

EL GOCE VACACIONAL

Emilio Suárez Galdós
Profesor Principal de la Universidad
de Arequipa

SUMARIO

La duración de las vacaciones y la oportunidad de su goce.- En que consisten las vacaciones.- Sus fundamentos: sociales y jurídicos: Las vacaciones y la Seguridad Social.

Antecedentes.- Las primeras manifestaciones. Importancia de los convenios colectivos.- La OIT y sus planteamientos.- La Legislación Inglesa y otras legislaciones europeas.

Las primeras orientaciones legales de la duración de las vacaciones.- Dos sistemas: escala móvil de línea ascendente en función de antigüedad y el período mínimo de descanso.- Legislaciones europeas y legislaciones americanas.- Diversas modalidades de los dos sistemas.

Las primeras orientaciones legales de la oportunidad del goce.- Diversos planteamientos. Intereses de la producción y en consecuencia del patrono.- Sistemas aplicados en Europa y en América.- Acuerdo de partes.

La duración de las vacaciones en la Legislación Nacional.- Las primeras manifestaciones en favor de empleados y obreros.- Discriminación entre empleados y obreros.- Vacaciones de empleados, obreros y domésticos.- Descansos según régimen de trabajo. Legislación Comparada

La oportunidad del goce en la Legislación Nacional: Su primer pronunciamiento y la modificación posterior en cuanto al derecho de iniciativa.- Criterios de la Jurisprudencia.- Comentario: Los Convenios Colectivos.

Revisión de la Legislación Vacacional.- El artículo 9º de la Ley 9049 y la Resolución Suprema de 27 de enero de 1951.- Naturaleza del trabajo y las condiciones personales del trabajador: Las horas extraordinarias. Trabajo nocturno y las labores peligrosas e insalubres.

El Derecho Vacacional y la Constitución.- Necesaria adecuación de la Legislación Laboral Común a la Constitución. Los trabajadores a domicilio y la Legislación Común y la Jurisprudencia: Resolución Directoral de 4 de octubre de 1946.

Centros Climáticos de Esparcimiento.- La Ley 10884 y la construcción de ambientes vacacionales.- Resoluciones Supremas de 19 de julio de 1955 y Resolución

Suprema de 27 de setiembre de 1955. Reglamento de hospedaje a favor de empleados públicos, miembros del Magisterio Nacional y los empleados públicos cesantes y jubilados.

Conclusiones.

El instituto de las vacaciones tiene dos columnas que sustentan su vigencia y son: a) el descanso vacacional; y b) la remuneración vacacional.

Pan estudiar uno de los elementos o algún aspecto de éstos, es necesario, previamente, aunque en forma sucinta, precisar en que consisten las vacaciones, y cuales son sus fundamentos sociales y jurídicos.

El descanso es una necesidad vital del ser humano y para que cumpla los fines de auténtica reparación, debe estar debidamente solventado y necesariamente ambientado, tomando al individuo como ser social y miembro de una familia.

Socialmente el descanso persigue la defensa de la vida del hombre que trabaja. El fenómeno económico de la producción está interesado en la reparación de la fuerza de trabajo. La colectividad persigue la protección bio-socio-económica de los que trabajan; y aún más, la defensa de la especie.

Las vacaciones tienen fundamentos irrefutables que han alcanzado consolidación, con la nueva concepción que se tiene del trabajo humano.

De la institución de las vacaciones, jurídicamente, se desprenden obligaciones y derechos para las partes que celebran el contrato individual de trabajo.

El empleador tiene las obligaciones de otorgar el descanso y pagar la remuneración vacacional y el trabajador el deber de descansar.

Sabemos que en las prestaciones laborales se produce la relación triangular, porque además de las partes contratantes interviene el Estado que tiene interés en la producción económica, en la conservación de la paz social y en la defensa del capital humano.

Para una efectiva recuperación del servidor en el tiempo vacacional, se hacen necesarias la distracción y la recreación en ambientes apropiados. Este complemento fundamental del descanso no puede alcanzarse sin la intervención del Estado, que consideramos toma presencia en esta relación triangular en su función vital de amparar el capital humano, dentro del área de la seguridad social.

Es indudable que las instituciones laborales han alcanzado consolidación ostensible debido, fundamentalmente, a la jerarquía económica, social y jurídica que se ha reconocido al trabajo humano. Hoy se declara constitucionalmente que el trabajo es la principal fuente de la riqueza; que el Perú es una República Democrática y social, independiente y soberana, basada en el trabajo; que el

régimen económico de la República se fundamenta en principios de justicia social, orientados a la dignificación del trabajo como fuente principal de riqueza y como medio de realización de la persona humana. También reconocemos al trabajo humano como principio y medio de adquisición de la tierra, cuando se dice que «la tierra es para quien la trabaja»; como un medio de alcanzar la libertad frente a la pena; y, como factor económico que permite no sólo la participación de utilidades sino la coadministración y copropiedad de las empresas.

Jurídicamente las vacaciones descansan en dos situaciones: una salarial y otra asistencial. La suspensión del contrato individual de trabajo mantiene en toda su vigencia, la vinculación contractual y la fuerza de trabajo continua a disposición del patrono. Y el carácter asistencial se da en razón de que las vacaciones persiguen la reparación de energías.

Conceptúo que el instituto de las vacaciones rebasa los linderos del derecho laboral comprometiendo el área de la Seguridad Social. Es indudable que, jurídicamente, se generan relaciones derivadas del contrato individual de trabajo, con derechos y obligaciones para las partes contratantes y aún para el Estado; pero es indudable también que el objetivo de las vacaciones, es reparar las energías del hombre que trabaja, tomando en cuenta el riesgo y las contingencias que ofrece la fatiga en la integridad física y mental del que trabaja. Los dos elementos de la institución que nos ocupa, que son el descanso y la remuneración vacacionales, apuntan a dar a la suspensión del trabajo la rehabilitación de la salud del trabajador. Precisamente el artículo 2° de la Ley General del Instituto Peruano de Seguridad Social, Ley N° 24786, de 28 de diciembre de 1937; señala que el objeto del Instituto Peruano de Seguridad Social es desarrollar las acciones de seguridad social orientadas a la prevención, promoción, desarrollo y bienestar personal y colectivo ofreciendo protección frente a los riesgos y contingencias sociales, mediante el otorgamiento de prestaciones de salud, prestaciones económicas y prestaciones sociales, en concordancia con los lineamientos generales establecidos en la Constitución Política del Perú y los principios fundamentales sobre la materia. El artículo 299, de dicha Ley, establece que las prestaciones tienen por objetivo, promoción, protección, recuperación y rehabilitación del equilibrio físico, mental, económico, social de la población protegida. Este artículo se refiere expresamente a la recuperación y el artículo 32° hace referencia a la recreación, que es lo que anotamos como complemento de las vacaciones. Artículo 32°: «Las prestaciones sociales están orientadas a facilitar la realización de la persona humana, especialmente a través de programas de educación, recreación, rehabilitación laboral, etc., etc.

