



Universidad Científica del Perú

**FACULTAD DE Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
METODO DE CASO JURÍDICO**

**“CRITERIOS SOBRE REBAJA Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES DEL
TRABAJADOR; CASACIÓN LABORAL N° 00489-2015 LIMA”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

**AUTORAS : LAURA EDITH GOMEZ ANGULO
ERICKA NATALY ACOSTA RENGIFO**

**San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú
2020**

PÁGINA DE APROBACIÓN

Trabajo de suficiencia profesional de (Método de caso jurídico) sustentado en acto público el día Martes 02 de Febrero del año 2021 , en la Facultad de Derecho de la Universidad Científica del Perú , identificado por el jurado calificador y dictaminador siguiente:



Dr. José Napoleón Jara Martel
Presidente del Jurado



Dr. Franklin Jamanca Henostroza
Miembro del Jurado



Mag. Thamer López Macedo
Miembro del Jurado



Mag. Wilber Mercado Arbieto
Asesor

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedicamos a
Dios por ser nuestro guía y
protector en nuestro camino

A nuestros Padres por su eterno
amor y apoyo incondicional

LAS AUTORAS

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Universidad Científica del Perú por ser nuestra alma mater.

Agradecemos también a nuestros profesores por su dedicación a nosotros dando siempre lo mejor de ellos en lo que respecta a la enseñanza y formación en la carrera de Derecho y Ciencias Políticas.

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° C30 del 27 de enero de 2021, la FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación de Trabajo de Suficiencia Profesional a los Señores:

- | | |
|-----------------------------------|------------|
| • Dr. Jose Napoleon Jara Martel | Presidente |
| • Dr. Franklin Jamanca Henostroza | Miembro |
| • Mag. Thamer Lopez Macedo | Miembro |

Como Asesor: **Mag. Aristo Wilbert Mercado Arbieta**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 10:00 horas del día **Martes 02 de febrero del 2021** en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP, se constituyó el Jurado para escuchar de modo **NO PRESENCIAL**, la sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional - Análisis de Método del Caso: **"CRITERIOS SOBRE REBAJA Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES DEL TRABAJADOR. Casación N° 00489-2015 Lima"**

Presentado por las sustentantes:

LAURA EDITH GOMEZ ANGULO
ERICKA NATALY ACOSTA RENGIFO

Como requisito para optar el título profesional de: **Abogada**

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas de forma remota, las que fueron respondidas de forma: *Satisfactoria*

El jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:


La Sustentación es:

Aprobaron por Mayoria


En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.



Dr. Franklin Jamanca Henostroza
Miembro



Dr. José Napoleón Jara Martel
Presidente



Mag. Thamer Lopez Macedo
Miembro

CALIFICACIÓN	Aprobado (a) Escalón	10 - 20
	Aprobado (a) Universidad	20 - 30
	Aprobado (a) Maestría	30 - 40
	Designado (a)	40 - 50

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

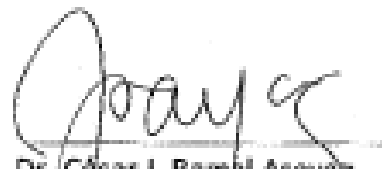
El trabajo de Suficiencia Profesional Titulado:

**"CRITERIOS SOBRE REBAJA Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES DEL
TRABAJADOR; CASACIÓN LABORAL N° 00489-2015 LIMA"**

De los alumnos: **LAURA EDITH GOMEZ ANGULO Y ERICKA NATALY ACOSTA RENGIFO**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **20% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 7 de setiembre del 2020.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética - UCP

kund Analysis Result

lysed Document: UCP_DER_2020_TSP_LauraGomezyErickaAcosta_V1.pdf
(D78510144)
mitted: 9/2/2020 7:23:00 PM
mitted By: revision.antiplagio@ucp.edu.pe
nificance: 24 %

ources included in the report:

ESPEDES_CAMACHO_MARIA_MAGDALENA_DOCTORADO_2018.docx (D44835241)
S ESPINOZA SOTO & BERNILLA NEYRA.docx (D41677726)
S JUAN CARLOS CARRASCO VASQUEZ.docx (D40028594)
P_DER_2020_TSP_SebastianjimenezYRosaGomez_V1.pdf (D78510146)
ina remuneracion integral (1).docx (D36078499)
udia Verónica López Castrejón.docx (D37641797)
MANCILLA_SIANCAS_VICTOR_OSWALDO_DOCTORADO_2018.doc (D41566795)
[ps://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00009-2004-AA.html](https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00009-2004-AA.html)
[ps://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00020-2012-AI.pdf](https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00020-2012-AI.pdf)
[ps://www.researchgate.net/publication/337202164_REDUCION_DE_LA_REMUNERACION_NO_CONSENSUADA_ENTRE_TRABAJADOR_Y_EL_EMPLEADOR_EN_EL_CONTEXTO_PERUANO](https://www.researchgate.net/publication/337202164_REDUCION_DE_LA_REMUNERACION_NO_CONSENSUADA_ENTRE_TRABAJADOR_Y_EL_EMPLEADOR_EN_EL_CONTEXTO_PERUANO)
[ps://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3505/MAE_DER_DE_TRI_001.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3505/MAE_DER_DE_TRI_001.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
[ps://www.facebook.com/notes/ricardo-corrales/la-reducci%C3%B3n-de-la-remuneraci%C3%B3n-se-pacta-con-aceptaci%C3%B3n-del-trabajador-y-por-esc/1342531212481650/](https://www.facebook.com/notes/ricardo-corrales/la-reducci%C3%B3n-de-la-remuneraci%C3%B3n-se-pacta-con-aceptaci%C3%B3n-del-trabajador-y-por-esc/1342531212481650/)
[ps://docplayer.es/127063967-Biblioteca-de-derecho.html](https://docplayer.es/127063967-Biblioteca-de-derecho.html)
[ps://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/libros2020/manual_luisnava.pdf](https://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/libros2020/manual_luisnava.pdf)
[ps://core.ac.uk/download/pdf/233005439.pdf](https://core.ac.uk/download/pdf/233005439.pdf)
[ps://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/11042/2548/2/DER_054.pdf.txt](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/11042/2548/2/DER_054.pdf.txt)
[ps://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21110/Compendio%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21110/Compendio%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
[ps://core.ac.uk/download/pdf/287370377.pdf](https://core.ac.uk/download/pdf/287370377.pdf)

stances where selected sources appear:

ÍNDICE

Contenido

DEDICATORIA	3
ÍNDICE	8
RESUMEN.....	10
CAPÍTULO I.....	11
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO II.....	14
2.1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	14
2.1.1. Antecedentes de la investigación	14
2.1.2. Definiciones teóricas	16
2.1.2.1. El contrato de trabajo	16
2.1.2.2. La remuneración	41
2.1.3. Definiciones conceptuales.....	56
2.2. EL PROBLEMA GENERAL	57
2.3. OBJETIVOS	58
2.3.1. Objetivo general.....	58
2.3.2. Objetivo específico.....	59
2.4. VARIABLES	59
2.5 SUPUESTOS	60
CAPÍTULO III.....	62
METODOLOGÍA.....	62
a. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	62
b. MUESTRA	62
c. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	62
d. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y PLAN DE ANÁLISIS ...	63
e. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO	64
f. RIGOR Y ÉTICA	64
CAPÍTULO IV	65
RESULTADOS	65
CAPÍTULO IV	66
DISCUSIONES.....	66
CAPÍTULO V	68
CONCLUSIONES.....	68

CAPÍTULO VII	69
RECOMENDACIONES	69
BIBLIOGRAFÍA.....	70
ANEXO 1	78
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	78

RESUMEN

Con fecha dieciocho de enero de dos mil trece, el señor Daniel Yndigoyen Herrera incoa demanda contra la empresa Red Star del Perú, sobre reintegro de remuneraciones y su incidencia en el pago de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios por el periodo de marzo de dos mil dos a diciembre de dos mil tres. Sustenta sus pretensiones en el hecho que se le ha reducido el sueldo básico de doce mil cuatrocientos soles (S/ 12,400.00) a diez mil quinientos cuarenta (S/ 10,540.00). En primera instancia, el Juez del Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró infundada la demanda, señalando como principales argumentos que, se acreditó la versión de la demandada en el sentido que la empresa atravesaba por una crisis económica, precisando que el demandante en dicha fecha ocupaba el puesto de Sub Gerente Contable Financiero, por lo que, le fue disminuida su remuneración, sin que haya acreditado en autos que reclamó a su empleadora por dicha supuesta disminución tan pronto se produjo (marzo de 2002), ni tampoco cuando la demandada restituyó la remuneración (enero de 2004), habiendo recién el demandante reclamado por la supuesta disminución de su remuneración luego de que la demandada cursó la carta de cese por límite de edad de fecha doce de setiembre de dos mil doce, resultando verosímil que el actor conjuntamente con otros ejecutivos decidieron por voluntad propia disminuir su remuneración. En segunda instancia, el Colegiado de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, revocó la sentencia de primera instancia y reformándola, declaró fundada la demanda, señalando como principal fundamento que la demandada no ha ofrecido documento escrito donde el actor haya aceptado rebajar su remuneración, tal como le exige la norma y los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, así como las ejecutorias de la Corte Suprema. En la Casación Laboral N° 00489-2015 LIMA, la Corte suprema resolvió declarar fundado el recurso de casación interpuesto por la demandada, y en consecuencia, casaron la sentencia de vista.

Palabras Claves: reducción de la remuneración, hostilidad, remuneración mínima vital, equitativo, unilateral, consensuado.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se realizará un estudio sobre la rebaja y reintegro de la remuneración del trabajador; tomando como referencia la Casación Laboral N° 00489-2015 LIMA, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, la cual trata sobre los supuestos de reducción de la remuneración del trabajador.

En el caso materia de análisis, la Corte Suprema de Justicia de la República viene estableciendo como doctrina jurisprudencial que, la rebaja de la remuneración de un trabajador sí es posible en dos supuestos: a) de manera consensuada, cuando en forma expresa, se ponen de acuerdo entre el trabajador y el empleador; b) de forma unilateral, cuando el empleador decide, sin contar con el consentimiento del trabajador, reducirle la remuneración, pero por causas debidamente justificadas.

A este efecto, es necesario explicar que en una relación laboral existen dos sujetos que intervienen, el trabajador y el empleador, quienes se vinculan a través de un contrato de trabajo, que se define como un acuerdo de voluntades, donde el primero presta sus servicios personales para el segundo, en forma subordinada y remunerada, es decir, tiene como elementos esenciales a: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración.

La remuneración, según el artículo 6 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se define como el íntegro que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Este elemento esencial del contrato de trabajo tiene su fundamento en el artículo 24 de la Constitución Política del Estado, donde señala que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

Es por ello que, para que se reduzca la remuneración de un trabajador, en el sistema jurídico peruano se han puesto límites, siendo estas contempladas en la Ley N° 9463 donde se regula la reducción consensuada y en el inciso b) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 en la cual se regula la rebaja remunerativa unilateral.

Esta protección remunerativa obedece a que, el Derecho Laboral es proteccionista y tiende a equiparar las desigualdades que existen entre empleador y trabajador, a nivel social, económico y probatorio. Siendo el objetivo principal, acortar distancias entre ambos sujetos de la relación laboral, cuanto más que, es el empleador, el que tiene el poder de dirección, que comprende: a) dirigir, que implica establecer las directivas de trabajo, como el reglamento interno de trabajo, horario de ingreso y salida, otorgar uniformes, emitir órdenes de cumplimiento, entre otros; b) controlar, que significa hacer seguimiento al trabajo realizado, al cumplimiento de las directivas internas, evitar las tardanzas y otros afines; c) sancionar, que requiere disciplinar al trabajador, ya sea por su mala conducta o por su bajo rendimiento.

Esta investigación es de tipo documental descriptivo cuya hipótesis es que la solución al problema sería que se puede reducir la remuneración del trabajador siempre y cuando sea consensuada y que excepcionalmente el empleador pueda reducirlo por causa objetiva debidamente motivada.

Para nosotros, los operadores del derecho, es muy importante este tema de la reducción de la remuneración del trabajador, porque en la práctica, de esta figura jurídica, se pueden derivar procesos judiciales laborales, entre los que destacan: reintegro de remuneraciones, cese de actos de hostilidad y despido indirecto.

Las razones del estudio sobre la reducción de la remuneración, radica en la importancia que tiene para la clase trabajadora, quien es la parte débil de la relación laboral, siendo que en casos similares, tanto el Tribunal Constitucional (Expedientes números 009-2004-AA/TC y 0020-2012-PI/TC) como la Corte Suprema (Casaciones números 489-2015 Lima y 3711-2016 Lima), resolvieron estableciendo que la reducción de la remuneración, puede ser consensuada o no consensuada, siendo esta última válida, sólo si es de manera excepcional y razonable.

Entonces, el objetivo general de la investigación es realizar un análisis de la Casación Laboral N° 00489-2015 LIMA; mientras que el objetivo específico es determinar si son suficientes los criterios establecidos en esta sentencia, para que el juzgador pueda resolver casos donde exista rebaja de remuneración, cese de actos de hostilidad o si el empleador puede reducir la remuneración del trabajador por debajo de la remuneración mínima vital.

Finalmente, la casación analizada servirá para resolver casos que se presenten en esta época de pandemia, donde se ha visto que varias empresas decidieron reducir el 50%

de la remuneración de sus trabajadores por motivo que se encuentran en crisis por efecto del Covid - 19 (Coronavirus). Es allí donde entran a tallar: por un lado, la labor de los abogados, que es, defender los derechos de los trabajadores afectados; de los empresarios, aplicar la ley para reducir la remuneración de los trabajadores y no verse perjudicados por la crisis económica que ha generado el confinamiento; y, la del juez, decidir el conflicto de intereses, aplicando la ley o en su defecto los principios generales del derecho, la doctrina y la jurisprudencia.

CAPÍTULO II

2.1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1.1. Antecedentes de la investigación

Como antecedentes a la presente investigación se desarrollaron los siguientes trabajos que a continuación se detallan:

- ❖ La investigación realizada por **(Sarzo, 2012)**¹, titulado: “**La configuración constitucional del Derecho a la Remuneración en el ordenamiento jurídico peruano**”. Este trabajo concluye que: El contenido constitucionalmente protegido del derecho a una remuneración suficiente implica la tutela del monto salarial acordado en el contrato de trabajo. Por ello, sólo serán constitucionales determinados tipos de descuentos y reducciones de salarios. Serán constitucionales i) los descuentos previstos en la ley, que tengan un sustento constitucional directo y que sean proporcionales; y ii) los descuentos aceptados por escrito por el trabajador que no impliquen una percepción inferior a la respectiva remuneración mínima legal. Se descarta, por lo tanto, cualquier descuento que opere por la sola voluntad del empleador, con excepción de los descuentos unilaterales por concepto de sanción, siempre que se cumpla con el principio de legalidad en materia sancionadora y la sanción guarde proporcionalidad con la falta cometida y con los fines disciplinarios que persigue. Será constitucional la reducción unilateral de salario, siempre que ésta se justifique en una crisis económica que ponga en peligro la continuidad de la empresa. No obstante, para la ejecución de este tipo de reducción se requiere, necesariamente, de una ley que, observando el principio de proporcionalidad, regule tal acto. Por lo tanto, reclamamos un tratamiento legal de las modificaciones sustanciales de las condiciones salariales. La reducción de remuneraciones acordada por escrito entre trabajador y empleador será constitucional si es que no

¹ **SARZO TAMAYO, Victor Renato** (2012). *Tesis para obtener el título de abogado: La configuración constitucional del Derecho a la Remuneración en el ordenamiento jurídico peruano*. Lima.

significa la percepción de un monto inferior a la respectiva remuneración mínima legal, en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos. El contenido constitucional del derecho a una remuneración suficiente garantiza que el trabajador, por lo menos, perciba por sus servicios el salario mínimo legal.

