso de fracasar el trato directo y la junta de conciliación, es la Autoridad Administrativa de Trabajo, la que resuelve el reclamo.

- (15) El art. 2° del D.S. N°013-88-TR de 02.06.88, prescribe que a partir del 30 de julio del mismo año, los derechos y beneficios laborales de los trabajadores contratados a plazo fijo bajo el régimen del Programa Ocupacional de Emergencia –PROEM–, no pueden ser inferiores a los que correspondan a los trabajadores estables del respectivo centro de trabajo, en virtud de disposiciones legales o convencionales; debiendo ser otorgados desde el inicio de la relación laboral; y, por tanto, no es requisito que el trabajador cuente con un determinado período de servicios.
- (16) De conformidad con lo dispuesto por el Art. 1° del D.S. N°442-85-EF de 04.10.85, se excluyó a los empleadores del campo de aplicación del impuesto a las remuneraciones por servicios personales a que se refiere el D. L. 19839 y normas modificatorias.
- (17) ZAVALETA CRUZADO, Roger E., en RUPRECHT, Alfredo: *La Protección del Trabajo en el Mundo Moderno*, T. I, 1987, México, pág. 779.
- (18) El D. Leg. N° 384 de 29.08.86, promulgado con motivo de la expedición de la Ley N° 24514 de 04.06.86 de estabilidad en el empleo, descentralizó el Fuero Judicial de Trabajo, creando Tribunales Regionales; y, con el propósito de concordar la jurisprudencia emitida, anualmente, al día siguiente de realizada la elección del Presidente del Fuero, se lleva a cabo una reunión plenaria con sujeción a un temario previamente establecido; y, luego de las deliberaciones pertinentes, se adoptan directivas acordadas por mayoría absoluta de los asistentes que deben ser acatadas por todos los órganos jurisdiccionales del Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales.
- (19) MONTENEGRO BACA, José: ob cit., pág. 488.