ANTECEDENTES.- Al hacer el examen de los antecedentes históricos de la institución de las vacaciones, no sólo perseguimos conocer sus orígenes sino, fundamentalmente, informarnos del espíritu e intención que animaron, entonces, al establecer esta institución a efecto de hacer las confrontaciones respectivas con la legislación vigente. Sobre todo merece especial mención el proyecto de Convención y la Recomendación de la OIT relacionados con la duración de las vacaciones y la oportunidad de su goce, porque los planteamientos de la Organización Internacional del Trabajo, sirvieron de base para las leyes que se dieron en los diversos países.

Anotamos que las licencias anuales aparecieron en los ordenamientos legales de Inglaterra por el año de 1872, mediante un sistema de descansos periódicos para los empleados de la industria. Luego se legisló en Alemania.

Los trabajadores ingleses protagonizaron reivindicaciones dentro de las cuales figuraron los descansos periódicos. Resulta interesante confirmar que fueron los convenios celebrados por los trabajadores con sus patronos, los que sirvieron de antecedentes a la manifestación legal producida el año 1872. Por los años de 1903 y 1908, Suiza reconoció el derecho a las vacaciones remuneradas de sus obreros y aprendices; igual pronunciamiento hizo Austria, el año de 1910, pero para los empleados privados.

Después de la Primera Guerra Mundial (1914), este instituto laboral, se extendió por Europa pero no aparece consignado en los ordenamientos legales, sino en los convenios colectivos que se multiplicaron reconociendo este derecho.

La primera Conferencia Internacional del Trabajo de 1919, aprobó una moción de los delegados suecos que declaraban: «Que un período de descanso absoluto anual es esencial para el mantenimiento de la salud física y moral de los trabajadores». Posteriormente aprobó una recomendación y un proyecto de convenio en su vigésima reunión de Ginebra (1936). Tanto la recomendación como el proyecto de convención tienen ostensible importancia porque fijaron las condiciones básicas de las vacaciones, habiéndose precisado quienes tenían derecho a este goce; la cuantía y condiciones del beneficio, remuneración vacacional, control del cumplimiento, etc.

La Recomendación N° 47 de 1936, considera lo siguiente:

a) Las interrupciones del trabajo no debidas a la voluntad del trabajador no afectan al tiempo, necesario para ganar el derecho vacacional, siempre que se reanuden sus servicios;

b) Necesidad de no fraccionar el período vacacional sino en forma excepcional y por un período no inferior al *mínimum*;

c) Aumento progresivo de vacaciones de acuerdo con la antigüedad del servidor con el objeto de alcanzar un mínimo determinado al cabo de cierto número de años;

d) Establecimiento de un régimen vacacional de mayor amplitud para jóvenes y aprendices menores de 18 años.

Y el Proyecto de Convenio N252, se refirió a los siguientes puntos:

a) Goza de vacaciones toda persona que haya cumplido un año de servicio continuo, teniendo éstas una duración de 6 días laborables por lo menos. Los menores de 16 años tendrán derecho a 12 días, por lo menos, de descanso vacacional;

b) No se computarán, para el efecto vacacional, los días festivos oficiales o impuestos por la costumbre y las interrupciones de trabajo debidas por la enfermedad del servidor.

c) Cada país puede autorizar excepcionalmente el fraccionamiento de las vacaciones, únicamente en la parte que exceda al mínimo;

d) La duración de la vacación deberá aumentarse progresivamente con la duración del servicio, según modalidades que determinará cada legislación nacional.

A partir de 1918 este beneficio se extendió por Europa y tuvo cabida oficial en los ordenamientos legales. En 1922 Polonia y Letonia legislaron sobre el particular; Checoslovaquia en 1925 y Luxemburgo en 1926. Se observó que estas legislaciones amparaban el descanso de los trabajadores de la industria. En España se implantó este instituto el año de 1931 y el año de 1936, Francia legisló no sólo para los trabajadores de la industria, sino que extendió su beneficio a los empleados en sus diversas ocupaciones.

En América Latina el Perú legisló sobre las vacaciones el 8 de abril de 1932, mediante la Ley 7505, que estableció este beneficio en favor de empleados y obreros de comercio. En Argentina se concedió este derecho a los empleados y obreros de comercio. Los demás países latinoamericanos reconocieron el descanso anual en forma gradual, en función del tiempo de servicio, tomando en cuenta las condiciones de la Recomendación y el Proyecto de Convenio de la OIT. Anotamos en esta situación a Bolivia, Brasil, Chile, El Salvador, México, Uruguay y Venezuela.

LAS PRIMERAS ORIENTACIONES LEGALES DE LA DURACION DE LAS VACACIONES

Desde que se introdujo en las legislaciones el instituto de las vacaciones fue preocupación de los estudiosos y legisladores, precisar la duración del tiempo de descanso, así como la oportunidad de su goce. Estos aspectos del

descanso, tienen marcada importancia para el fin de la reparación de energías. Interesó siempre que el descanso fuera continuado dentro de un tiempo determinado. Precisamente la OIT en la Recomendación N° 47 declaró la necesidad de no fraccionar el período vacacional, sino en forma excepcional y por un período no inferior al mínimo. Además sostuvo que el tiempo del descanso aumentaría en función de la antigüedad de los servicios.

En las primeras legislaciones, en cuanto a la duración de las vacaciones, aparecieron dos criterios. Uno de ellos estableció una escala móvil de línea ascendente en función de la antigüedad de los servicios; y el otro, consistió en fijar un período mínimo de descanso, tomando como condición la labor de un año. No faltaron situaciones que dejaron a la voluntad de las partes, precisar el término o duración de las vacaciones, primando la voluntad del empresario y teniendo en cuenta las exigencias de la empresa. Esta modalidad no tuvo la aceptación de las dos anteriores.

Dentro del régimen progresivo, en el área europea, consideramos Italia y Portugal; y, en América, Argentina, Bolivia, México y Brasil.

El sistema de mínimos fijos fue adoptado en Europa por Francia, Bélgica y España y en América por Venezuela, Costa Rica, Uruguay, Chile y Perú.