Desde nuestro punto de vista, esta investigación es realizada desde la óptica constitucional (estudio a nivel teórico), considerando a la remuneración como un derecho fundamental, que tiene como base el artículo 24 de la Constitución. Estamos de acuerdo con las conclusiones arribadas por el autor, pero nuestro trabajo se va a enfocar a la remuneración en el aspecto teórico - práctico – judicial, más enfocado al quehacer diario del juzgador y de las partes que están inmersos en procesos judiciales labores sobre esta materia, pues aquí se analiza, en específico el caso resuelto en la Casación Laboral N° 00489-2015 LIMA, referida a la rebaja y reintegro de remuneraciones del trabajador, y se compara con casos análogos resueltos a nivel jurisprudencial, teniendo en cuenta la posición del Tribunal Constitucional en los Expedientes números 009-2004-AA/TC y 0020-2012-PI/TC y de la Corte Suprema en las Casaciones números 489-2015 Lima y 3711-2016 Lima.

- ❖ De otro lado, en la investigación realizada por **(Puecas & Siaden, 2017)**², titulado: **“Transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial – Ley N° 29944”**. Este trabajo concluye que: Respecto a la reducción de remuneración de los docentes, podemos afirmar que anteriormente un profesor nombrado recibía una remuneración total, la misma que comprendía la remuneración principal, bonificación personal, familiar, por refrigerio y movilidad, por preparación de clases y evaluación, y además consistía en todos los conceptos remunerativos adicionales otorgados por ley expresa, sin embargo, con la promulgación de la Ley de la Reforma Magisterial – Ley N° 29944, se les paga una remuneración íntegra mensual, siendo esta incompleta, debido a que no se detalla específicamente cuáles son los montos remunerativos que vienen recibiendo los docentes en la actualidad, por lo tanto, dicha descripción crea la apariencia de que

² **PUESCAS FIESTAS, Roberto Carlos & SIADEN PAIVA, Sughei del Milagro** (2017). *Tesis para optar el título de abogado: Transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial - Ley N° 29944*. Pimentel: Universidad de Sipán.

hay un aumento de sueldo en los docentes de educación básica regular pública, en tal sentido es necesario resaltar que ninguno de los anteriores gobiernos han cumplido con lo estipulado en la Ley del Profesorado – Ley N° 24029, ni mucho menos se ha cumplido con el pago de la bonificación del 30% por preparación de clases y evaluación, debido a los diferentes procesos existentes, generándose esta situación por el contumaz incumplimiento del Estado en relación a las remuneraciones ordenadas en la Ley del Profesorado, en tal sentido, puede verse con toda nitidez que hay una reducción de remuneración para los docentes de educación básica regular pública, atentando esta innegable reducción de sueldos el artículo 1 de la Constitución Política del Perú, que reconoce la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad.

En esta investigación se analiza la transgresión de la remuneración y de los beneficios sociales del docente, haciendo un enfoque específico en el cambio de la antigua Ley del Profesorado - Ley N° 24029 a la Ley de la Reforma Magisterial – Ley N° 29944. En cambio, en la investigación que estamos realizando se hace un enfoque general de cualquier trabajador que labora, ya sea en el régimen laboral público o en el privado, analizando si es posible rebajar la remuneración del trabajador, sin que medie consentimiento. Se analiza cuál es la posición del juzgador, si existe algún precedente vinculante o es que solamente hay una reiterada posición mayoritaria o dividida de los magistrados de los órganos jurisdiccionales.

2.1.2. Definiciones teóricas

2.1.2.1. El contrato de trabajo

Para **(Toyama & Vinatea, 2017)**³, el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades constituido por dos partes llamadas: trabajador y empleador. El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo quien, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados. Esta es la única forma

³ **TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge & VINATEA RECOBA, Luis** (2017). *Guía Laboral para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes*. Lima: Gaceta Jurídica.

de prestación de servicios de la que se ocupa el Derecho del Trabajo: labor desempeñada por el ser humano, con la finalidad productiva (para obtener una ventaja patrimonial o económica), por cuenta ajena (por encargo de otro, quien es titular de los bienes o servicios producidos y también quien asume los riesgos del negocio), libre (voluntaria, resultado del acuerdo de voluntades) y subordinada (dirigida por el empleador que puede ser una persona natural o jurídica).

Sobre el particular, desde nuestra posición, si se da una revisada de la normativa laboral del sistema jurídico peruano, no se advierte ninguna definición de lo que es un contrato de trabajo. Por eso, si damos una lectura del artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante la LPCL), no se define en forma precisa qué es un contrato de trabajo, sin embargo, nos da ciertos elementos para su identificación, cuyo tenor literal es el siguiente:

“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.

Entonces, desde nuestro punto de vista, concordamos con la definición de **TOYAMA**, pero debemos agregar que, el contrato de trabajo, **en primer lugar**, es un acto jurídico bilateral; y, **segundo**, es un contrato de prestaciones recíprocas, donde el trabajador, presta sus servicios remunerados y subordinados, y a cambio de ello, el empleador, cumple con el pago de la contraprestación por el trabajo realizado, que viene a ser la remuneración que puede ser en dinero o en especie.

CONTRATO DE TRABAJO

Acto jurídico bilateral: intervienen dos partes: el empleador y el trabajador.

CONTRATO DE PRESTACIONES RECÍPROCAS:

Trabajador: Presta sus servicios subordinados y remunerados.

Empleador: Cumple con el pago de la contraprestación.

Ahora, a tenor de la definición efectuada sobre el contrato de trabajo, conviene diferenciarlo del contrato civil. En el contrato de trabajo, se tiene tres elementos esenciales: **la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración**; en cambio, en un contrato civil, se encuentra la prestación de servicios que no necesariamente es personal y la retribución por el servicio prestado. **Verbigracia**, una persona contrata a un albañil para que le construya su casa, y éste le cobra por sus servicios el importe de 5,000 soles; el albañil puede o no prestar sus servicios personalmente, porque en este caso contratará a varias personas para que trabajen con él, y la señora que le contrató solo quiere ver su vivienda construida en el plazo establecido en el contrato, por lo que, una vez terminada la obra, también cumple con el pago total de la retribución.

El ejemplo antes mencionado encuadra bien en el artículo 1764 y siguientes del Código Civil, donde el acreedor es considerado **comitente** y quien presta los servicios es denominado **locador**. Este tipo de contrato civil, se caracteriza porque la prestación de servicios se realiza en forma independiente y solo está sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato. Lo manifestado se resume en el siguiente cuadro:

CONTRATO DE TRABAJO	CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS
Se regula en la LPCL.	Se regula en el artículo 1764 y siguientes del Código Civil.
Intervienen dos partes: el empleador y el trabajador.	Intervienen dos partes: el comitente y el locador
La prestación de servicios es realizado en forma personal. Ejemplo: secretaria, asistente judicial, auxiliar administrativo.	La prestación de servicios no necesariamente es realizado en forma personal. Ejemplo: pintor de cuadros, contador, abogado litigante.
La subordinación significa que el trabajador estará sujeto al empleador quien tiene el poder directriz, fiscalizador y sancionador. Ejemplo el trabajador está sujeto a un horario de trabajo.	No existe subordinación porque el servicio se presta en forma independiente. Ejemplo: el pintor elabora su cuadro en su domicilio, solo debe dar cuenta cuando ya terminó de pintar para recibir el pago por ello.

<p>La remuneración es el pago por los servicios prestados y tiene la característica de ser fijo, mensual y permanente. Ejemplo: la remuneración básica y remuneraciones complementarias.</p>	<p>La retribución es el pago por el servicio prestado en forma independiente, y no es fijo, ni mensual ni permanente. Solo se paga por lo realizado. Ejemplo: el pintor recibe el pago por el valor del cuadro.</p>
<p>Genera el pago de los beneficios sociales y otros derechos que por ley le corresponden al trabajador. Ejemplos: gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, seguro social, AFP o ONP.</p>	<p>No genera pago de ningún beneficio social.</p>

En atención a esta diferenciación, es necesario precisar que la mayoría de los empleadores, optan por suscribir con sus trabajadores, contratos de locación de servicios, ello con el fin de no pagarles ningún derecho que como trabajador les corresponde. Es así que un trabajador, está regido por un contrato civil y no recibe por ello ningún pago de beneficios sociales, tampoco tiene ningún seguro social y nada de aportes al sistema de pensiones. Dejando en desamparo al trabajador que pone su fuerza de trabajo para recibir una remuneración justa y equitativa.

En ese caso, se ha otorgado potestad al juzgador de poner aplicar el **PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD**, el cual quiere decir que, en caso de discordancia entre la práctica y los documentos, se debe dar preferencia a lo que ocurre en el terreno de los hechos. Por tanto, si se advierte que el contrato civil en la realidad es un verdadero contrato de trabajo, se aplica el principio de primacía de la realidad, convirtiéndose en un verdadero contrato de trabajo, al advertirse la configuración de sus elementos esenciales que son: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración, los mismos que se encuentran regulados en el artículo 4 de la LPCL.

Por esto, ello trae a colación mencionar la siguiente jurisprudencia: “El elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto al contrato de locación de servicios es la subordinación del trabajador respecto a su empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se le contrata (ejerció de poder de dirección), así como la de

imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario)” (CAS. LAB. N° 01482-2010 Lima Norte).

2.1.2.1.1. Objeto del contrato de trabajo

Según (**Arevalo, 2012**)⁴, el objeto del contrato es crear en el trabajador la obligación de prestar sus servicios en forma personal y subordinada a favor del empleador, y a su vez obligar a este último al pago de la remuneración que corresponda.

La definición de Arévalo, nos parece clara, pero revisando la normativa nacional, encontramos que el contrato de trabajo es un acto jurídico y por tanto, también le rigen las reglas del Código Civil, por lo que, para su validez, se requiere, conforme al artículo 140 del citado dispositivo legal, lo siguiente:

- 1) Plena capacidad de ejercicio, salvo las restricciones contempladas en la ley.
- 2) Objeto física y jurídicamente posible.
- 3) Fin lícito.
- 4) Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

Asimismo, también es aplicable las normas referidas al contrato, porque el contrato de trabajo es un contrato de prestaciones recíprocas, siendo pertinente señalar lo establecido en el artículo 1402 del Código Civil, que a la letra dice: “El objeto del contrato consiste en crear, regular, modificar o extinguir obligaciones”.

Entonces, del artículo 4 de la LPCL, se desprende que el objeto del contrato de trabajo es crear las siguientes obligaciones:

- a) El trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios en forma personal, directa y subordinada.

Lo que quiere decir que el prestados de servicios no puede delegar su trabajo a otra persona, además de estar sujeto a un horario de trabajo, donde hay control de ingreso, salida, refrigerio, le hacen trabajar horas extras; le fiscalizan el trabajo que realiza, revisan sus avances realizados, le ponen plazos a las tareas

⁴ **AREVALO VELA, Javier** (2012). *Derecho del Trabajo Individual*. Lima: Fondo Editorial de la Fundación Vicente Ugarte del Pino (FUP).

encomendadas, le imponen el uso de uniforme; y en caso no tiene un buen rendimiento laboral o tiene una mala conducta en su centro de labores, puede ser sancionado disciplinariamente.

- b) El empleador tiene la obligación de pagar la contraprestación por el servicio prestado.

En este caso, el empleador debe de cumplir con el pago de la remuneración, de los beneficios sociales y de los demás derechos que al trabajador le corresponda como contraprestación de sus servicios. Todo esto comprende lo siguiente: el salario, ya sea semanal, quincenal o mensual, el pago de la compensación por tiempo de servicios, las gratificaciones legales, la asignación familiar, las vacaciones, el seguro de vida, el AFP o la ONP, el seguro social, la retención de los impuestos de ley, las licencias y los permisos.

2.1.2.1.2. Sujetos del contrato de trabajo

Como se ha mencionado anteriormente el contrato de trabajo es un acto jurídico y específicamente viene a ser un acto jurídico bilateral o un contrato con prestaciones recíprocas. Las partes intervinientes son, el trabajador y el empleador.

- **El trabajador**

Se denomina así, al sujeto que presta sus servicios en forma personal, directa y subordinada. El prestador de servicios es una persona natural y no puede delegar su trabajo a otra persona, salvo que sea ayudado por un familiar directo que dependa de él.

Sobre la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, el artículo 5 de la LPCL señala lo siguiente:

“Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”.

En síntesis, el trabajador, es una persona natural que entrega su fuerza de trabajo para otra persona a cambio de una remuneración o salario.

Los trabajadores se pueden clasificar de diferentes formas, ello dependerá de la naturaleza del trabajo que realizan, los cuales se detallan a continuación:

Tipo	Descripción	Legislación que lo regula
Empleados	Son aquellas personas que realizan labores de oficina	Ley N° 28175
Personal de dirección	Es el que ejerce la representación general del empleador o que lo sustituye, tiene labores de administración o de control	LPCL
Personal de confianza	Son aquellos trabajadores que tienen contacto directo con el empleador, y tiene acceso a los secretos industriales, profesionales o comerciales de la empresa	LPCL
Obreros	Son aquellas personas que realizan labores donde predomina el esfuerzo físico	LPCL
Artistas	Son aquellas personas que realizan obras artísticas, con texto o sin él, utilizando su cuerpo o habilidades, con o sin instrumento	Ley N° 28131
Futbolistas profesionales	Son aquellos que se dedican a la práctica del fútbol	Ley N° 26556

Trabajadores del hogar	Son aquellos que trabajan dentro del hogar	Ley N° 27896
Trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo	Son aquellos que laboran en plantas conserveras, congeladoras, fresco refrigeradas y curadoras de pescado	Ley N° 27979
Trabajadores portuarios	Aquí encontramos al estibador, tarjador, winchero, gruero, portalonero, levantador de costado de nave	Ley N° 27866
Trabajadores adolescentes	Son aquellas personas que se encuentran entre los 12 años y menos de 18 años	Ley N° 27571 – Código de los Niños y Adolescentes
Trabajadores agrarios	Son aquellos que desarrollan labores en los cultivos y/o crianzas de animales	Ley N° 27360
Trabajadores acuícolas	Son aquellas que realizan labores acuícolas	LPCL

- **El empleador**

Es aquél a favor de quien el trabajador se pone a disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. El empleador puede ser: una persona natural, una persona jurídica, un patrimonio autónomo, una entidad asociativa, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada o pública.