En el sistema progresivo aparecieron divergencias en cuanto a la extensión del tiempo de descanso. La legislación mexicana fijó de 4 a 6 días para los servidores que contaban con menos de 2 años de servicios o más respectivamente; la legislación portuguesa de 4 y 8 días, la española 7 días, la belga 6 días. En el régimen que sustentaba la escala móvil, se observó también variaciones, pues, unos aplicaban teniendo en cuenta o haciendo operar como referencia, el tiempo neto de servicio dentro del año de la relación laboral, para determinar mayor o menor número de días de descanso; y, el otro caso, se daba por la antigüedad en el servicio. Brasil estaba dentro de los primeros ya que para el año de servicio fijaba, en general, 15 días de descanso -que se reducían a 11 días cuando el lapso de labores no llegaba a ese término pero superaba la cifra de 200 días- y a 7 días de descanso cuando el récord era menor pero no disminuía por debajo de 150 días; en cierta forma, Chile participaba de este sistema ya que para los obreros la vacación podría ser de 15 días si cubría un mínimo de 280 días de trabajo y de 7 días si era inferior, pero superaba el número de 230 días de servicios.

Dentro de los que otorgaban el término de descanso en función de los años de servicios, figuraba Italia, pero sólo en cuanto a sus empleados privados, cuyo personal gozaba de un descanso anual básico de 10 días dentro de los primeros 5 años de servicios; de 15, dentro de los 10 siguientes; de 20 días cuando tenían más de 15 años de servicios y menos de 25, y un descanso de 30 días cuando superaba este último límite. En Bolivia se daba la situación siguiente: una semana de

descanso para los servidores que tenían una antigüedad de uno a 5 años; dos semanas para los que tenían más de 5 años de servicios y menos de 10 años; tres semanas si los servicios se prolongaban hasta los 20 años y finalmente un mes si se extendía por encima de este tiempo de servicios.

Figuran los casos en los cuales las legislaciones otorgaron descansos, sin tomar la condición de la antigüedad en el servicio. Se otorgó 30 días de descanso, por cada año de servicios, como en Perú, para empleados y por mucho tiempo conservó el descanso de 15 días para los obreros. Cuba también otorgó ese descanso para sus empleados. Se considera que el sistema más avanzado, entonces, en Hispanoamérica, se dio en la Provincia Federal de Mendoza, Argentina, que estableció para todo servidor que además de los 30 días de descanso por año, se otorgaba un beneficio adicional de un mes cada quinquenio de servicios.

Se generalizó el período de descanso de 15 días en la mayoría de las legislaciones. Así lo establecieron Venezuela, Francia, Brasil, Costa Rica, Chile. Uruguay (que precisó 12 días de descanso anual) y algunas provincias de la República Federal Argentina.

LAS PRIMERAS ORIENTACIONES LEGALES DE LA OPORTUNIDAD DEL GOCE

Este aspecto del goce vacacional ha motivado diversos planteamientos, habiendo primado los intereses de la producción y en consecuencia los del empresario. Generalmente el empleador determinaba la fecha en que debía producirse la vacación anual y no sólo al momento que aparecía el derecho al descanso, sino con anticipación y en forma rigurosa. Verificamos que en Italia y Argentina, las vacaciones se tomaban dentro del 1° de octubre y el 30 de abril; en Brasil debía concederse dentro del año próximo al que se adquiría el derecho a las vacaciones y la legislación costarricense fijaba que el goce debía producirse dentro de las 15 semanas después de alcanzarse el derecho. En otras legislaciones la oportunidad del goce vacacional se dejó librada al acuerdo que adoptaran las partes interesadas -patrono y trabajador- y en caso de disconformidad, se recurriría a la autoridad de trabajo. Este sistema lo adoptó España.

Algunas legislaciones determinaron que el beneficio vacacional no era compensable ni acumulable, salvo por el último año de servicios. Costa Rica estableció la posibilidad de sumar períodos de descanso por excepción, cuando se tratara de servidores técnicos y de personal cuya familia residía en lugar distinto del centro de trabajo.

LA DURACION DE LAS VACACIONES EN LA LEGISLACION NACIONAL

La legislación nacional, implantó el régimen vacacional el año de 1932, mediante la Ley 7505, con 15 días de descanso para empleados y obreros. Pero dada la situación, en ese entonces, que era marcada la diferencia de derechos y beneficios entre obreros y empleados. Luego se estableció en favor de los empleados el descanso de 30 días y por un lapso de 24 años se mantuvo la diferencia, pues los obreros continuaron gozando de un descanso vacacional de 15 días. La Ley N° 7505 de fecha 8 de abril de 1932 y su reglamento (Decreto Supremo de 31 de agosto de 1933), que establecieron para empleados y obreros el término de descanso de 15 días a cada servidor que hubiere cumplido un año de labor con un mínimo de efectiva prestación de 260 días, consideró como trabajo diario el que excediera de 4 horas, excepto la jornada del sábado que podría ser menor. Preciso que cuando el trabajo era regular se tomaría en cuenta el número de faltas injustificadas que fueron de 10, salvo accidentes de trabajo o enfermedad, debidamente comprobada. Se determinó que el goce de este derecho era irrenunciable y forzoso, estableciendo expresamente una excepción cuando se tratara de empleados y obreros técnicos, siempre que su presencia fuera indispensable para evitar la paralización de determinada industria. En compensación el patrono debía pagar triple remuneración.

En orden cronológico nos referimos al Decreto Supremo de 17 de diciembre de 1936, que estableció para los jornaleros un descanso de 13 días efectivos de trabajo y de 15, si laboraban domingos y feriados.

Constatamos que el Decreto Supremo en mención, colocó a los obreros en situación discriminada frente a los empleados. La situación que nos ocupa afectó también al cálculo de las remuneraciones vacacionales, en razón, de que los empleados recibían el haber correspondiente a una quincena de trabajo y los obreros el importe total de los días festivos y útiles de labor en ese mismo período.

La Ley 8563 de 1937 modificó la que creó el régimen vacacional (7505), pues, incrementó el lapso del descanso anual para empleados, elevándolo a 30 días consecutivos con goce de sueldo. Esta ley se fundó en dos consideraciones:

a) La necesidad de derogar el horario de verano-descanso de 3 horas por día entre enero y marzo acordado por las Leyes 7686 y 8156, porque dejaban perjuicios;

b) Y por la conveniencia de unificar el derecho de los empleados públicos y privados. Esta ley expresamente comprendió a los empleados de la banca, del comercio y la industria y además a los empleados públicos.

La Ley 9049 que derogó la N° 8563, incluyó, además de los empleados mencionados a los empleados de las compañías fiscalizadas, pero manteniendo los 30 días de descanso vacacional.

El Decreto Ley N° 10908 de 3 de diciembre de 1948 y su reglamento de 27 de abril de 1949, representaron un avance en favor de los obreros, pues, establecieron otra alternativa que debía cumplirse en el año para tener derecho a las vacaciones; es decir, además de los 260 días de labor activa en el año, se presentó la alternativa de 40 salarios dominicales para que la remuneración vacacional fuera de 15 jornales.

Fue la Ley N° 13683, de 25 de agosto de 1961, que introdujo en favor de los obreros un descanso vacacional de 30 días consecutivos, después de haber cumplido una de las condiciones o haber laborado 260 días o percibido 40 salarios dominicales, dentro del año.

Los trabajadores de hogar tienen derecho a 15 días de vacaciones pagadas después de un año de trabajo continuo al servicio de un mismo empleador, según Decreto Supremo N9 002-TR de 10 de marzo de 1970. Antes de 1970, el trabajador de hogar tenía derecho a 6 días de vacaciones por Decreto Supremo N° 23-DT de 30 de abril de 1957.

Se da la situación irregular, dentro de la ley, que trabajadores que desarrollan la misma labor pero teniendo como patrono a personas que se dedican a actividades comerciales, industriales y en general lucrativas, son considerados como obreros y en consecuencia gozan de 30 días de descanso remunerado. Sin embargo el trabajador de hogar que hace la misma labor pero cuyo patrono, jefe de familia, en su domicilio no se desenvuelve con actividades lucrativas, sólo goza de 15 días de vacaciones.

Nuestra legislación estatuye esta discriminación no sólo en cuanto a las vacaciones, sino también en todos los beneficios de la legislación laboral, en razón de la ocupación que tenga el patronato.

Esta situación fue superada por la ley, que determinó que el trabajador tiene derecho a todos los beneficios sociales que señala la legislación laboral, sin tomar en cuenta la actividad a que se dedique el patrono.

Los trabajadores que desempeñan labores discontinuas o de temporada, tienen un tipo de descanso vacacional especial. La Ley N° 13683, de 25 de agosto de 1961, dada en favor de los obreros, establece en el artículo 5° que: «En los trabajos discontinuos o de temporada, el trabajador tendrá derecho a que se le proporcione como período de vacaciones la parte proporcional al tiempo anual que hubiere trabajado, siempre que se haya cumplido el período mínimo que señala el reglamento o se convenga en contratos o pactos colectivos de trabajo para regímenes especiales». El reglamento de la Ley 13683, en el artículo 10°, (Decreto

Supremo N° 17 de 24 de octubre de 1961) determina: «En los trabajos discontinuos o de temporada a que se refiere el artículo 5° de la Ley 13683, el obrero percibirá tantos dozavos de la remuneración correspondiente a treinta días como meses hubiere trabajado, siempre que excedan de un mes en el año, aplicándose igualmente dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional.

En algunos casos el descanso vacacional se adecúa a los regímenes especiales que protagoniza el trabajador. Los maestros y profesores de colegios nacionales y particulares, gozan de descanso el período de vacaciones escolares, por lo general, dos meses. Los aeronavegantes pueden llegar a disfrutar hasta de 45 días de descanso anual (artículo 8°, Ley N° 15256 de 11 de noviembre de 1964).

Los convenios colectivos consignan diversos tipos de descanso como de remuneraciones vacacionales.

A nivel internacional tenemos de la Oficina Internacional del Trabajo, el convenio que entró en vigencia el 13 de junio de 1979, sobre vacaciones anuales pagadas a la gente de mar, que señala variedad de términos de descanso para ese tipo de trabajo. En Camerún, la duración especificada de las vacaciones anuales es de 60 días consecutivos para los oficiales y 3 días consecutivos por mes para los marineros; en España, la duración especificada de las vacaciones anuales: 37, 40 ó 60 días en función de las diferentes navegaciones y 44, 60 ó 64 para los períodos excepcionales según las cargas de los diferentes buques; en Francia, la duración especificada de las vacaciones anuales: 116 días para los oficiales y marineros empleados a bordo de buques mercantes franceses y de un mínimo de 111 días para las tripulaciones de remolcadores y de navíos de puertos; en Irak, una duración especificada de las vacaciones anuales de 36 días; en Italia, Marruecos y Nicaragua duración especificada de las vacaciones anuales de 30 días; en Portugal y Suecia una duración especificada de las vacaciones anuales de 5 semanas.

Legislación Comparada.- El régimen vacacional en los países del Grupo Andino es el siguiente:

Bolivia: Los empleados y obreros en general, tienen derecho a descanso anual remunerado de acuerdo a la siguiente escala:

- Un año y un día hasta cinco años de trabajo: 10 días hábiles de descanso.
- De cinco años y un día a diez años de trabajo: 20 días hábiles de descanso.
- De diez años y un día de trabajo en adelante: 30 días hábiles de descanso.

Colombia: Los trabajadores que prestan servicios durante un año, tienen derecho a 15 días útiles consecutivos de vacaciones remuneradas (sin contar domingos y festivos).

El goce vacacional

Chile: Los empleados que hubieren prestado servicios por más de un año tendrán derecho anualmente, a un feriado (así se llama en Chile el descanso vacacional) de 15 días hábiles, con derecho al sueldo íntegro.

- Además, todo empleado tiene derecho, después de 10 años de trabajo continuos o no, a un día más de descanso anual por cada 3 nuevos años trabajados.

- El feriado es de 25 días hábiles, dentro de cada año, para los empleados de las provincias de Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Chilca, Aysén y Magallanes y para los empleados que trabajan en empresas mineras, con exclusión de los que prestan servicios fuera de la provincia en donde están ubicadas.

- Los obreros con más de 15 años de servicios y con 60 años de edad o más, tienen derecho a un feriado mínimo de 25 días, más un feriado por cada año sobre los 15.

- Los obreros que han trabajado 288 días en el año en la empresa o faena, tienen anualmente un feriado de 15 días con derecho a salario íntegro. Este feriado es de 7 días para los que han trabajado más de 220 y menos de 268 días.

Ecuador: Todo trabajador tiene derecho a gozar, anualmente, de un período ininterrumpido de 15 días de descanso, incluidos los días no laborables.

- Además los trabajadores que hubieren prestado sus servicios por más de 5 años en la misma empresa o al mismo patrono, tienen derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones, por cada uno de los años excedentes.

- Los días de vacaciones adicionales, por antigüedad, no pueden exceder de 15, salvo que las partes, por contrato individual o colectivo, convengan en superar tal beneficio.

- Finalmente mencionaremos que los trabajadores menores de 16 años, tienen derecho a 20 días de vacaciones y los mayores de 16 años y menores de 18, a 18 días de vacaciones anuales.

Venezuela: Por cada año de servicios ininterrumpidos, los trabajadores disfrutan de un período de 15 días hábiles de vacaciones remuneradas.

Las vacaciones de los países del Grupo Andino, podemos clasificarlas en la siguiente forma:

1° Países en los que los trabajadores gozan de 15 días útiles o hábiles de vacaciones: Colombia y Venezuela.