Una persona natural puede ser empleador, por ejemplo, el dependiente que trabaja en una tienda de venta de productos de primera necesidad.

En cuanto a patrimonio autónomo, puede ser una sociedad conyugal que tiene una trabajadora del hogar.

Una entidad asociativa, puede ser una Sociedad Anónima, que se dedica a las redes de telefonía, como Telefónica.

Una entidad sin fines de lucro puede ser una ONG, como por ejemplo la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental.

Una empresa privada de Derecho Público, puede ser Electro Oriente S.A.

2.1.2.1.3. Elementos del contrato de trabajo

- **Elementos generales**

Como el contrato de trabajo es un acto jurídico, en este caso rige el artículo 140 del Código Civil; por lo que, los elementos generales son:

- **Plena capacidad de ejercicio, salvo las restricciones contempladas en la ley.** En este caso, tanto el empleador como trabajador, deben ser mayores de edad, no pueden estar impedidos de celebrar ningún tipo acto jurídico. La única excepción es el trabajo adolescente que por regla general se precisa que tenga autorización de los padres o tutores.
- **Objeto física y jurídicamente posible.** El objeto del contrato de trabajo es por parte del trabajador, la prestación de los servicios subordinados; y del empleador, el pago de la remuneración por los servicios prestados.
- **Fin lícito.** Todo contrato de trabajo debe ser lícito, caso contrario, será nulo de pleno derecho.
- **Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.** Los contratos de trabajos deben ser escritos y verbales. En el caso de los contratos sujetos a modalidad, sino se realizan por escrito y no se establece la causa objetiva, en forma automática se convierten en un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Dentro de los contratos modales tenemos a:

- a) Temporales: Inicio de actividad, necesidad de mercado, reconversión empresarial, ocasiona, suplencia.

- b) Accidental: Emergencia, obra o servicio específico, intermitente.
- c) Obra o servicio: Temporada.
- d) Cualquier causa temporal: toda causal temporal.

Para todos los tipos de contratos modales el plazo máximo de contratación es de cinco años.

- **Elementos Esenciales**

- **La prestación personal de servicios.**

(Sanguinetti, 1987)⁵ señala que la prestación de servicios es la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*) la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma. Es decir, la prestación de servicios que fluye de un contrato de trabajo es personal – *intuitu personae*– y no puede ser delegada a un tercero. Los servicios que presta el trabajador son directos y concretos, no cupiendo la posibilidad de efectuar delegaciones o ayuda de terceros – salvo el caso del trabajo familiar.

Entonces, comentando esta definición, se tiene que la labor que presta el trabajador, en este caso es en forma personal y directa. En otras palabras, no puede delegar su labor. Por ejemplo, la secretaria de una empresa no puede dejar que otra persona realice su labor, dado al carácter personalísimo del contrato de trabajo, caso contrario, se convertiría en un contrato civil, donde solo existe la prestación de servicios (que puede no ser personal) y la retribución, vale decir, como los contadores, los abogados, el carpintero, entre otros, que prestan servicios determinados.

A propósito de la carga de la prueba en estos casos, en el artículo 23 numeral 23.2 de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que: “Acreditada la

⁵ **SANGUINETI, Wilfredo** (1987). *El contrato de locación de servicios ferente al Derecho Civil y al Derecho de Trabajo*. Lima: Cuzco.

prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. Este articulado regula la denominada **PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD**, el cual quiere decir que el trabajador - demandante solo tiene que acreditar que sus servicios fueron prestados en forma personal, con lo que se invierte la carga de la prueba para el empleador – demandado, quien tendrá que acreditar que el demandante no ha sido su trabajador, debiendo para ello demostrar que el accionante no estaba sujeto a subordinación ni tampoco recibía una remuneración sino una retribución, es decir, que el demandante es un prestador de servicios civiles.

Aunque en la práctica los jueces vienen desconociendo esta regla, pues existen casos donde valoran los medios probatorios y si el demandante solo presentó recibos por honorarios, declaran infundada la demanda por el solo hecho de no demostrar estar sujeto a subordinación; lo cual implica una clara transgresión de la **presunción de laboralidad**, pues esta regla establece que solo se debe probar la prestación personal de servicios. Es más, no analizan la secuencia de los recibos por honorarios ni los contenidos establecidos en él, soslayando también el **principio de primacía de la realidad**, porque estos recibos por honorarios advierten que en la realidad hay un contrato de trabajo más no un contrato de naturaleza civil.

- **La subordinación**

Sobre la subordinación el artículo 9 de la LPCL señala lo siguiente:

“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

La Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social señala que la subordinación viene a ser el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que él constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios – en este último contrato se aprecia, al igual que en

el contrato de trabajo, la existencia de una retribución y una prestación de servicios, sin perjuicio de un trabajo por cuenta ajena. Este elemento implica la presencia de las facultades directriz, fiscalizadora y disciplinaria que tiene el empleador frente a un trabajador, las mismas que se exteriorizan en; cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, uniforme, existencia de documentos que demuestren cierta sumisión o sujeción a las directrices que se dicten en la empresa, imposición de sanciones disciplinarias, sometimiento a procesos disciplinarios aplicables al personal dependiente, entre otras acciones⁶.

Aportando a lo mencionado anteriormente, del análisis realizado en nuestra investigación, podemos concluir que la subordinación otorga al empleador los siguientes poderes:

- (i) **Poder Directriz:** lo que se define como la facultad para normar reglamentariamente las labores, dictar órdenes necesarias para la ejecución de las mismas. Asimismo, el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. **Ejemplo**, el empleador puede modificar el horario de trabajo que antes era de 7:30 a.m. a 3:30 pm al nuevo horario de 7:30 a.m. a 4:30 p.m. con un tiempo de refrigerio de una hora.
- (ii) **Poder Fiscalizador:** Esto quiere decir que el empleador puede supervisar las labores encomendadas al trabajador. **Por ejemplo**, el empleador puede hacer visitas de asistencia y puntualidad en el trabajo, así como también puede requerir a su trabajador el reporte de las actividades realizadas durante el mes laborado.
- (iii) **Poder Sancionador:** que significa que el empleador puede sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. **Verbigracia**, se tiene el caso de un trabajador que fue sancionado por falta

⁶ Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (2004). *Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional*. Lima: Academia de la Magistratura.

grave y su consecuente despido por haber llegado al trabajo en estado de ebriedad.

Entonces dada esta explicación y contrastada con la realidad, en la mayoría de los casos que ocurren en la práctica, casi todos los empleadores tienden a ocultar la subordinación del trabajador y eso lo hacen suscribiendo contratos de locación de servicios. También en ocasiones no le otorgan boletas, ni tampoco hacen un registro de ingreso y salidas del prestador de servicios. Asimismo, no le entregan memorandos, ni cartas ni oficios. A veces no dejan huella de nada, resultando difícil para el trabajador acreditar que estaba trabajando en forma subordinada.

Es por ello, que en la Nueva Ley Procesal del Trabajo se ha regulado la **PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD**, donde solo se obliga al trabajador acreditar la prestación personal de servicios, pero como existe deficiencia en el sistema de justicia, es necesario que el abogado litigante, presente documentos tendientes a acreditar la subordinación, como son las boletas de pago, recibos por honorarios, memorandos, cartas, oficios, hoja de control de asistencia, documentos de apertura de procesos disciplinarios, videos de las actividades realizadas, entrega de uniformes de trabajo, capacitaciones, asignación de correo electrónico institucional, pago de seguros de riesgo, documentos donde firma como trabajador, tarjeta de control de ingresos y salidas, papeleta de permiso, viajes en comisión de trabajo, pago de viáticos, compra de pasajes, poderes de representación, asignación de un teléfono institucional, entre otros.

- **La remuneración**

La remuneración lo encontramos definido en el artículo 6 de la LPCL, cuyo tenor literal es el siguiente: “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”.

En la doctrina se puede encontrar que la remuneración se define como todo aquello que el trabajador recibe por los servicios prestados y que sea de libre disposición. En ocasiones no hay trabajo efectivo, como es el caso de las vacaciones o licencia justificada, pero lo esencial es que se genera una ventaja patrimonial para el trabajador. El trabajo puede ser remunerado en efectivo (en moneda nacional o extranjera) o en especie (cuando el pago sea un bien o servicio)⁷.

Para Pedro Corrales Morales, la remuneración comprende aquellos conceptos que representan una ventaja o beneficio patrimonial para el trabajador y su familia – ya sea en bienes o servicios- sin tener en cuenta la condición, el plazo o la modalidad de entrega⁸.

Asimismo, es necesario mencionar lo que resalta **JORGE TOYAMA** al señalar que la Constitución indica que el pago de las remuneraciones y beneficios sociales tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículo 24). Evidentemente la cobranza y su enunciado tienen su base en el carácter protector del Derecho Laboral, de tal manera que el crédito laboral tiene preferencia sobre una acreencia civil más antigua y pública (como puede ser una hipoteca)⁹.

Para nosotros, en resumen, de lo que señalan los autores mencionados, la remuneración viene a ser el pago por el trabajo realizado, que puede ser en dinero o en especie, que se realiza en forma periódica, que puede cumplirse en forma diaria, semanal, quincenal o mensual.

A fin de definir mejor a la remuneración, a tenor de la ley y de la doctrina mencionada, debemos precisar lo siguiente:

- a) **Puede ser en dinero o en especie**, esto es, que se puede pagar con dinero o con objetos de valor;
- b) **Es fijo**, es decir, que puede ser en un solo monto, aunque es variable en el caso de los comisionistas;

⁷ **ALARCÓN SALAS, Magaly** (2015). *Manual de reclamos y procedimientos laborales*. Lima: Gaceta Jurídica.

⁸ **MORALES CORRALES, Pedro** (1999). *Remuneraciones*. En: revista “Actualidad Laboral”. Lima.

⁹ **GUTIÉRREZ CAMACHO, Walter** (2005). *La Constitución comentada*. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica.

- c) **Es permanente**, que quiere decir, que se puede otorgar diario, quincenal o mensual; y,
- d) **De libre disposición**, que otorga al trabajador la facultad de poder decidir que lo va a hacer con el dinero o la especie que recibe como pago por su prestación de servicios, lo que también quiere decir que el trabajador no debe rendir cuenta a nadie de lo que hace con el dinero que recibe, como en el caso de los viáticos que deben ser rendidos al empleador.

Es común que para ocultar el pago de la remuneración, los empleadores entregan en forma directa al trabajador o realizan depósito directamente en una cuenta bancaria, en otras ocasiones lo hacen a través de recibos por honorarios. Sin embargo, la forma de acreditar la remuneración es presentando el estado de cuenta del banco o adjuntando todos los recibos por honorarios, los cuales deben estar ordenados en forma correlativa.

Los jueces en estos casos evalúan si los recibos por honorarios son **correlativos**, es decir, que no le falte ningún número secuencial y que se haya expedido a un solo empleador, lo que amerita concluir que la prestación de servicios es a exclusividad; después revisa si los montos depositados **son fijos** y no variables, por ejemplo, los montos consignados son 930 soles todos los meses, denotando esta característica de la remuneración; luego, si son **permanentes**, esto es, si se depositan siempre todos los meses en forma regular. Adicionalmente, se revisa si dentro de los conceptos consignados se advierte que el empleador reconoce algún **rasgo de laboralidad**, como el constar como trabajo lo realizado por el demandante, verbigracia: “se le paga por concepto de trabajo como secretaria”.

Si se encuentra que el pago es fijo, mensual, permanente, el recibo es correlativo y en su contenido se reconoce como trabajador de la empresa, es claro que estamos ante una remuneración y no una retribución.

2.1.2.1.4. El periodo de prueba

Según el artículo 10 de la LPCL el período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Aunque, las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de

responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

Lo descrito anteriormente quiere decir que, si un trabajador labora 3 meses y 1 día, ya no puede ser despedido, porque superó el periodo de prueba. En caso, la labor realizada requiere de una capacitación especial o es necesario que el prestador de servicios requiera más tiempo para aprender por lo complejo que es el trabajo, se puede ampliar el periodo de prueba, pero este acuerdo debe constar por escrito, caso contrario, se entiende que el contrato de trabajo se ha convertido en uno de naturaleza indeterminada.

En el caso de los trabajadores de confianza o calificados el plazo máximo para ampliar el periodo de prueba es hasta seis meses, es decir, después del periodo de prueba de tres meses se puede ampliar hasta por tres meses más; por lo que terminado este periodo el vínculo laboral tiene que ser extinguido.

Para los trabajadores de dirección, el periodo de prueba solo puede ser ampliado en un total de doce meses, lo que quiere decir que, después de los tres meses, el empleador puede ampliar nueve meses más el plazo del contrato inicial.

El contrato de trabajo en sí, tiene una vocación de permanencia en el tiempo, es por ello que está regido por el ***principio de continuidad***, según el cual toda relación laboral es a plazo indeterminado. La excepción a la regla viene a ser los contratos modales, los cuales deben estar debidamente justificados y constar por escrito.

Entonces, el periodo de prueba tiene como finalidad, dar la oportunidad al empleador para que pueda probar las habilidades y las aptitudes del trabajador a fin de decidir si sigue o no con el contrato; en cambio, para el trabajador consiste en una suerte de prueba para que decida si se queda o no en el trabajo. Esta figura también opera como un límite al empleador con el objeto que no abuse en tener “en prueba” en forma indefinida a un prestador de servicios; y, también es una protección para el trabajador, para que una vez superado el tiempo mínimo de labores no pueda ser despedido en forma arbitraria.

2.1.2.1.5. Suspensión del contrato de trabajo

El artículo 11 de la LPCL establece que se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

Entonces, en la **suspensión perfecta de labores**, el trabajador no presta servicios personales y el empleador no paga la remuneración por los servicios prestados; en cambio, en la **suspensión imperfecta de labores**, el trabajador no presta servicios personales, pero el empleador está obligado al pago de las remuneraciones del prestador de servicios.

En el artículo 12 se regula las causales suspensiones del contrato de trabajo, los cuales se detallan en el siguiente cuadro¹⁰:

SUPUESTOS	CLASES		DURACIÓN
	PERFECTA	IMPERFECTA	
Invalidez temporal	X		11 meses y 10 días consecutivos. 540 días en 36 meses
Descanso pre y posnatal	X		49 días de pre y 49 de posnatal (pueden acumularse)
Licencia por paternidad		X	10 días
Vacaciones		X	30 días en principio
Licencia para desempeñar cargo público	Puede ser totalmente perfecta (congresista) o parcialmente perfecta (consejero regional)		Mientras dure el cargo
Licencia para dirigentes sindicales		X	30 días al año

¹⁰ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico - práctico*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Sanción disciplinaria	X (necesariamente)		Duración razonable y proporcional a la falta
Ejercicio del derecho de huelga	X		Mientras dure
Detención del trabajador	X		Siempre que no se le sentencie a pena privativa de la libertad
Inhabilitación administrativa o judicial	X		No más de 3 meses
Concesión de permisos	Dependerá del acuerdo o voluntad empresarial		Lo que se haya acordado
Caso fortuito y fuerza mayor	X		Máximo 90 días
Suspensión por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogos	X		Lo que convengan las partes
Hora de lactancia		X	Una hora por día (una hora adicional por parto múltiple)
Cierre temporal por la Sunat		X	Mientras dure el cierre de la Sunat
Readmisión en caso de despido nulo por una acción de amparo		X	Lo que dure el proceso siempre que resulte fundada la demanda

Licencia para atención de familiares		X	Siete días
Licencia para atender hijos con discapacidad	X		Variable
Representantes ante el Comité de SST		X	30 días

La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo lo suspende si impide el desempeño normal de las labores. Debe ser declarada por el Instituto Peruano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

La inhabilitación impuesta por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe el trabajador en el centro de trabajo, por un período inferior a tres meses, suspende la relación laboral por el lapso de su duración.