2° Países en los que los trabajadores tienen derecho a 10 ó 15 días de vacaciones, ya sean útiles o continuos, pero que se incrementan al aumentar los años de servicios: Bolivia, Ecuador y Chile.

El descanso anual de vacaciones será otorgado al servidor en el período anual sucesivo, a aquel, en que alcanzó el derecho al goce de dicho descanso (artículo 39 del Decreto Supremo de 9 de mayo de 1939).

OPORTUNIDAD DEL GOCE DE LAS VACACIONES EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Por Decreto Supremo de 31 de agosto de 1933, artículos 319 y 329 y Decreto Supremo de 15 de marzo de 1941, artículo 4°; «Las vacaciones rigen desde el 1° de enero de 1933, para todos los servidores que hubiesen cumplido, a dicha fecha, los requisitos reglamentarios; y, el Decreto Supremo de 9 de mayo de 1939, aclaró que el año de labor se refiere, a los 12 meses contados a partir del ingreso del trabajador al servicio y no al año calendario.

La Ley 7505, determinó en el artículo 3° que la elección de la época del goce del beneficio quedaba librada al criterio del servidor, salvo que tal criterio perturbara las labores del centro de trabajo a juicio del patrono y con intervención de la autoridad de trabajo. Esta disposición fue modificada en el reglamento de la ley, artículo 27° del Decreto Supremo de 31 de agosto de 1933, que dispuso que el goce de vacaciones no sería acordado mediante la sola intervención del servidor, cuando, a juicio del principal, refrendado por la Inspección Regional de Trabajo, no podía conceder en tal oportunidad por perturbación de las labores en el centro de trabajo, debiendo en tal caso fijarse de acuerdo entre el principal y el servidor y recibir el servidor una constancia de la fecha en que debía tomar sus vacaciones.

• Del artículo citado de la ley, quedó establecido que la época del goce vacacional quedaba a criterio del servidor, salvo observación del patrono en cuanto al normal funcionamiento del centro de trabajo. En esta última situación debía mediar acuerdo, antes no, ya que tenía que primar el criterio del servidor. El reglamento modificó la disposición legal, pues ya no se refirió al criterio del servidor sino a la sola intervención de éste. Sabemos que un reglamento no puede modificar la ley y al pretenderlo es írrito y no tiene ningún efecto legal.

Posteriormente se han establecido medidas legales tendientes a que el patrono, fije la oportunidad del goce vacacional.

La Ley 9049, de 13 de febrero de 1940, declaró en el artículo 3°, refiriéndose expresamente a los empleados, lo siguiente: «La época del goce vacacional para cada empleado público o particular, será fijado, en el caso de los primeros, por el jefe superior de la respectiva repartición administrativa; y en caso de los segundos, por acuerdo de la firma comercial, industrial o bancaria y el empleado.

El artículo 7° del Decreto Supremo de 9 de mayo de 1939, estableció la obligación de los empleadores de formular en el primer trimestre de cada año, la relación de sus servidores y las fechas en que debían gozar de vacaciones.

La Resolución de 29 de marzo de 1954, en su parte confederativa, manifestó que sin perjuicio de las obligaciones mencionadas (entendiendo la de formular en el primer trimestre...) los empleadores dejarán en lugar visible, del respectivo centro de trabajo, con una anticipación no menor de 8 días, la relación de su personal que debe gozar cada mes del descanso vacacional.

El Decreto Supremo de 8 de mayo de 1959, en su artículo 1º, determinó: «Los centros de trabajo consignarán, en el libro de planillas de sueldos y salarios, correspondiente al mes de mano de cada año; el rol de vacaciones de sus servidores respecto al goce de este derecho durante el curso del año».

La jurisprudencia nacional se ha manifestado sobre la oportunidad del goce vacacional.

Las ejecutorias RSD N° 113-81-912000 de 31 de mayo de 1981 y la RTT de 16 de mayo de 1982 - Expediente 2702-81-TT, concordada con ejecutoria de 15 de diciembre del 44, se pronuncian en la siguiente forma:

«Si bien la oportunidad del descanso vacacional se establece por acuerdo entre las partes, en el caso que no exista dicho acuerdo, debe entenderse que es potestad de la empresa fijar la oportunidad del goce, teniendo en cuenta el interés general de la productividad y el normal desenvolvimiento de las actividades en el centro de trabajo.

Tanto las leyes como ejecutorias citadas, condicionan la oportunidad del goce vacacional, al interés de la productividad y al normal desenvolvimiento del centro de trabajo y prescinden o dejan en segundo lugar, los intereses del trabajador, como tal y como jefe de familia. Debemos tener en cuenta que la nueva Constitución del Estado, estatuye en su artículo 1º, que la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Que todos tienen la obligación de respetarla y protegerla. Como las disposiciones y ejecutorias, a que hemos hecho referencia, fueron expedidas antes de la vigencia de la Constitución del Estado, entiendo que en lo posterior al fijar la oportunidad del goce de las vacaciones, institución que está amparada también por los Derechos Humanos; se deberá tener en cuenta los intereses del trabajador.

La ejecutoria RSD 113-81-TI del 31 de marzo de 1981, en su primera parte, establece que: «Es potestad de la empresa fijar la oportunidad del goce vacacional, lo cual no perjudica el que pueda acordarse dicha oportunidad con el trabajador».

En la segunda parte de esta misma ejecutoria, como en la ejecutoria RSD 113-81-912000, de 3 de febrero de 1981, declaran: «Que las circunstancias de que un trabajador haya gozado de vacaciones en varias oportunidades, en el mismo mes de cada año, no constituye costumbre, ya que el derecho vacacional es un beneficio que se adquiere año a año, conforme a específicos requisitos».

Esta ejecutoria no es justa ni legal, porque viola el principio de condición más beneficiosa que reconoce el derecho laboral. Este principio consiste en

que el trabajador puede exigir al empleador el respeto de las condiciones laborales que, constituyendo derechos adquiridos, le resulten en cada caso más beneficioso que las mínimas exigibles, cualquiera sea el título originario de aquella. También tendríamos que referirnos a los derechos adquiridos, pues, se entiende adquirir un derecho, cuando se han realizado los presupuestos de hechos necesarios y suficientes para su nacimiento o adquisición, de modo que se haya incorporado al patrimonio de su titular. En este caso es indiferente la naturaleza del hecho originario de la adquisición: porque bien puede ser producto de la voluntad del sujeto como también independiente de dicha voluntad. No se puede condicionar ese derecho adquirido aduciendo que: «Es un beneficio que se adquiere año a año conforme a requisitos específicos», porque las condiciones para adquirir el derecho están expremamente fijadas en la ley y no pueden variar por voluntad de las partes. El derecho adquirido es el resultado de un hecho consumado, se ocupa del pasado o forma parte de él y en este caso, medió el asentimiento del patrono por un determinado tiempo. En última instancia sería aplicable el principio pro-operario, que consiste en que entre dos o más sentidos de la norma laboral, ha de escogerse aquel que, en cada caso, resulte más conveniente para el trabajador o cuando se trata de aplicar entre dos alternativas o más. Recordemos que el segundo párrafo del artículo 57° de la Constitución, reconoce expresamente el principio pro-operario.