El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

Los efectos que tiene la suspensión del contrato de trabajo son los siguientes:

- Continuidad de la relación laboral.
- Las obligaciones derivadas de la buena fe laboral se mantienen vigentes mientras dure el periodo de suspensión del vínculo.

- Los días considerados como suspensión imperfecta de labores serán considerados para el cómputo del tiempo de servicios; en cambio, para el caso de la suspensión imperfecta el plazo suspendido no se considera como laborado.

- Al término de la suspensión perfecta o imperfecta de labores el trabajador debe retornar a su puesto habitual de labores.

2.1.2.1.6. Extinción del contrato de trabajo

El artículo 16 de la LPCL establece que: “Son causas de extinción del contrato de trabajo:

a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;

El fallecimiento del empleador extingue la relación laboral si aquel es persona natural, sin perjuicio de que, por común acuerdo con los herederos, el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para efectos de la liquidación del negocio. El plazo convenido no podrá exceder de un año, deberá constar por escrito y será presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de registro.

b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;

En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;

d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;

El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.

e) La invalidez absoluta permanente;

La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada conforme al artículo 13 de la LPCL.

f) La jubilación;

La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.

El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que este inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión.

La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.

g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;

Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;"

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;

c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación

laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave;
- b) La condena penal por delito doloso;
- c) La inhabilitación del trabajador.

h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Artículo 46.- Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor;
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos;
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra;
- d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

2.1.2.1.7. Principios que rigen el derecho del trabajo¹¹

a) Principio de primacía de la realidad

Según este principio priman los hechos sobre las formas. Es decir, si en el documento figure un contrato de locación de servicios y en la realidad es una persona que presta servicios subordinados y subordinados; ese contrato civil se convierte en un verdadero contrato de trabajo, y por lo tanto, el prestador de servicios debe percibir una remuneración digna y los beneficios sociales que por ley le corresponde.

¹¹ **TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge** (2017). *Problemática de los Contratos de Trabajo Modal: cómo están resolviendo el TC y la Corte Suprema*. Lima: Gaceta jurídica.

A decir de la jurisprudencia, donde se encuentran las siguientes definiciones:

- En el caso de autos, es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, del contenido de los contratos referidos se advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las características señaladas en el fundamento precedente; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada (Fundamento 3 de la sentencia recaída en el expediente 01944-2002-AA/TC Lambayeque).
- Por consiguiente, habiéndose acreditado que el recurrente realizó labores de naturaleza permanente por más de un año ininterrumpido, solo podía ser cesado según las causales previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276, según lo dispone el artículo 1 de la Ley N° 24041. En consecuencia, la decisión de la demandada de dar por concluida la relación laboral con el demandante, sin observar el procedimiento señalado, resulta lesivo de sus derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso (Fundamento 4 de la sentencia recaída en el expediente 08895-2014 Lambayeque).

Este principio se aplica en casos donde el empleador utiliza contratos de locación de servicios para encubrir un verdadero contrato de trabajo. Por ejemplo, Juan trabaja como vigilante para una empresa de vigilancia, labora sus 8 horas diarias e incluso le hacen trabajar fuera de su horario de trabajo, sin embargo, a fin de mes recibe solo su sueldo mensual de cuatrocientos soles. Aquí se advierte un claro abuso en contra de Juan, porque no le pagan un sueldo que sea igual o mayor a la remuneración mínima vital, no le consideran sus beneficios sociales, no pagan su seguro social y tampoco hacen el aporte de jubilación. Si este caso se lleva al fuero judicial, es lógico que el juez aplicaría el PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, porque en el fondo el contrato de locación de servicios en el fondo es un verdadero contrato de trabajo.

b) Principio *indubio pro operario*

Este principio es aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de

interpretación, mas no de integración normativa. La noción “norma” abarca a la misma Constitución, los tratados, las leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc.

Como lo ha señalado el Tribunal Constitucional, el principio de favorabilidad en materia laboral, hace referencia al deber de los operadores jurídicos de aplicar, en caso de duda, la fuente formal del derecho vigente más favorable al trabajador, o la interpretación de esas fuentes que les sea más favorable (*in dubio pro operario*) (STC 00016-2008-PI/TC).

Por ejemplo, el artículo 29° de la LPCL establece literalmente lo siguiente:

“Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.
- e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o **la lactancia**, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa”.

En la interpretación del inciso e) del artículo 29° de la LPCL es aplicable el ***principio in dubio pro operario***, por lo siguiente:

- De su interpretación se desprende dos sentidos: (i) que, la protección contra el despido de la madre trabajadora es solo hasta tres (3) meses posteriores al alumbramiento; (ii) o que, la protección contra el despido de la madre trabajadora comprende desde el nacimiento hasta que el menor cumpla un año de edad (periodo de lactancia).
- La única forma de solucionar este criterio de interpretación es a través de la aplicación del ***principio in dubio pro operario***, porque se debe identificar a la parte más débil de la relación laboral para su adecuada protección, en este caso la madre trabajadora.
- Es necesario que se establezca el sentido normativo de que la protección contra el despido de la madre trabajadora comprende desde el nacimiento hasta que el menor cumpla un año de edad (periodo de lactancia), porque otorga un mayor plazo de protección contra el despido, teniendo en cuenta que la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono, conforme lo consagra el artículo 4° de Constitución Política del Perú.
- Además, que esta norma no puede ser integrada porque no hay un vacío normativo, sino que tiene una redacción ambigua, que merece ser interpretada a favor de la madre trabajadora, otorgándole un mayor plazo de protección contra el despido.

c) Principio de igualdad

En cuanto a este principio, todos los trabajadores piden un trato igualitario durante la existencia del vínculo laboral. Hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral. En puridad, plantea la plasmación de la isonomía en el trato previsto implícitamente en el inciso 2) del artículo 2 de la Constitución; el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la Ley (STC Exp. 00008-2005-PI/TC).

Según este principio, todos los trabajadores deben ser tratados con igualdad durante la vigencia de la relación laboral. Asimismo, esto se aplica al caso de la desigualdad existente entre el trabajador y el empleador, por eso es que el Derecho Laboral es tuitivo que busca equiparar en igualdad de condiciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

d) Principio de irrenunciabilidad de derechos

El inciso 2) del artículo 26 de la Constitución, señala que en la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

En la jurisprudencia se señala lo siguiente: “Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26 de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique, lo que no ha ocurrido en el presente caso (STC Exp. 01154-2011-PA)”.

Este principio se aplica a los casos, donde se demanda pago de beneficios sociales y de remuneraciones. En la práctica judicial es clásico que los empleadores luego de ser demandados buscan a los trabajadores a fin de ofrecerle una suma ínfima de dinero con la condición de que retiren la demanda incoada en su contra, sin embargo, si el trabajador da su consentimiento para ello, este acuerdo sería invalidado, por cuanto los beneficios sociales tienen el carácter de irrenunciabilidad.

2.1.2.2. La remuneración

2.1.2.2.1. El derecho a la remuneración como derecho fundamental

En el artículo 23 inciso 3) de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por el Estado peruano mediante Resolución Legislativa N° 13282, de fecha 9 de diciembre de 1978, reconoce al trabajador el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, a él y a su familia, una existencia digna.

En el artículo 7 inciso a), numerales i) y ii) del Pacto Internacional de Derechos Humanos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por el Estado peruano a través del Decreto Ley N° 22129, que entró en vigencia en el Perú, desde el 28 de julio de 1978, señala que los trabajadores tienen derecho a una remuneración igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie.

El artículo 7 inciso a) del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por el Estado peruano mediante la Resolución Legislativa 26448, que entró en vigencia en el Perú, desde el 16 de noviembre de 1999, los Estados parte se comprometieron a garantizar en sus legislaciones nacionales una remuneración digna, decorosa, equitativa e igual sin ninguna distinción.

El artículo 24 de la Constitución Política del Perú consagra lo siguiente:

“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

Para nosotros, conforme a las citadas normas internacionales y al dispositivo constitucional mencionado, el derecho a la remuneración es un derecho humano y fundamental en nuestro sistema jurídico peruano. Esta posición lo reafirmamos porque la remuneración es un derecho que le corresponde a toda persona que realiza una prestación de servicios, la misma que le servirá para su sustento del trabajador y su familia.

Cuando se menciona que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, eso significa que toda persona que percibe su salario no debe ser de tal manera que rebaje su dignidad como persona, por eso es que el Estado ha establecido una remuneración mínima vital que funcione como un límite para que la remuneración no sea por debajo de este concepto.

En cuanto al segundo párrafo donde señala que: *“El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”.* Este supuesto normativo se encuentra desarrollada en la Ley N° 27809 – Ley General del Sistema Concursal, que en su artículo 42.1 señala que:

“42.1 En los procedimientos de disolución y liquidación, el orden de preferencia en el pago de los créditos es el siguiente:

Primero: Remuneraciones y beneficios sociales adeudados a los trabajadores, aportes impagos al Sistema Privado de Pensiones o a los regímenes previsionales administrados por la Oficina de Normalización Previsional - ONP, la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador u otros regímenes previsionales creados por ley; deuda exigible al Seguro Social de Salud - ESSALUD que se encuentra en ejecución coactiva respecto de las cuales se haya ordenado medidas cautelares; así como los intereses y gastos que por tales conceptos pudieran originarse. Los aportes impagos al Sistema Privado de Pensiones incluyen los conceptos a que se refiere el artículo 30 del Decreto Ley N° 25897, con excepción de las comisiones cobradas por la administración de los fondos privados de pensiones”.

En concordancia con la norma antes citada, el artículo 6° del TUO del Código Tributario, aprobado por Decreto Supremo N° 133-2013-EF señala lo siguiente:

“Las deudas por tributos gozan del privilegio general sobre todos los bienes del deudor tributario y tendrán prelación sobre las demás obligaciones en cuanto concurren con acreedores cuyos créditos no sean por el pago de remuneraciones y beneficios sociales adeudados a los trabajadores; las aportaciones impagas al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones y al Sistema Nacional de Pensiones, las aportaciones impagas al Seguro Social de Salud - ESSALUD, y los intereses y gastos que por tales conceptos pudieran devengarse, incluso los conceptos a que se refiere el Artículo 30 del Decreto Ley N° 25897; alimentos y; e hipoteca o cualquier otro derecho real inscrito en el correspondiente Registro”.

Entonces, al tener rango constitucional el derecho a la remuneración, prima sobre cualquier otra deuda social, primando aquí también, en este caso, el **PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS**, conforme lo consagra el numeral 2) del artículo 26 de la Constitución Política del Estado.

El último párrafo menciona sobre la remuneración mínima vital, el cual lo regula el Estado con la finalidad de poner un límite, según el cual ningún trabajador puede percibir un salario por debajo de él.

2.1.2.2.2. El derecho a la remuneración en la jurisprudencia constitucional

En cuanto al tratamiento jurisprudencial del derecho a la remuneración, podemos encontrar que el Tribunal Constitucional ha establecido que este elemento esencial del contrato de trabajo, se encuentra compuesta por los elementos diferenciados

(fundamento 75 de la STC N° 0050-2004-AI/TC y otros); el contenido **esencial** que es absolutamente intangible para el legislador, definido desde la teoría institucional, y uno **accidental**, claudicante ante los límites proporcionados que el legislador establezca a fin de proteger otros derechos o bienes constitucionalmente garantizados (STC Exp. 0020-2012-PI/TC).

Sobre el **contenido esencial** de la remuneración, el Tribunal Constitucional en la STC N° 0020-2012-PI/TC ha señalado lo siguiente:

“[...] el contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración, tal y como está reconocido en el marco constitucional, abarca los siguientes elementos:

- **Acceso**, en tanto nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución (artículo 23 de la Constitución).
- **No privación arbitraria**, como reflejo del acceso, en tanto ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada.
- **Prioritario**, en tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, de cara a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio – derecho a la igualdad y dignidad (segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución).
- **Equidad**, al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).
- **Suficiencia**, por constituir *quantum* mínimo que garantiza al trabajador y a su familia su bienestar (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).

Con relación al contenido accidental de la remuneración, el máximo intérprete de la Constitución ha señalado que:

“Solo con carácter remunerativo, no cerrado este Colegiado, analizando el artículo 24 de la Constitución y sirviéndose de principios establecidos en normas infraconstitucionales, considera que son parte del contenido accidental del derecho fundamental a la remuneración:

- **La consistencia**, en tanto debe guardar relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto que ocupa el trabajador. Para su determinación ha de tomar en cuenta el efecto ingreso (o renta), según el cual la variación del número deseado de horas de trabajo provocada por una variación del ingreso debe mantener constante el salario.
- **La intangibilidad**, en tanto no es posible la reducción desproporcional de una remuneración, lo que fluye del carácter irrenunciable de los derechos de los trabajadores (artículo 26.2 de la Constitución, definida en múltiple jurisprudencia, como la STC N° 4188-2004-AA/TC).

2.1.2.2.3. La remuneración mínima vital

El establecimiento de una Remuneración Mínima Vital en el Perú se enmarca dentro del programa social del salario. O, como hemos dicho, dentro de la dimensión social del mismo. Al menos teóricamente, se entiende que dicha cuantía mínima asegura un mínimo nivel de subsistencia para el trabajador y su familia. Es por eso que su fundamento hay que encontrarlo en el principio de suficiencia a que se refiere el artículo 24 de la Constitución: “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. La remuneración mínima vital tiene una causa distinta a la meramente contraprestativa del trabajo realizado”¹².

Según la información que se encuentra en la página web del Colegio de Contadores de Arequipa, se puede mostrar el cuadro actualizado de la evolución de la remuneración mínima vital:

EVOLUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)¹³

DISPOSITIVO	VIGENCIA	OBREROS	EMPLEADOS (mensual)
-------------	----------	---------	------------------------

¹² ARCE ORTIZ, Elmer (2013). *Derecho individual del trabajo en Perú*. Lima, Perú: Palestra Editores.

¹³ Visto en: http://data.ccpaqp.org.pe/info_al_dia/indicadores_vncmtos/il_evolut_rmv.html.