Los convenios colectivos, que constituyen el derecho vivo y la vanguardia de la legislación, contienen acuerdos que resultan complementos obligatorios para el estudio y conocimiento de la legislación laboral.

Examinando los pactos colectivos, de la Southern Perú Corporation con sus empleados de 1982-1983 y obreros de los años 1967, 1968, 1972, 1973 y de 1982-1983, encontramos acuerdos relacionados con la oportunidad del goce vacacional, referidos a las condiciones que deben observarse para que los trabajadores no inicien su descanso, ni enfermos, ni accidentados.

Para empleados y obreros, se estipuló como sigue:

«Southern Perú Corporation conviene en diferir las vacaciones de sus trabajadores, por accidentes o enfermedad profesional, y accidentes o enfermedades no industriales, cuando aquellos se encuentren en tratamiento médico. En estos casos a solicitud del servidor podrá concederse el descanso vacacional que, a juicio de la División Médica, no interfiera el tratamiento que está administrando».

Con el objeto de dar facilidades a los obreros para la revisión médica, se acordó lo siguiente:

«El examen médico pre-vacacional se continuará efectuando dentro del horario señalado para tal efecto en los hospitales. El examen médico, se practicará dentro del horario de labor de los trabajadores en la oportunidad que señale el jefe inmediato, sin descuento de salario, en las condiciones siguientes:

- a) Para los que laboran de modo permanente en el turno «A», dentro de los 15 días anteriores a la iniciación de las vacaciones;
- b) Para los que laboran en turnos rotativos, en el período anterior más próximo a las vacaciones, en que el trabajador labora en el turno «A». El trabajador podrá a su elección pasar el examen médico en su tiempo libre, dentro de los 15 días anteriores a la iniciación de sus vacaciones, sin derecho a pago alguno.

REVISION DE LA LEGISLACION VACACIONAL

Considero que la legislación atinente a las vacaciones debe ser revisada, a efecto de introducir las modificaciones que aconseja el espíritu de la Constitución de 1979 y fundamentalmente la defensa del capital humano y la situación imperiosa de dar participación a la Seguridad Social.

Hace más de medio siglo que se dio en el Perú, la primera ley de vacaciones y desde entonces muy poco se ha legislado sobre esta institución.

El año de 1940 (artículo 9º de la Ley N° 9049), se tomó conciencia de la necesidad de fijar la duración de las vacaciones, en función de situaciones derivadas del trabajo, como de las condiciones del trabajador. La disposición atinente, estatúa:

«El Poder Ejecutivo preparará por medio de las dependencias técnicas del ramo, los estudios y datos que permitan formular una ley de vacaciones que tome en consideración la naturaleza del trabajo, los años de servicios, la edad del individuo, etc., para fijar la duración del descanso».

Posteriormente se expidió una resolución suprema, señalando la necesidad de la revisión de las noimas vacacionales; resolución, cuyo texto es el siguiente:

«Resolución Suprema de 27 de enero de 1951, sobre revisión del régimen vacacional;
«Considerando:

Que las leyes 7505 y 9049, sobre descanso vacacional para empleados y obreros al servicio de las empresas privadas, así como el Decreto Supremo reglamentario de fecha 31-08-1933 y demás disposiciones complementarias, no han previsto determinadas situaciones derivadas de las circunstancias mismas en que se desarrollan las diferentes actividades industriales y que han devenido en la expedición de diversas disposiciones de carácter específico, dictadas por la Dirección General de Trabajo;

Que debe procederse por los organismos competentes, a una revisión de las normas legales vigentes sobre descanso vacacional para empleados y obreros;

Se resuelve:

Procédase, por la Dirección General de Trabajo, a la revisión del régimen legal vigente sobre descanso vacacional para empleados y obreros al servicio de empresas privadas, contenidas en las leyes 7505 y 9049, y disposiciones reglamentarias».

A la fecha no se ha tomado en cuenta por la legislación laboral, los factores mencionados, por las disposiciones glosadas, que estimo son de gran importancia para fijar la duración del descanso.

Según la naturaleza del trabajo, es el desgaste y el perjuicio, que ocasiona la fatiga en la salud física y mental del que labora.

Hay trabajadores que laboran horas extraordinarias, en forma fija y permanente, y otros, simplemente en forma permanente. Esta labor demanda mayor esfuerzo y en consecuencia, un descanso singular. Si legalmente sólo se debe trabajar 8 horas diarias, resulta que con una labor extraordinaria, el servidor cumple diario, jornada y media y, con exceso supera los 260 días o los 40 salarios dominicales, a que se refiere la ley, como condición para adquirir el descanso vacacional. Este mayor desgaste, reclama mayor descanso y lógicamente la disminución de las condiciones legales ya aludidas, para adquirir el derecho al descanso.

Lo propio tenemos que decir del trabajo nocturno, que afecta marcadamente la salud del trabajador, no sólo en los órganos visuales, sino a otras partes del organismo como se ha acreditado científicamente.

Las tareas penosas o pesadas, así como las calificadas de peligrosas e insalubres, son las que dan margen a las enfermedades profesionales.

Es indudable que la fatiga, es un riesgo que atenta contra la salud y la integridad física del hombre que trabaja y que tiene íntima vinculación, con los accidentes de trabajo y con las enfermedades profesionales. Mediante oportuno y adecuado descanso, podrían controlarse y disminuir los índices de verificación de estos eventos.

Otra situación relacionada con la duración del descanso vacacional, es la que se produce con el pago de parte del descanso de 15 días para los empleados y de 20 días para los obreros, que concretamente reducen el descanso vacacional auténtico, a 15 días para los empleados y a 10 días para los obreros. No encuentro fundamento científico a esta discriminación, porque en la actualidad ya está reconocido, que el desgaste físico o intelectual, produce el mismo efecto en la unidad orgánica del hombre. Conceptúo que las disposiciones que se refieren a estas situaciones, violan el principio de igualdad de trato que establece, que el trabajador no puede ser tratado por el empleador de modo discriminado y no objetivo; que tiene como fundamento la dignidad del trabajador, y, además, conculca las declaraciones recogidas por todas las constituciones y por la Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Este principio está reconocido por nuestra Constitución, en el párrafo cuarto del artículo 42º, que determina: «El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de protección por el Estado, sin discriminación alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato». Además es un derecho irrenunciable.