D.S Nº 003-92-TR	Del 09.02.1992	al 31.03.1994	S/. 2.40	S/. 72.00
D.U. Nº 10-94	Del 01.04.1994	al 30.09.1996	S/. 4.40	S/. 132.00
D.U. Nº 73-96	Del 01.10.1996	al 31.03.1997	S/. 7.17	S/. 215.00
D.U. Nº 27-97	Del 01.04.1997	al 30.04.1997	S/. 8.83	S/. 265.00
D.U. Nº 34-97	Del 01.05.1997	al 30.08.1997	S/. 10.00	S/. 300.00
D.U. Nº 74-97	Del 01.09.1997	al 09.03.2000	S/. 11.50	S/. 345.00
D.U. Nº 12-2000	Del 10.03.2000	al 14.09.2003	S/. 13.67	S/. 410.00
D.U. Nº 22-2003	Del 15.09.2003	al 31.12.2005	S/. 15.33	S/. 460.00
D.S Nº 016-2005-TR	Del 01.01.2006	al 30.09.2007	S/. 16.67	S/. 500.00
D.S Nº 022-2007-TR	Del 01.10.2007	al 31.12.2007	S/. 17.67	S/. 530.00
D.S Nº 022-2007-TR	Del 01.01.2008	al 30.11.2010	S/. 18.33	S/. 550.00
D.S Nº 011-2010-TR	Del 01.12.2010	al 31.01.2011	S/. 19.33	S/. 580.00
D.S Nº 011-2010-TR	Del 01.02.2011	al 14.08.2011	S/. 20.00	S/. 600.00
D.S Nº 011-2011-TR	Del 15.08.2011	al 31.05.2012	S/. 22.50	S/. 675.00
D.S. Nº 007-2012-TR	Del 01.06.2012	al 30.04.2016	S/. 25.00	S/. 750.00
D.S. Nº 005-2016-TR	Del 01.05.2016	al 31.03.2018	S/. 28.33	S/. 850.00
D.S. Nº 004-2018-TR	Del 01.04.2018 (Para microempresas a partir del 01-05-2018)	en adelante	S/. 31.00	S/. 930.00

De acuerdo a lo regulado en el artículo 24 de la Constitución Política del Estado, todo trabajador que labora la jornada mínima de labores, no debe percibir un sueldo por debajo de la remuneración mínima vital, en este caso se exceptúa a las trabajadoras del hogar, quienes ganan de acuerdo al convenio realizado entre las partes.

Para entender mejor, si un obrero que trabaja ocho horas diarias y percibe como sueldo el importe de 750 soles, puede demandar el pago del reintegro de su remuneración,

toda vez que el Decreto Supremo N° 004-2018-TR dispone que la remuneración mínima vital debe ser 930 soles. Entonces, por mes le deberían 180 soles al trabajador y si trabaja un año en esa condición, hubiera una deuda total de 2160 soles.

La diferencia remunerativa trae como consecuencia que se genere una incidencia en el pago de los beneficios sociales en general, como son las gratificaciones legales, la compensación por tiempo de servicios y la asignación familiar.

2.1.2.2.4. Descuento de remuneraciones

El descuento de las remuneraciones solo es posible en los siguientes casos:

- a) **Descuentos legales**, el cual comprende el aporte a la ONP que corresponde al 13% de la remuneración mensual y a la AFP que es el 12.19% del salario y el impuesto a la renta de quinta categoría.
- b) **Descuentos por deudas alimenticias**, siendo aplicable el artículo 648 inciso 6), segundo párrafo, del Código Procesal Civil, donde se señala que: “cuando se trate de garantizar obligaciones alimentarias, el embargo procederá hasta el sesenta por ciento del total de los ingresos, con la sola deducción de los descuentos establecidos por ley.
- c) **Descuentos judiciales por otros motivos**, lo que se encuentra regulado en el artículo 648 del Código Procesal Civil, donde establece que la remuneración es embargable hasta la tercera parte por el exceso de 5 unidades de referencia procesal de las remuneraciones.
- d) **Cuotas sindicales**, la misma que se encuentra regulada en el artículo 28 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.
- e) Otros descuentos.

2.1.2.2.4. Rebaja de la remuneración

La reducción de la remuneración del trabajador puede efectuarse de tres formas:

- a) Por acuerdo individual, cuando exista pacto entre trabajador y empleador, conforme lo establece el artículo único de la Ley 9463, del 17 de diciembre de 1941, el cual señala que *“La reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados (...), debiendo computársele las indemnizaciones por los años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas, hasta el momento de la reducción. Las indemnizaciones posteriores se computarán de acuerdo con las remuneraciones rebajadas”*.
- b) También puede realizarse por acuerdo colectivo, el cual solo podrá efectuarse, siempre y cuando sea pactada entre el empleador y la organización sindical mayoritaria, cuando se presente alguna de las causas objetivas previstas en el artículo 46 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo requisito que esta medida se adopte para evitar o limitar el cese de personal y se sujete al procedimiento previsto en el artículo 48 de la misma norma legal.
- c) Asimismo, puede realizarse la rebaja de la remuneración en forma unilateral, pero ello requiere que exista una causa debidamente justificada, caso contrario, toda disminución de remuneraciones no establecida por pacto individual o colectivo constituye un acto de hostilidad previsto en el literal b) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR”.

2.1.2.2.5. La rebaja de la remuneración en la jurisprudencia

- Sentencia del Expediente N.° 0009-2004-AA/TC¹⁴

En este caso el demandante, Roberto Castillo Melgar, con fecha 10 de julio de 2002, interpone acción de amparo contra la Empresa Prestadora de servicios (EPS) SEDAPAR S.A., con el objeto que se declare la nulidad y se deje sin efecto la rebaja de

¹⁴Visto en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00009-2004-AA.html>

nivel, categoría y remuneración que se le viene aplicando, nulidad que debe hacerse extensiva a los demás actos derivados de la precitada rebaja; asimismo, solicita que se ordene su reposición en la condición de Asesor de Gerencia General, y la restitución de las remuneraciones y demás derechos laborales inherentes al cargo.

El Noveno Juzgado Civil del Módulo Corporativo Civil II de Arequipa, con fecha 18 de febrero de 2003, declaró infundada la demanda, por considerar que el demandado desempeñaba un cargo calificado como de confianza, como se desprende de la Resolución N.º 20790-96/S-1002, y que es potestad del empleador el retiro de la confianza a un funcionario en un cargo calificado como tal.

Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, su fecha 7 de noviembre de 2003, confirmó la apelada, por los mismos fundamentos.

El Tribunal Constitucional con la sentencia emitida el 21 de mayo del 2004, declaró improcedente la acción de amparo, por advertir que la demanda fue presentada el 10 de julio de 2002 (más de 3 años después de la emisión de la cuestionada Resolución N.º 22240-98/S-1002), razón por la cual el plazo prescriptorio establecido por el artículo 37.º de la Ley N.º 23506¹⁵, en el extremo de la demanda referida a la rebaja de nivel y categoría, ha operado largamente, no habiendo el recurrente acreditado haber estado en la imposibilidad de defender oportunamente sus derechos presuntamente violados, interponiendo las acciones judiciales o administrativas que le franqueaba la ley.

Asimismo, señaló que la posibilidad de reducir las remuneraciones está autorizada expresamente por la Ley N.º 9463, del 17 de diciembre de 1941, siempre que medie aceptación del trabajador. Igual situación es contemplada, *contrario sensu*, por el artículo 30.º, inciso b), del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, y el artículo 49.º de su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 001-96-TR, que consideran la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría como acto de hostilidad equiparable al despido. Sin embargo, el actor manifiesta que fue compelido por la emplazada a firmar dicho convenio. En ese sentido, este Colegiado considera que la vía del amparo, por su carácter sumario, no es la idónea para resolver dicho extremo de la demanda, tomando

¹⁵ Visto en <https://spijweb.minjus.gob.pe/>: Artículo 37 de la Ley N.º 23506: “El ejercicio de la acción de Amparo caduca a los sesenta días hábiles de producida la afectación, siempre que el interesado, en aquella fecha, se hubiese hallado en la posibilidad de interponer la acción. Si en dicha fecha esto no hubiese sido posible, el plazo se computará desde el momento de la remoción del impedimento”.

en consideración que se fundamenta en un vicio en la manifestación de voluntad del recurrente, lo cual requiere la actuación de pruebas y diligencias dentro de la correspondiente estación probatoria, etapa de la cual carece el amparo. En todo caso, en este extremo, este Colegiado deja a salvo el derecho del recurrente para que pueda ejercerlo en sede ordinaria.

- **Sentencia del Expediente N.º 0020-2012-PI/TC**¹⁶

La demanda fue interpuesta el día 5 de diciembre de 2012, por 33 congresistas de la República, correspondiente al 25% de su número legal, a través de su apoderado, el congresista don Yonhy Lescano Ancieta.

La demanda de inconstitucionalidad interpuesta se respalda en las siguientes premisas:

- (i) El primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley N° 29944 supone una rebaja del nivel alcanzado por los profesores de la Ley 24029, así como una reducción de sus remuneraciones, lo cual vulneraría el principio que prohíbe el desconocimiento de la dignidad del trabajador en conexión con el derecho a la dignidad humana, la obligación del Estado de procurar la promoción permanente de los profesores y el derecho a una remuneración.
- (ii) La disposición legal antes mencionada vulnera además el derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación en conexión con el derecho a la igualdad en comparación con la Cuarta Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley 29944, que asciende una escala a los profesores de la Ley 29062.
- (iii) La Ley 29944 no reconoce la “deuda laboral” que tiene el Estado con los profesores de la Ley 24029 por incumplimiento de pago del concepto de preparación de clases y evaluación.

En cuanto a la intangibilidad de las remuneraciones ha dejado establecido lo siguiente:

¹⁶ Visto en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00020-2012-AI.pdf>.

(...) 34. Uno de los supuestos de la restricción o limitación del derecho fundamental a la remuneración se centra en la intangibilidad de la remuneración. Es así como es materia de análisis la posibilidad de que sea reducida.

35. En general, en el ámbito de la relación laboral es posible la reestructuración del escalafón remunerativo siempre que se respete el contenido esencial del derecho a la remuneración si se cumplen determinados requisitos:

- Excepcionalidad, es decir, que la reducción en la remuneración sea una medida extraordinaria y coyuntural que tiene lugar en contextos especiales.

- Razonabilidad, es decir, que la reducción respeta determinados límites de proporcionalidad de manera tal que no suponga una disminución significativa de la remuneración, ni sea arbitraria.

35. Lógicamente, por más que la reducción de la remuneración sea posible, dicha afectación tiene como límite la RMV o la colectiva, según la jornada de trabajo y según la labor realizada, en la media en que se trata de una remuneración suficiente que permite al trabajador y a su familia satisfacer sus necesidades básicas, convirtiéndose así en un salario mínimo obligatorio.

(...)

38. La reducción de la remuneración es consensuada si es realizada de manera voluntaria, es decir, si existe un acuerdo libre, espontáneo, expreso y motivado entre el trabajador y el empleador.

39. La reducción de la remuneración consensuada no es nueva en el derecho interno. A esta conclusión se puede llegar de la lectura del artículo único de la Ley 9463, del 17 de diciembre de 1941, que señala que *“La reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados (...), debiendo computársele las indemnizaciones por los años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas, hasta el momento de la reducción. Las indemnizaciones posteriores se computarán de acuerdo con las remuneraciones rebajadas”*, sobre lo cual este Tribunal ha tenido oportunidad de manifestar que la posibilidad de reducir las remuneraciones está autorizada por la Ley 9463 siempre que medie la aceptación del trabajador (fundamento 3 de la STC 0009-2004-AA/TC).

40. También se ha admitido jurisprudencialmente que puede existir una reducción de la remuneración a través de un descuento aceptado por el trabajador (fundamento 6 de la STC 0818-2005-PA/TC).

41. La reducción de la remuneración también puede ser adoptada por una decisión unilateral por parte del empleador, particular o el Estado mismo, es decir, sin aceptación previa del trabajador.

42. Esta posibilidad de reducción, aparte de la afectación de las planillas de pago por orden judicial (consentido en el fundamento 6 de la STC 0818-2005-PA/TC), de otro lado, se encuentra contemplada en el derecho interno y resulta de la interpretación y aplicación *a contrario sensu* del artículo 30.b del Decreto Supremo 003-97-TR y del artículo 49 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR, que consideran que la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría es un acto de hostilidad equiparable al despido si es dispuesta por decisión unilateral del empleador que carezca de causa objetiva o legal. Desde esta perspectiva, resulta válida – en términos constitucionales- la reducción de la remuneración o de la categoría por decisión unilateral del empleador si es que posee una causa objetiva o legal.

43. Este Colegiado *ergo* considera viable la reducción no consensuada de remuneraciones por causa objetiva y justificada, siempre que dicha disminución de haberes refleje la expresión de los motivos o razones por lo que se procede a la reducción o la invocación de la regulación legal que la justifique.

44. De otro lado, requiere establecerse algunas condiciones para la utilización de esta medida excepcional. Puede estar referida a una serie de supuestos, entre los cuales se puede nombrar los siguientes:

- Necesidad de cumplir los objetivos económicos y financieros, que implica la reducción de la remuneración sustentada en la necesidad de reducir el déficit o escasez a fin de garantizar la estabilidad y el equilibrio económicos del Estado – o en su caso de una empresa-, y exige que debe existir una relación directa entre la medida adoptada y la política o planificación económica perseguida. En suma, se trata de una medida excepcional que se encuentra constitucionalmente justificada en aquellos contextos especiales que generen un impacto económico negativo en la actividad desarrollada por el Estado o por la entidad privada que haga propicia la adopción de tales medidas a fin de evitar mayores perjuicios económicos.

- Necesidad de una reorganización del personal, que puede incluir la supervisión y reorganización debidamente justificada de la prestación de los servicios -públicos esenciales en caso de que sea el Estado- que brinda el empleador.

45. La reducción de la remuneración no consensuada no implica una vulneración del *principio de progresividad (o de no regresividad) de los derechos sociales*. Este principio supone que las medidas que debe adoptar el Estado con referencia a la plena efectividad de dichos derechos no pueden ser “regresivas”, esto es, no pueden ser medidas que generen un estado de cosas o una situación que sea más perjudicial que la que se encuentre efectivamente establecida. Sin embargo, este principio tampoco supone la absoluta imposibilidad de limitar los avances efectuados por el Estado en materia de derechos sociales, siempre que existan razones de interés general que así lo justifique.

(...)

47. Así las cosas, la reducción de la remuneración no contraviene el principio de *no regresividad de los derechos sociales*, siempre y cuando existan razones de interés legal que la justifique y que, además, se trate de una medida extraordinaria, coyuntural y de eficacia limitada en el tiempo.

48. En contextos especiales referidos al cumplimiento de los objetivos económicos y financieros del empleador, como de hecho es el Estado, la reducción de la remuneración frente al coste de su mantenimiento *no* puede ser interpretada como sinónimo de regresividad, dado que lo que se pretende con esta medida es precisamente evitar el colapso del fondo económico del empleador a efectos de que no se vean perjudicadas una mayor cantidad de personas, o cuando se quiere realizar una reorganización en búsqueda de una finalidad constitucionalmente válida. Al contrario, este Tribunal entiende que tal estrategia respeta un enfoque de derechos fundamentales en el diseño de la política económica en un contexto de déficit o escasez”.

La demanda fue declarada infundada, sin embargo, se debe resaltar los fundamentos por los cuales se dedica a explicar sobre la reducción de la remuneración y su tipología.

- **Casación Laboral N° 3711-2016-Lima¹⁷**

Mediante demanda de fecha 5 de junio de 2012, interpuesta contra la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), el accionante, Manuel Antonio Ameri

¹⁷ Visto en: <https://drive.google.com/file/d/0B9gxKTs2Vbf0Y1RXZ2tSRXA5Y00/view>

Tremolada solicita como pretensión principal se ordene a la emplazada reconozca el pago de S/ 263,671.00, por concepto de reintegros correspondientes a su remuneración mensual establecida en S/ 2,800.00, que venía percibiendo hasta junio de dos mil cuatro, fecha en la que se le redujo en forma arbitraria al monto de S/ 1,700.00, que viene percibiendo actualmente; asimismo, como pretensión subordinada requiere el reintegro de sus beneficios sociales.

En primera instancia, el Juez del Décimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, declaró fundada la demanda tras considerar que en el caso de autos la integración del Registro Predial Urbano a la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) no debió vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores, tanto más si estos son irrenunciables. En ese sentido, la doctrina tiende a establecer la existencia de igualdad de trato o un trato equitativo hacia donde se va a efectuar la integración, y que las remuneraciones deben incrementarse a fin de buscar el bienestar del trabajador, y no reducirse; si bien la conducta de la entidad demandada se debe considerar constitucional, también se advierte que afecta de manera intrínseca el derecho del demandante, al haberse reducido sus ingresos remunerativos, afectando su dignidad y el derecho a una remuneración equitativa y suficiente.

El Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de vista de fecha dos de noviembre de dos mil quince, revoca la sentencia de primera instancia, y reformándola, declara infundada la demanda; tras considerar que en el convenio sobre nuevas condiciones de trabajo y sustitución de depositario de la compensación por tiempo de servicios, suscrito de común acuerdo entre el trabajador y la entidad empleadora; el primero aceptó expresamente la reducción de su remuneración de conformidad con la Ley N° 9463. Por lo tanto, conforme con el citado convenio, las partes han consensuado el mismo, pues cuenta con la firma de ambas, aceptando las condiciones de transferencia; asimismo, sostiene que de las boletas de pago, se advierte que las remuneraciones básicas de otros trabajadores que tienen el mismo cargo que el demandante, no exceden de S/ 1,700.00. Finalmente señala que, la reducción de la remuneración no resulta ser un aspecto prohibido por el ordenamiento jurídico ni vedado a la decisión de las partes, por el contrario, la Ley N° 9463 habilita dicha posibilidad, exigiéndose únicamente para su validez un acuerdo expreso entre el trabajador y el empleador.

En la Casación de fecha 23 de setiembre de 2016, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, declaró infundado el recurso de casación, porque si es posible la reducción de las remuneraciones cuando la misma sea expresamente pactada entre el trabajador y el empleador, no pudiendo este acuerdo afectar en forma alguna los derechos que se han generado producto de servicios ya prestados. Asimismo, en el fundamento décimo sexto se precisó lo siguiente:

“La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, teniendo en cuenta que uno de los fines del recurso de casación es la unificación de la jurisprudencia nacional, considera necesario establecer con claridad cuáles son los casos en que es posible la reducción de remuneraciones, estableciendo los siguientes criterios:

1. Por acuerdo individual, solo es posible la reducción de las remuneraciones, cuando la misma sea expresamente pactada por el trabajador y el empleador, no pudiendo este acuerdo afectar en forma alguna los derechos que sean generado producto de servicios ya prestados.
2. Por acuerdo colectivo, solo podrá efectuarse la reducción de remuneraciones, siempre y cuando sea pactada entre el empleador y la organización sindical mayoritaria, cuando se presente alguna de las causas objetivas previstas en el artículo 46 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo requisito que esta medida se adopte para evitar o limitar el cese de personal y se sujete al procedimiento previsto en el artículo 48 de la misma norma legal.
3. Toda disminución de remuneraciones no establecida por pacto individual o colectivo constituye un acto de hostilidad previsto en el literal b) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR”.

En el fundamento décimo séptimo se dejó establecido lo siguiente: “Para la reducción de la remuneración por causas objetivas previstas en el numeral 2 del considerando anterior, este Colegiado Supremo establece las definiciones operativas siguientes:

- a) **El caso fortuito o la fuerza mayor:** Es la causa no imputable al empleador consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible que por su gravedad implica la desaparición total o parcial del centro de trabajo (aplicación

concordada del artículo 1315 del Código Civil y el artículo 47 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:

Motivos económicos.- Están referidos a la situación económica de la empresa y se encuentran definidos legalmente por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 013-2014-TR (...).

Motivos estructurales.- Son aquellos cambios en la organización de la empresa relacionados con la distribución y clasificación del personal destinados a evitar el deterioro empresarial.

Motivos análogos.- Son todas aquellas causas ajenas a la voluntad de las partes que afectan seriamente el funcionamiento de la empresa y que justifican que la autoridad competente apruebe una terminación colectiva de los contratos de trabajo, lo que puede dar origen a que se negocie una disminución de remuneraciones.

c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra: Esta causal justifica una reducción de remuneraciones, consensuada colectivamente cuando se presenten las situaciones de crisis empresarial a que se refiere la misma, conforme a la Ley General de Sociedades, Ley N° 26687 y a la Ley General del Sistema Concursal, Ley N° 27809.

d) La reestructuración patrimonial: Esta situación se regula conforme a la Ley N° 27809, Ley General del Sistema Concursal”.

2.1.3. Definiciones conceptuales

Rebaja de la remuneración. Es una medida que consiste en reducir el salario que percibe el trabajador como contraprestación por el servicio prestado.

Aumento de la remuneración. Es una medida que consiste en subir el salario que percibe el trabajador como contraprestación por el servicio prestado.

Hostilidad. Es una acción o una omisión del empleador con la finalidad que el trabajador no se sienta cómodo en el centro de trabajo, ya sea para que lo despida, le rebaje su remuneración u otras acciones análogas.

Remuneración mínima vital. Es un tope remunerativo establecido por el Estado, cuyo objeto es poner un límite mínimo por el cual el trabajador debe percibir un salario.

Equitativo. Es una cualidad que consiste en dar a cada quien lo que se merece. En el caso de los trabajadores, en cuanto a sus remuneraciones, siempre solicitan que sus pagos sean equitativos a las labores realizadas.

Unilateral. Que se tiene o se presenta de un solo lado. En el caso de la reducción de la remuneración, hay casos donde el empleador en forma unilateral decide reducir la remuneración del trabajador.

Consensuado. Que se llegó a un consenso o un acuerdo. En el caso materia de estudio, se refiere a que el empleador y el trabajador arriban a un acuerdo para la rebaja de remuneraciones.

Contrato. Es un acuerdo de dos o más voluntades destinados a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas patrimoniales.

Contrato de trabajo. Es el acuerdo entre trabajador y empleador, donde el primero se obliga a prestar sus servicios subordinados al segundo a cambio de una remuneración.

Reintegro. Es la cantidad dinero que se devuelve por completo porque se debe. En el caso del caso estudiado, se solicitaba un reintegro de remuneraciones por los meses donde el trabajador dejó de cobrar en los meses donde le rebajaron su salario.

Beneficios sociales. Son remuneraciones adicionales que perciben los trabajadores como contraprestación por su labor. Ejemplos: compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, asignación familiar, otros.

Remuneración. Es la contraprestación por el trabajo realizado, el cual puede ser en dinero o en especie.

2.2. EL PROBLEMA GENERAL

Del análisis de esta doctrina legal me motivó a formular la siguiente **interrogante: ¿Se puede reducir la remuneración sin el consentimiento del trabajador?**

En los procesos judiciales se aprecia que la mayoría de los jueces exigen al empleador demandado que presente el documento que acredite que el trabajador dio su consentimiento para que le rebajen su remuneración, y que al no ser ofrecido como prueba tal documento, ocasiona que en los juzgados se declare fundada la demanda del trabajador por el solo hecho de decir que la reducción de su remuneración se dio de manera unilateral sin su anuencia.

Cuando un trabajador acepta que le reduzcan su sueldo, lo ideal es que este acto conste en un documento de fecha cierta, a fin que el empleador pueda acreditar que el prestador de servicios sí estaba conforme con que le rebajen la remuneración.

Entonces, qué pasa si el empleador no tiene una causa justa para rebajar la remuneración del trabajador y lo hace, comunicándole al trabajador de tal decisión. Esto puede considerarse una hostilización laboral o el prestador de servicios puede incoar demanda de reintegro de remuneración y sus incidencias en el pago de los beneficios sociales.

PROBLEMAS ESPECIFICOS

¿La remuneración del trabajador puede ser reducida por debajo de la remuneración mínima vital?

¿Cuánto tiempo tiene el trabajador para reclamar la indebida reducción de su remuneración?

Estas interrogantes se tienen que resolver en el presente trabajo de investigación.

2.3. OBJETIVOS

2.3.1. Objetivo general

Es realizar un análisis de la Casación Laboral N° 00489-2015 LIMA.

2.3.2. Objetivo específico

Es determinar si son suficientes los criterios establecidos en esta sentencia, para que el juzgador pueda resolver casos donde exista rebaja de remuneración, cese de actos de hostilidad o si el empleador puede reducir la remuneración del trabajador por debajo de la remuneración mínima vital.

2.4. VARIABLES

- **VARIABLE INDEPENDIENTE:**

Reducción de la remuneración

Si se determina que la reducción de la remuneración del trabajador no fue con consentimiento del trabajador y que el empleador no tiene una causa de justificación, se debe declarar fundada la demanda, procediéndose a ordenar el pago del reintegro de las remuneraciones dejadas de percibir y sus incidencias sobre los beneficios sociales que por ley le corresponde; pero, si se acredita que el trabajador consintió de manera expresa que le redujeran su remuneración y que el empleador tuvo una causa justificada para la rebaja de remuneración, la demanda debe ser declarada infundada, y no se otorga ningún pago al trabajador demandante.

- **VARIABLE DEPENDIENTE:**

-Justificación de la reducción de la remuneración del trabajador

-Rebaja unilateral no consensuada

Esta variable se justifica, en atención a que se debe verificar si la rebaja de la remuneración fue por consentimiento del trabajador, de manera unilateral por el empleador o a través de un convenio colectivo de trabajo.

Cuando es por consentimiento del trabajador, existe mutuo acuerdo con el empleador, el cual debe constar por escrito en documento de fecha cierta.

En el caso de la rebaja unilateral de la remuneración, el empleador lo realiza sin mediar consentimiento del trabajador, pero debe estar debidamente justificado por causas objetivas debidamente comprobables por cualquier medio probatorio. En la mayoría de los casos se debe a caso fortuito o fuerza mayor, por problemas económicos y financieros; por ejemplo, debido a la grave crisis por afectación del Covid – 19, miles de empresas han caído en quiebra, lo que ocasionó que se rebaje la remuneración de los trabajadores e incluso muchos trabajadores tuvieron que ser despedidos.

Con relación a los convenios colectivos de trabajo, éste tiene carácter de ley entre las partes, por lo que, si llegan a un acuerdo el empleador y los representantes de los trabajadores, es posible que se rebaje la remuneración de los prestadores de servicios.

2.5 SUPUESTOS

1. Se puede reducir la remuneración del trabajador, siempre y cuando sea consensuada.

Es una regla general, que deben de cumplir todos los empleadores, negociar con el trabajador sobre la rebaja de su remuneración. Este consentimiento tiene que ser expreso, es decir, debe constar en documento de fecha cierta.

La mayoría de los jueces a nivel nacional, en este tipo de casos exigen que el empleador acredite con documento que el trabajador ha consentido que se le rebaje su remuneración, caso contrario, se tiene que el demandado ha procedido a reducir el salario del prestador de servicios de manera unilateral y arbitraria. A esta decisión arribó el juez de primera instancia.

Al respecto, no existe ningún precedente vinculante que dirija a los jueces de cómo deben resolver en este tipo de casos, pero existen reiterados pronunciamientos donde que establecen que la carga probatoria de la justificación objetiva de la remuneración corresponde al empleador.

2. El empleador puede reducir en forma unilateral la remuneración del trabajador por causas objetivas debidamente motivadas.

A comparación del supuesto anterior, a nivel nacional también existe otro criterio, según el cual el empleador tiene que probar que la reducción unilateral de la remuneración se encuentra debidamente justificada. A esta conclusión arribó el Colegiado Superior que resolvió el caso materia de estudio, al señalar que el

demandado acreditó encontrarse en estado de quiebra, lo que amerita el hecho de reducir el salario del demandante.

3. La reducción de la remuneración del trabajador no puede ser fijada por debajo de la remuneración mínima vital

Toda reducción de la remuneración, no debe ser inferior a la remuneración mínima vital, conforme lo establece el artículo 24 de la Constitución Política del Perú. Por lo que, si en el caso que es materia de estudio, aún si la reducción de la remuneración hubiese sido consentida, ese acuerdo tendría que ser declarado nulo, porque vulnera el PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES, tipificado en el inciso 2) del artículo 26 de la Carta Magna.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

a. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se enmarca dentro del nivel de tipo documental DESCRIPTIVO, no experimental.

El estudio descriptivo se realiza sin manipular deliberadamente las variables se basan en la observación, estas se describen tal y como se presentan en el caso analizado del precedente Casación Laboral N° 00489-2015 LIMA

Se dice que es de tipo documental porque se analizan documentos, tales como, libros de doctrina, jurisprudencia y leyes que son aplicables al caso en concreto. También se incluyen investigaciones previas, información y datos que se pueden encontrar en medios impresos, audiovisuales o electrónicos.