Otro punto discutible es el relativo a que si el término vacacional, debe comprender únicamente los días laborables o el mes civil. En la lista de ratificaciones de convenios al 31 de diciembre de 1987, de la Conferencia Internacional del Trabajo, encontramos que muchos estados han ratificado el convenio, que precisa que el descanso debe ser en días laborables y no el tiempo que comprende domingos, festivos y otros días de descanso por la costumbre. Tampoco se toma en cuenta, la edad del trabajador.

DERECHO VACACIONAL Y LA CONSTITUCIÓN

Con la dación de la Constitución de 1979, se ha producido una discrepancia entre las disposiciones constitucionales con las de la Legislación Laboral Común. Es conveniente una adecuación de la legislación laboral a la Constitución, a efecto de dar al ordenamiento laboral, la unidad y coherencia necesarias.

De las muchas disconformidades que se han producido entre las normas laborales y las constitucionales, nos referimos concretamente al tema de las vacaciones, en cuanto a un término de descanso que deben gozar los trabajadores a domicilio, tomando en cuenta que la nueva Constitución se ha referido expresamente a este tipo de trabajador, reconociéndole una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, según las peculiaridades de su labor. Que la Constitución ampara todo tipo de manifestación laboral; prohíbe cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores; que la protección es sin discriminación y persigue la vigencia de un régimen de igualdad de trato.

La Legislación Laboral Común, mediante Decreto Supremo N° 17 de 24 de octubre de 1961, artículo 15, reconoce a favor de estos trabajadores, como remuneración vacacional, un dozavo del monto total de los salarios que perciban durante cada período anual vencido al 31 de diciembre, a partir de 1961, siempre que demuestren la prestación de un servicio regular y continuo.

Ninguna disposición establece que los trabajadores a domicilio tienen derecho a descanso vacacional. La jurisprudencia ha ratificado en diversas ejecutorias, que estos trabajadores únicamente tienen derecho a la remuneración vacacional, siempre que demuestren la prestación de un servicio regular y continuo. Esta situación conculca ostensiblemente las disposiciones 42° y 50° de la Constitución.

Se suma a la posición constitucional, el antecedente producido por la Resolución Directoral de 4 de octubre de 1946, que reproduzco en la parte que considero de interés para nuestro estudio.

«Resolución Directoral de 4 de octubre de 1946, sobre reglamentación del derecho vacacional de los zapateros domiciliarios de Lima y Callao;

Considerando:

Que es necesario reglamentar el derecho vacacional de los obreros zapateros domiciliarios de Lima, Callao y distritos próximos, establecido en virtud del acuerdo celebrado el 19 de junio último ante esta Dirección, entre el Sindicato de Zapateros y anexos y los industriales en calzado de esas localidades.

Se resuelve:

Artículo 1º: Los trabajadores citados, inclusive los que presten servicios a varios patronos, siempre que el número de estos no pase de 3, tendrán derecho, después de cada año de trabajo, a 15 días consecutivos de vacación (Concordancias; Artículo 1º de Ley 8514-artículo 3º de Ley 7507 y artículo 10º del Reglamento de Ley 7505).

Artículo 2º: Dichos trabajadores gozarán durante la vacación, de la vigésima cuarta parte de las remuneraciones ganadas por ellos durante el año anterior a la fecha en que aquella comience. (Concordancias: Artículos 1º y 15º del Decreto Supremo de 21 de noviembre de 1949).

Artículo 6º: La fecha inicial de la vacación, será acordada entre el obrero y el patrono o patronos, a quienes preste servicios. La variación de dicha fecha, será asimismo convenida entre ellos.

Cuando no sea posible ese acuerdo, los patronos comunicarán este hecho, a la División de Inspección de la Dirección General de Trabajo, en el primer trimestre del año, en cuyo caso, la fecha del comienzo de la vacación, será fijada por esta dependencia. Dicha comunicación y las mencionadas en el artículo 7º del Decreto Supremo de 9 de mayo de 1939, serán suscritas por los trabajadores y el patrono o patronos a quienes se refieran».

CENTROS CLIMATICOS DE ESPARCIMIENTO

Ha merecido la atención de muchas comunidades, el descanso vacacional, en cuanto a su disfrute y término de duración.

Se han construido centros climáticos vacacionales, para que los trabajadores descansen en ambientes acogedores con sus respectivas familias. Se han otorgado facilidades económicas para el desplazamiento de los mismos. En estas condiciones, el descanso es una pausa auténticamente reparadora, que ampara al trabajador en forma integral, tomándolo como tal y jefe de familia.

En el Perú a excepción de Huampaní y otros centros de recreo particulares, no se ha seguido una política de defensa del capital humano. Es ésta la razón por la cual, el obrero vende 20 días de vacaciones y el empleado 15 días. Su estado de

necesidad no le permite disfrutar de su descanso, cuanto más, que no cuenta con medios que solventen sus vacaciones.

La Ley General del Instituto Peruano de Seguridad Social N° 24786, establece que este Instituto, persigue la protección frente a los riesgos y contingencias sociales, por lo que debería quedar encargado de construir los ambientes necesarios para el descanso vacacional de los hombres que trabajan y otorgando facilidades económicas, para alcanzar la justa recuperación física, mental y espiritual de los que venden su fuerza de trabajo. Para alcanzar este tipo de prestaciones, los patronos deberían pagar al Instituto Peruano de Seguridad Social, cuotas mensuales que representen los intereses de las sumas que retienen y que corresponden a los trabajadores por concepto de compensaciones.

Relacionado con los centros de descanso vacacional, tenemos la Ley N° 10844, que ordenó la creación de centros climáticos de experimento, que se construirían en diversos lugares de la República, con el objeto de ofrecer a los sectores de la población de condición económica modesta, sitios apropiados donde disfrutar sus períodos vacacionales.

Se estableció que tales centros serían de dos tipos: marítimos y mediterráneos. El Estado ubicaría zonas que ofrecieran las condiciones apropiadas para los fines de recreo.

Para la región de Lima, los centros climáticos de esparcimiento, contarían con ambientes necesarios para alojar a los interesados y de las edificaciones que complementen al hogar en la vida diaria; en el aspecto religioso, recreativo, comercial, sanitario y cívico.

Los centros destinados a otras regiones podrían agrupar, simplificándolos, estos elementos de acuerdo con las circunstancias que imperen en cada caso.