Es no experimental, porque no se van a realizar experimentos para comprobar si se cumplen o no los objetivos, sino que es un proceso de búsqueda de información que se realiza de fuentes bibliográficas para producir nuevos conocimientos.

b. MUESTRA

La muestra del estudio está constituida por el análisis de la Casación Laboral N° 00489-2015 LIMA, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, la cual trata sobre la rebaja y reintegro de la remuneración del trabajador.

c. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas a utilizarse en el presente trabajo de investigación son las que a continuación se detallan:

- **Análisis de documentos**, con esta técnica se obtendrá la información sobre la Casación Laboral N° 00489-2015 LIMA, artículos 24 y 26 inciso 2) de la Constitución Política del Estado, la Ley N° 9463, los artículos 30 literal b) y 40 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- **Fichaje de materiales escritos**, para obtener la información general del marco teórico y la situación de la legislación, para una determinada conceptualización.

d. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y PLAN DE ANÁLISIS

Para la recolección de datos se realizaron las siguientes actividades:

1. Se analizó la Casación Laboral N° 00489-2015 LIMA, sobre rebaja y reintegro de remuneraciones, desde el punto de vista normativo y legal mediante el método deductivo partiendo desde la Ley N° 9463.
2. Posteriormente se procedió a extraer los fundamentos de los fallos emitidos por los órganos jurisdiccionales que conocieron y resolvieron este caso.
3. Se comparó este fallo y los fundamentos de la Casación, con las sentencias emitidas anteriormente en casos similares.
4. Se procedió a la elaboración de los resultados encontrados.
5. La recolección estuvo a cargo de las autoras del método de caso.
6. El procesamiento de la información se realizó mediante el uso de la Constitución Política del Perú, la Ley 9463 y el TUO del Decreto Legislativo N° 728.
7. Durante toda la recolección de información se aplicaron los principios éticos y valores.

e. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO

Los instrumentos utilizados no fueron sometidos a validez y confiabilidad, por tratarse de una ficha de recolección de datos, libre de mediciones y por tratarse de una investigación descriptiva de tipo socio jurídico, análisis de una sola sentencia. Siendo confiable el estudio porque la información recabada es de una sentencia casatorio, emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y el Tribunal Constitucional. Asimismo, se tiene que estos se encuentran exentos de mediciones por tratarse de una investigación de tipo descriptivo con respecto a la Casación Laboral N° 00489-2015 LIMA.

f. RIGOR Y ÉTICA

Nosotros realizamos esta investigación con el debido respeto del derecho de autor, se trabajó con objetividad, honestidad e igualdad. Se ha trabajado con ética, antes, durante y después de la investigación. Siendo la muestra que nos ha servido para el trabajo, la Casación Laboral N° 00489-2015 LIMA. No contiene plagio por ser trabajo inédito.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación realizada. Estos se presentarán de acuerdo al orden en que fueron planteados los supuestos:

Se puede reducir la remuneración del trabajador, siempre y cuando sea consensuada. La regulación de la reducción de la remuneración del trabajador de manera consensuada la encontramos en el artículo único de la Ley N° 9463.

El empleador puede reducir en forma unilateral la remuneración del trabajador por causas objetivas debidamente motivadas. El inciso b) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 regula la rebaja remunerativa unilateral, así también como jurisprudencia tenemos las sentencias emitidas tanto por el Tribunal Constitucional (Expedientes números 009-2004-AA/TC y 0020-2012-PI/TC) como por la Corte Suprema (Casaciones números 489-2015 Lima y 3711-2016 Lima).

La reducción de la remuneración del trabajador no puede ser fijada por debajo de la remuneración mínima vital. La remuneración como elemento esencial del contrato de trabajo tiene su fundamento en el artículo 24 de la Constitución Política del Estado, donde señala que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

CAPÍTULO IV

DISCUSIONES

La remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo, la posibilidad de rebajarlo está autorizada expresamente por la Ley N.º 9463, del 17 de diciembre de 1941, siempre que medie aceptación del trabajador. Igual situación es contemplada, haciendo una interpretación en *contrario sensu*, por el artículo 30.º, inciso b), del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, y el artículo 49.º de su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 001-96-TR, que consideran la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría como acto de hostilidad equiparable al despido.

Entonces, por regla general, los empleadores deben negociar con el trabajador sobre la rebaja de su remuneración. Este consentimiento tiene que ser expreso, es decir, debe constar por escrito en documento de fecha cierta.

A nivel nacional, los órganos jurisdiccionales en forma mayoritaria exigen que el empleador acredite con documento que el trabajador ha consentido que se le rebaje su remuneración, caso contrario, se tiene que el demandado ha procedido a reducir el salario del prestador de servicios de manera unilateral y arbitraria. A esta decisión arribó el juez de primera instancia.

Sobre la carga de la prueba de la rebaja de la remuneración consensuada, se presentan algunos problemas que deben ser objeto de análisis porque la remuneración al ser la contraprestación puede ser fijado por ley estableciendo mínimo y máximo, pero contrariamente la remuneración puede ser establecida por acuerdo entre el trabajador y empleador, convencional en estos supuestos se produce la inversión de la carga de la prueba, de tal manera que el empleador tendrá que probar el monto del pago que viene abonando a partir del cual se establecerá si existe o no la rebaja de remuneración.

Precisamente en la Casación No.00489-2015 LIMA contiene análisis de los supuestos la ley faculta para la reducción de la remuneración de tal manera un problema que presenta la presente que se analiza, casación que es y resulta de aplicación en el método de interpretación analógica contrario sensus art.49 TUO, nosotros consideramos que la interpretación analógica en materia laboral excepcional para el supuesto que la interpretación favorezca al trabajador, mas no para los supuestos de

reducción de remuneración el cual afectan un derecho fundamental, requiere de un suficiente y abundante razonamiento para proceder a la rebaja de remuneración.

Pero el caso que es objeto de análisis de la casación en comentario ha precisado las Cortes Supremas que la rebaja de remuneración en el caso concreto se a producido por una situación económica financiera que no permitía cumplir con las remuneraciones establecidas, lo que resulta una circunstancia razonable. Sin embargo, en el caso que analizó la Corte Suprema existe otros elementos que justificaría la reducción de remuneraciones, ser la aceptación tácita en la aceptación de la rebaja de remuneraciones por un plazo de 10 años tiempo en el cual el trabajador no reclamó sobre la aludida rebaja de remuneraciones, al contrario, consintió al establecer su conformidad dado con su recepción mensual.

Como conclusión podemos advertir que el reclamo del otorgamiento de reintegro de beneficios sociales, compensación por tiempo de servicios y gratificaciones hechas por el trabajador que produce en un periodo cuando ya se había producido la finalización de la relación laboral y consecuentemente el pago de sus beneficios sociales que no son objeto de reclamo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. No existe un precedente vinculante que interprete de manera uniforme sobre el supuesto de rebaja de remuneraciones, por causas económicas y por motivos razonables, y cuando de por medio existe la aceptación tácita del trabajador.
2. Por acuerdo individual, solo es posible la reducción de las remuneraciones, cuando la misma cuente con consentimiento del trabajador y no afecte los mínimos legales establecidos en la ley, adicionalmente el acuerdo puede ser tácito cuando el trabajador consciente con la rebaja de remuneración.
3. Por acuerdo colectivo, solo podrá efectuarse la reducción de remuneraciones, siempre y cuando sea pactada entre el empleador y la organización sindical mayoritaria, cuando se presente alguna de las causas objetivas previstas en el artículo 46 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo requisito que esta medida se adopte para evitar o limitar el cese de personal y se sujete al procedimiento previsto en el artículo 48 de la misma norma legal, siendo esta forma de reducción de carácter formal.
4. Toda disminución de remuneraciones no establecida por pacto individual o colectivo constituye un acto de hostilidad previsto en el literal b) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

CAPÍTULO VII

RECOMENDACIONES

1. Consideramos que debe haber un pleno jurisdiccional laboral Supremo en el que se fije los supuestos que rebaja de remuneración en la que medie el consentimiento tácito del trabajador, estableciendo los supuestos de aceptación tácita en la rebaja de remuneración.
2. Consideramos que la Corte Suprema debe desarrollar, con mayor profundidad el supuesto de aplicación de la norma contrario sensu, teniendo en cuenta que la remuneración en un derecho fundamental y su limitación debe tener un plazo máximo de justificación.
3. El comportamiento ético del abogado exige, que los abogados al momento de formular sus pretensiones como la que son objeto de análisis, deben analizar la razonabilidad y la buena fe en la formulación de su pretensión.

BIBLIOGRAFÍA

Libros consultados

- 1) ALARCÓN SALAS, Magaly (2015). *Manual de reclamos y procedimientos laborales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- 2) ARCE ORTIZ, Elmer (2013). *Derecho individual del trabajo en Perú*. Lima, Perú: Palestra Editores.
- 3) AREVALO VELA, Javier (2012). *Derecho del Trabajo Individual*. Lima: Fondo Editorial de la Fundación Vicente Ugarte del Pino (FUP).
- 4) GUTIÉRREZ CAMACHO, Walter (2005). *La Constitución comentada*. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica.
- 5) MORALES CORRALES, Pedro (1999). *Remuneraciones*. En: revista "Actualidad Laboral". Lima.
- 6) PUESCAS FIESTAS, Roberto Carlos & SIADEN PAIVA, Sughei del Milagro (2017). *Tesis para optar el título de abogado: Transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial - Ley N° 29944*. Pimentel: Universidad de Sipán.
- 7) SANGUINETI, Wilfredo (1987). *El contrato de locación de servicios ferente al Derecho Civil y al Derecho de Trabajo*. Lima: Cuzco.
- 8) SARZO TAMAYO, Víctor Renato (2012). *Tesis para obtener el título de abogado: La configuración constitucional del Derecho a la Remuneración en el ordenamiento jurídico peruano*. Lima.
- 9) Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (2004). *Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional*. Lima: Academia de la Magistratura.
- 10) TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico - práctico*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- 11) TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2017). *Problemática de los Contratos de Trabajo Modal: cómo están resolviendo el TC y la Corte Suprema*. Lima: Gaceta jurídica.
- 12) TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge & VINATEA RECOBA, Luis (2017). *Guía Laboral para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes*. Lima: Gaceta Jurídica.

Páginas webs visitadas

- 13) http://data.ccpaqp.org.pe/info_al_dia/indicadores_vncmtos/il_evoluc_rmv.html.
- 14) <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00009-2004-AA.html>.
- 15) <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00020-2012-AI.pdf>.
- 16) <https://drive.google.com/file/d/0B9gxKTs2Vbf0Y1RXZ2tSRXA5Y00/view>.
- 17) <https://spijweb.minjus.gob.pe/>

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SIUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

Casación Laboral No.00489-2015 Lima

Reintegro de remuneraciones

PROCESO ORDINARIO - NLPD

SUMILLA: La reducción de la remuneración en el contexto de la Ley N° 9463, puede ser consensuada y no consensuada, requiriéndose para el primer supuesto {a aceptación del trabajador mientras que, para el segundo supuesto, la existencia de causa objetiva que de modo excepcional y razonable justifique la medida.

Lima, siete de junio de dos mil dieciséis

VISTA; la causa número cuatrocientos ochenta y nueve, guion dos mil quince, guion Lima en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se mi la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación¹ interpuesto por la demandada Red Star del Perú S.A., mediante escrito de fecha tres de octubre de dos mil catorce, contra la Sentencia de Vista² de fecha once de setiembre de dos mil catorce, que revocó la Sentencia³ apelada de fecha once de octubre de dos mii trece, que declaró infundada la demanda, y reformándola declaró fundada; en el proceso ordinario laboral seguido con el demandante, Daniel; Yndigcyen Herrera, sobre reintegro de remuneraciones.

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha diecisiete de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas cincuenta y tres a cincuenta y seis del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso por la causal de infracción normativa del artículo único de la Ley N° 9463, por lo que corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

Primero: Para contextualizar el análisis de la causal de casación declarada precedente, este Supremo colegiado considera oportuno tener como antecedentes del proceso los siguientes:

- a) De la demanda⁴ de fecha dieciocho de enero de dos mil trece, se advierte que el accionante pretende el reintegro de sus remuneraciones y su incidencia en el pago de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios por el periodo de marzo de dos mil dos a diciembre de dos mil tres. Sustenta sus pretensiones en el hecho que se le ha reducido el sueldo básico de doce mil cuatrocientos 12,400.00) a diez mil quinientos cuarenta (S/10,540.00), debido al problema de c 'a iliquidez que atravesaba la demandada.
- b) Sentencia de primera instancia: el Juez del Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró infundada la demanda; señalando como principales argumentos que, se acreditó la versión de la demandada en el sentido que la empresa atravesaba por una crisis económica, precisando que el demandante en dicha fecha ocupaba el puesto de Sub Gerente Contable Financiero, por lo que le fue disminuida su remuneración, sin que haya acreditado en autos que reclamó a su empleadora por dicha supuesta disminución tan pronto se produjo (marzo de 2002), ni tampoco cuando la demandada restituyó la remuneración (enero de 2004), habiendo recién el demandante reclamado por la supuesta disminución de su remuneración luego de que la demandada cursó la carta de cese por límite de edad de fecha doce de setiembre de dos mil doce, por lo que resulta verosímil la versión de la demandada en el sentido que actor conjuntamente con otros ejecutivos decidieron por voluntad propia disminuir su remuneración.
- c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte, el Colegiado de la Cuarta Sala Corte Superior de Justicia de Lima, en virtud a la apelación la parte demandante, procedió a revocar la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda, y revocándola declaró fundada, señalando como principales fundamentos que la demandada no ha ofrecido documento escrito en el que el actor haya aceptado rebaja de sus remuneraciones, tal como lo exige la norma y los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, así como las ejecutorias de la Corte Suprema, y que si bien, la decisión del empleador de reducir la remuneración de sus gerentes o sub gerentes ha sido con el acuerdo de los trabajadores, este acuerdo, en el presente caso, no implicó la renuncia a percibir dicha diferencial cuando la empresa se encontrara en mejores condiciones económicas financieras ya que la demandada no ha proporcionado prueba alguna q acredite la renuncia a dicha suma diferencial. Por lo que consideró que, habiendo concluido la situación de crisis, el empleador debió de realizar los respectivos.

Segundo: Sobre la base del contradictorio y de lo decidido por las instancias de mérito, corresponde analizar la causal de casación declarada procedente consistente en infracción normativa de la Ley N° 9463 cuyo texto señala lo siguiente:

"La reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados (...) debiéndose computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas, hasta el momento de la reducción. Las indemnizaciones posteriores se computarán de acuerdo con las remuneraciones rebajadas".

Tercero: Es oportuno precisar que cuando la demandada denuncia la referida causal de casación sustenta la misma en la interpretación errónea que habría efectuado el Colegiado Superior, al no haberse considerado la naturaleza del cargo y la posición del demandante, ni tampoco las circunstancias económicas de la empresa, las cuales fueron debidamente acreditadas en la sentencia de primera instancia, ni los efectos de la decisión en beneficio de los trabajadores.

Cuarto: Si ello es así, la respuesta judicial en sede de casación debe determinar si la interpretación jurídica dada por la instancia de mérito de la Ley N° 9463 -aplicado al caso concreto- es conforme a Derecho, o si por el contrario, la interpretación que recurrente es la que correspondería aplicar,

Quinto: Al respecto, cabe señalar que la remuneración es un elemento esencial de la relación laboral, teniendo carácter alimentario en tanto que suele ser la única fuente de ingresos del trabajador; en su regulación se prevén normas rígidas en torno al embargo (no puede ser embargable en su totalidad), cobranza (privilegio laboral) y actos de disposición del trabajador; sobre estos últimos actos de disposición del trabajador, la Ley número 9463 del diecisiete de diciembre de mil novecientos cuarenta y uno, resalta que es posible la reducción de remuneraciones en la medida en que exista un acuerdo entre el trabajador y el empleador, norma vigente pues no existe una norma que, expresa o de manera tácita, la hubiera derogado; que así mismo, cabe indicar que el literal b) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el Decreto Supremo número 003-97-TR, destaca que solamente la reducción inmotivada de remuneraciones importa un acto de hostilidad; en forma complementaria, el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, dispone que la reducción inmotivada se produce cuando existe una falta de causa objetiva o legal que sustente la rebaja salarial.