Como fondo económico, se destinó el impuesto a los terrenos urbanos sin construir y se estableció una cuenta especial a la orden de la Corporación Nacional de Vivienda. Se le encargó a esta Corporación, el estudio, ejecución y administración de los centros climáticos de esparcimiento. Aún en la misma ley y mediante el artículo 6°, se autorizó contratar un empréstito a un plazo no mayor de 10 años y por cantidad y condiciones que se detalla en dicho artículo. La misma ley estableció, que el Poder Ejecutivo quedaba autorizado para adjudicar terrenos a la Corporación Nacional de Vivienda, para que ésta construyera en ellos o los vendiera para los fines ya mencionados.

Posteriormente se expidieron dos resoluciones supremas y un reglamento para precisar, quienes tenían derecho a vacacionar en Huampaní y las condiciones que debían observarse. Fueron favorecidos los empleados de los Ministerios, Municipalidades, Beneficencias, Compañías Fiscalizadas, Entidades Fiscales, con plaza permanente en el presupuesto y que estuvieran comprendidos en

el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento. Estaban incluidos, además, los miembros del Magisterio Nacional y los empleados públicos cesantes y jubilados.

Por considerar de interés las resoluciones en cuestión, las reproducimos: «Resolución Suprema de 19 de julio de 1955,

Considerando:

Estando a lo dispuesto en el artículo 80° y 81° del Reglamento del Estatuto y Escalafón del Servicio Civil; y,

De acuerdo con lo informado por la Dirección General del Servicio Civil y Pensiones;

Se resuelve:

Artículo 1°: Autorizar a las Oficinas Pagadoras de las Reparticiones Públicas, para que descuenten mensualmente de los sueldos a los empleados públicos, las cuotas por las obligaciones que contraigan para el hospedaje de ellos y sus familiares, en el Centro Vacacional de Huampaní.

No podrán contraer tales obligaciones, los empleados públicos, que estén afectos a descuento por concepto de adelantos de sueldos o préstamos bancarios.

Artículo 2°: La Dirección General del Servicio Civil y Pensiones dictará, de acuerdo con las bases que proponga la Corporación Nacional de la Vivienda, las normas de procedimiento que sea menester para el debido y eficaz control del régimen a seguirse en los contratos de hospedaje a que se refiere el artículo anterior»

Resolución Suprema de 27 de setiembre de 1955, que reglamenta facilidades a los empleados públicos, para gozar de Huampaní.

«Considerando:

Que es conveniente aclarar los alcances del artículo 1° de la Resolución Suprema de 19 de julio último, a fin de que se hagan extensivos al mayor número de empleados públicos, los beneficios del Centro Vacacional de Huampaní, pero cuidando de que las obligaciones que contraigan por ese concepto, no afecten excesivamente su renta mensual.

Que por otra parte, la Dirección General del Servicio Civil y Pensiones en colaboración con la Corporación Nacional de la Vivienda, ha formulado el reglamento para los contratos de hospedaje.

Se resuelve:

Artículo 1°: Aclarar en el sentido de que no podrán celebrar contrato de hospedaje a crédito, los servidores que estén afectos a descuentos por concepto de adelantos de sueldos o préstamos bancarios, salvo que dichos descuentos sumados a otros gravámenes que tuvieren, no excedan de la 3ra. parte del monto vital de la remuneración que perciba el servidor, incluyendo bonificaciones y demás

asignaciones. En este último caso, se podrá celebrar contratos de hospedaje a crédito, sólo hasta por un monto cuya cuota mensual sumado a otros descuentos que tenga el empleado, de conformidad con el párrafo anterior, no excedan de la 3ra. parte de la remuneración total.

Artículo 2º: Aprobar el reglamento formulado por la Dirección General del Servicio Civil y Pensiones, para los contratos de hospedaje que celebren los empleados públicos, en el Centro Vacacional de Huampaní.

Reglamento

Resolución N° 52-Lima, 27-09-1955.

Se resuelve:

Artículo 1º: Tienen derecho a celebrar contrato de hospedaje, con las facilidades de pago previstas en la Resolución Suprema de 19 de julio de 1955, en el Centro Vacacional de Huampaní, los empleados que presten servicios en los ministerios, municipalidades, beneficencias, compañías fiscalizadas, y entidades fiscales, con plaza permanente en el presupuesto y que estén comprendidos en el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento. También están incluidos los miembros del Magisterio Nacional y los empleados públicos cesantes y jubilados.

Artículo 2º: Los contratos de hospedaje, podrán celebrarse por una o más semanas hasta el máximo de 30 días, en cada período anual, contando a partir de la fecha del último contrato.

Artículo 3º: Los hospedajes por período menor de 6 días se pagarán al contado.

Artículo 4º.- Los hospedajes por 6 o más días hasta el máximo de 30, podrán celebrarse a crédito, para abonarse en 10 armadas mensuales vencidas, a partir de la fecha en que se hace uso del alojamiento.

Artículo 9º: Si el empleado no tiene 7 años de servicios al Estado, podrá celebrar contratos al crédito, siempre que acompañe una garantía bancaria».

Las instalaciones de Huampaní han venido siendo administradas por el Ministerio de Educación. Hace algunos meses se han realizado reuniones entre los representantes del Ministerio de Educación y del Instituto Peruano de Seguridad Social, con el objeto de arribar a un convenio, a efecto de que Huampaní pase a la Administración del Instituto Peruano de Seguridad Social. Se expediría un Decreto Supremo para legalizar tal convenio.

Que este primer paso del Instituto, constituya el inicio de una política de construcción de centros vacacionales en la República.

CONCLUSIONES

- 1) Adecuar la Legislación Laboral Común, a las declaraciones constitucionales a efecto:
 - a) De considerar los principios e instituciones que contiene, especialmente, el Capítulo V del Título I de la Carta Fundamental del Estado.
 - b) Específicamente el derecho vacacional del trabajador a domicilio.
- 2) Revisión de la legislación atinente a las vacaciones, a efecto de:
 - a) Considerar las situaciones que se derivan de la naturaleza del trabajo, así como de las condiciones personales del trabajador.
 - b) Que el período de descanso comprenda los días laborables, excluyendo, expresamente, los días festivos y de suspensión de trabajo.
 - c) Que el descanso vacacional, no se venda.
 - d) Que se establezcan las medidas necesarias para garantizar un efectivo descanso, asegurando que el trabajador no emplee el tiempo vacacional, para convalecer de un mal o de otra situación que limite su derecho al descanso.
 - e) Que previos los estudios pertinentes, la Seguridad Social, complemente el derecho vacacional, del trabajador;
 - I) Mediante subsidios que solventen el descanso;
 - II) Y construyendo ambientes, que proporcionen al trabajador y su familia, esparcimiento y recreación.
- 3) Revisión de los convenios colectivos, para conocer como se ha solventado el descanso vacacional y la oportunidad de su goce de los trabajadores que sirven a empresas de alcance financiero.