Sexto: De lo anteriormente expuesto se advierte, que para que se configure una rebaja de remuneraciones, sin perjudicar los derechos laborales de los trabajadores, se debe contar con los siguientes elementos: i) Que la reducción de remuneraciones no vayan por debajo de los límites establecidos por las normas laborales, esto es, que dicha remuneración no puede ir por debajo de la remuneración mínima vital, monto mínimo indisponible; 2) que dicha reducción responda a circunstancias objetivas; y, 3) que sea autorizada por el trabajador afectado en forma expresa, sin que deje lugar a dudas de su voluntad, lo que implique no medie intimidación, coacción y/o violencia que vicien su manifestación de voluntad.

Sétimo: En el presente caso, el argumento de la recurrente es que la reducción de remuneración era para un grupo pequeño de trabajadores de alta jerarquía de la empresa, la cual se debió a causas económicas debidamente acreditadas e incluso ratificadas por el propio demandante de manera voluntaria, libre y expresa en la audiencia de pruebas. Asimismo, señala que dicha reducción de remuneración tuvo un carácter temporal, mientras se superaba el mal momento económico de la empresa, para luego volver a los niveles remunerativos iniciales, lo cual sucedió en diciembre de dos mil tres

Octavo: En tal sentido, como lo señaló el juez de primera instancia, se advierte de autos, que la reducción de la remuneración del demandante se debió a una crisis económica que atravesaba la empresa en el período en el cual se redujo la remuneración del demandante, como consta de la copia literal de la partida N^o 3019798 del registro de personas jurídicas, obrante a folios ochenta y cuatro, en donde se acredita que por resolución judicial de fecha 05 de junio de 2001 se ordenó la Disolución y Liquidación de la empresa demandada por continua inactividad; además de ello, se tiene la versión del demandante, quien confirma en la audiencia de juzgamiento(minuto 46.40) el período de crisis de la demanda, alegando que no tuvo responsabilidad en la mala gestión de la misma. En consecuencia, la causa objetiva por la cual la demandada se vio en la necesidad de una reducción de remuneraciones de manera temporal, se encuentra acreditada.

Noveno: De otro lado, la parte demandante no ha acreditado haber reclamado en su oportunidad la referida disminución de remuneración, en tanto si bien esta se produjo en marzo del dos mil dos, y luego restituida en enero del dos mil cuatro, recién con fecha veintidós de setiembre de dos mil doce, el demandante envía una carta a la demandada, como obra folios cuarenta, solicitando el reintegro de remuneraciones correspondiente entre el mes de marzo de dos mil dos hasta el mes de diciembre de dos mil tres. En consecuencia, como ha señalado el Juez de primera instancia en el punto 4.7 de la Sentencia apelada, "resulta verosímil la versión de la demandada en el sentido que el actor conjuntamente con otros ejecutivos decidió por voluntad propia disminuir sus remuneraciones temporalmente".

Décimo: De otro lado, este Supremo Tribunal entiende que la reducción de la remuneración —ya sea consensuada o no consensuada— resulta válida siempre que sea excepcional y razonable.

La reducción de la remuneración es excepcional si es una medida extraordinaria, que tiene lugar en contextos especiales. Es razonable si respeta determinados límites de proporcionalidad, de manera tal que no suponga una disminución significativa ni arbitraria de la relación.

Debe precisarse que la posibilidad de la reducción de las remuneraciones se encuentra regulada en nuestro ordenamiento jurídico, y esta puede ser consensuada o no consensuada.

- A) Sera consensuada si es realizada de manera voluntaria, es decir, si existe un acuerdo libre, espontáneo, expreso y motivado entre el trabajador y el empleador, tal como se regula en la Ley N^o 9463.
- B) Sera no consensuada si es adoptada por decisión unilateral del empleador, es decir, sin aceptación previa del trabajador. Esta posibilidad resulta de la interpretación en contrario del inciso b) artículo 30^o del Decreto Supremo N^o 003-97-TR y del artículo 49^o del Decreto Supremo 001-96-TR, que consideran que la reducción inmotivada de a remuneración es un acto de hostilidad equiparable al despido si es dispuesta por decisión unilateral del empleador y sin causa objetiva o legal. En tal sentido, esta decisión resultará viable si se expresa los motivos por los que así se procede (por ejemplo, garantizar la estabilidad y el equilibrio económicos del Estado -o en su caso de una empresa-) o se invoca la ley que la justifique.

Decimo primero: Por tanto, en el caso de autos, sea que se entienda que hubo una de la reducción de la remuneración en forma consensuada, dado que a los diez años de ocurrido el hecho el actor no presentó reclamo alguno, o que entendamos que dicha reducción operó de modo unilateral por decisión del empleador, fundada en causas objetivas, debido a una crisis económica que atravesó la demandada, logrando acreditarse dicha causa objetiva, tal como se ha señalado en los considerandos precedentes, consecuentemente se encuentra justificada la reducción remunerativa del actor, sobre todo si dicha reducción tuvo carácter excepcional y razonable, pues de doce mil cuatrocientos nuevos soles se redujo a diez mil quinientos cuarenta nuevos soles y solo por el periodo de dos años aproximadamente; en ese sentido, estando a lo expuesto en la presente resolución la causal invocada deviene en fundada

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon FUNDADO del recurso de casación interpuesto por la demandada, Red Star del Perú S.A., mediante escrito de fecha tres de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento noventa y ocho a doscientos cuatro, en consecuencia: CASARON la Sentencia de Vista de fecha once de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento ochenta y tres a ciento ochenta y siete; y actuando en sede de instancia: CONFIRMARON la Sentencia apelada de fecha once de octubre de dos mil trece, que corre en fojas ciento veintiuno a ciento veintisiete, que declaró infundada la demanda; y DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Daniel Yndigoyen Herrera, sobre reintegro de remuneraciones; interviniendo como ponente, el señor juez supremo Arias Lazarte y los devolvieron.
YRRIVARREN FALLAQUE

CHAVEZ ZAPATER

ARIAS LAZARDE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MÉTODO DE CASO “CRITERIOS SOBRE REBAJA Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES DEL TRABAJADOR; CASACIÓN LABORAL N° 00489-2015 LIMA”

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	VARIABLE	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL:</p> <p>¿SE PUEDE REDUCIR LA REMUNERACIÓN SIN EL CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1. ¿La remuneración del trabajador puede ser reducida por debajo de la remuneración mínima vital?</p> <p>2. ¿Cuánto tiempo tiene el trabajador para reclamar la indebida reducción de su remuneración?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Realizar un análisis de la Casación Laboral N° 00489-2015 LIMA.</p> <p>ESPECÍFICO:</p> <p>Es determinar si son suficientes los criterios establecidos en esta sentencia, para que el juzgador pueda resolver casos donde exista rebaja de remuneración, cese de actos de hostilidad o si el empleador puede reducir la remuneración del trabajador por debajo de la remuneración mínima vital.</p>	<p>4. Se puede reducir la remuneración del trabajador, siempre y cuando sea consensuada.</p> <p>5. El empleador puede reducir en forma unilateral la remuneración del trabajador por causas objetivas debidamente motivadas.</p> <p>6. La reducción de la remuneración del trabajador no puede ser fijada por debajo de la remuneración mínima vital.</p>	<p>INDEPENDIENTE:</p> <p>Reducción de remuneración</p> <p>DEPENDIENTE:</p> <p>Justificación de la reducción de la remuneración del trabajador.</p> <p>Rebaja unilateral no consensuada</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Validez de las pruebas. - Socialización y conocimiento del análisis de la sentencia casatoria. - Análisis de la reducción de la remuneración del trabajador. 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Descriptivo</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Casación Laboral N° 00489-2015 LIMA</p> <p>TECNICAS:</p> <p>Análisis Documental</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>Casación Laboral N° 00489-2015 LIMA</p>

“Criterios sobre Rebaja y Reintegro de Remuneraciones del Trabajador”

CASACIÓN LABORAL N°0489-2015-LIMA

MÉTODO-CASO JURÍDICO

Autores

Acosta Rengifo Ericka Nataly
Gómez Angulo Laura Edith

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO (a)

RESUMEN

CASACIÓN LABORAL N°489-2015-LIMA Criterio sobre Rebaja y Reintegro de Remuneraciones

SUMILLA: Reducción de la remuneración en el contexto de la Ley N° 9463, puede ser consensuada y no consensuada, requiriéndose para el primer supuesto la aceptación del trabajador mientras que para el segundo supuesto, la existencia de causa objetiva que de modo excepcional y razonable justifique la medida.

Demandante: Daniel Yndigoyen Herrera

Demandado: Empresa Red Star del Perú

Materia: Recurso de Casación, Reintegro de remuneraciones.

DECISIÓN:

Declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Red Star del Perú S.A mediante escrito presentado el tres de octubre de dos mil catorce, en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista, y actuando en sede de instancia, CONFIRMARON** la **Sentencia apelada**, que declaró infundada la demanda.

RESUMEN CASACION N° 489-2015 LIMA

Con fecha 18/01/2013, Daniel Yndigoyen incoa demanda contra Red Star del Perú, sobre reintegro de remuneraciones y su incidencia en el pago de gratificaciones y CTS por el período marzo 2002 a Dic.2003. Sustenta sus pretensiones en el hecho que se le ha reducido el sueldo básico de S/.12,400.00 a S/.10,540.00. **En primera instancia**, declaró infundada la demanda, sus argumentos se acreditaron, la versión de la demandada en el sentido que la empresa atravesaba por una crisis por una crisis económica y el demandante en dicha fecha ocupaba el puesto de Sub gerente contable financiero, por lo que le fue disminuida su remuneración sin que haya acreditado que reclamó por dicha supuesta disminución (marzo 2002) restituyó (enero 2004), habiendo recién el demandante reclamado por la supuesta disminución de su remuneración, luego que la demandada cursó carta de cese por límite de edad de fecha 12/09/201, resultando verosímil que el actor conjuntamente con otros ejecutivos decidieron por voluntad propia disminuir su remuneración. **En segunda instancia**, revocó la sentencia de primera instancia y reformándola declaró fundada la demanda, señalando como fundamento que la demandada no ha ofrecido documento aceptando rebajar msu remuneración, tal como lo exige la norma. **En Casación**, la Corte Suprema resolvió declarar FUNDADO el Recurso de Casación interpuesto por la demandada, en consecuencia casaron la Sentencia de Vista .

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se realizará un estudio sobre la rebaja y reintegro de la remuneración del trabajador tomando como referencia la Casación Laboral N° 00489-2015-LIMA emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, la cual trata sobre los supuestos de reducción de la remuneración del trabajador. La Corte Suprema de Justicia de la República viene estableciendo como doctrina jurisdiccional que, la rebaja de la remuneración de un trabajador si es posible a) De manera Consensuada cuando en forma expresa, se ponen de acuerdo entre el trabajador y el empleador b) De forma Unilateral, cuando el empleador decide, sin contar con el consentimiento del trabajador, reducirle la remuneración, pero por causas debidamente justificadas. Para que se deduzca la remuneración de un trabajador, en el sistema jurídico peruano se han dispuesto límites, siendo estas contempladas en la Ley N° 9463 donde se regula la reducción consensuada y en el inciso b) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 en la cual se regula la rebaja remunerativa unilateral.

MARCO REFERENCIAL - ANTECEDENTES

- La investigación realizada por (Sarzo, 2012), titulado: “**La configuración constitucional del Derecho a la Remuneración en el ordenamiento jurídico peruano**”. SARZO TAMAYO, Víctor Renato (2012). *Tesis para obtener el título de abogado: La configuración constitucional del Derecho a la Remuneración en el ordenamiento jurídico peruano*. Lima.

Este trabajo concluye sobre el derecho a una remuneración suficiente, implica tutela del monto salarial acordado en el contrato de trabajo, siendo constitucionales determinados tipos de descuentos de salarios: i) Descuentos previstos en la ley, ii) descuentos aceptados por escrito por el trabajador. La remuneración como un derecho fundamental que tiene como base art.24 de la Constitución, aquí analizamos el caso resuelto de la Casación N°489-2015 Lima referida a la rebaja y reintegro de remuneraciones comparando con otros casos análogos resueltos.

MARCO REFERENCIAL - ANTECEDENTES

- la investigación realizada por (Puescas & Siaden, 2017), titulado: “**Transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial – Ley N° 29944**”. PUESCAS FIESTAS, Roberto Carlos & SIADEN PAIVA, Sughei del Milagro (2017). *Tesis para optar el título de abogado: Transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial - Ley N° 29944*. Pimentel: Universidad de Sipán.

En esta investigación se analiza la transgresión de la remuneración y de los beneficios sociales del docente, haciendo un enfoque en el cambio de la antigua Ley del profesorado Ley N° 24029 a la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944. En cambio en la investigación que estamos realizando se hace un enfoque general de cualquier trabajador que labora en el régimen público o privado analizando si es posible rebajar la remuneración del trabajador sin que medie consentimiento, analizando cual es la posición del juzgador.

MARCO REFERENCIAL- DEFINICIONES TEÓRICAS

ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

A) LA PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS

-Se tiene que la labor que presta el trabajador, en este caso es en forma personal y directa, en otras palabras no puede delegar su labor.

Ejemplo: La secretaria de una empresa, debido al carácter personalísimo del contrato de trabajo, caso contrario se convertiría en un contrato civil donde existe la prestación de servicio (no personal)

MARCO REFERENCIAL- DEFINICIONES TEÓRICAS

ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

B) LA SUBORDINACIÓN

- El trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, la subordinación otorga al empleador los siguientes poderes:
- Poder Directriz.-Facultad para normar, reglamentar las labores, dictar órdenes y facultado para realizar cambios.
- Poder Fiscalizador.-El empleador puede supervisar las labores encomendadas al trabajador. Ejemplo: Puede hacer visitas de asistencia y puntualidad en el trabajo
- Poder Sancionador.-El empleador puede sancionar disciplinariamente, dentro del límite de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador

MARCO REFERENCIAL- DEFINICIONES TEÓRICAS

ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

C) LA REMUNERACIÓN

- Constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie y que sea de libre disposición.

Jorge To9yama señala que la Constitución indica que el pago de las remuneraciones y beneficios sociales tienen prioridad sobre cualquier obligación del empleador.

MARCO REFERENCIAL – DEFINICIONES TEÓRICAS

❖ EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL

El artículo 24 de la Constitución Política del Perú consagra lo siguiente:

“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

MARCO REFERENCIAL – DEFINICIONES TEÓRICAS

❖ EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN EN LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL

Sobre el **contenido esencial** de la remuneración, el Tribunal Constitucional en la STC N° 0020-2012-PI/TC ha señalado lo siguiente:

“[...] el contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración, tal y como está reconocido en el marco constitucional, abarca los siguientes elementos:

- 1) **Acceso**, en tanto nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución (artículo 23 de la Constitución).
- 2) **No privación arbitraria**, como reflejo del acceso, en tanto ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada.
- 3) **Prioritario**, en tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, de cara a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio – derecho a la igualdad y dignidad (segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución).
- 4) **Equidad**, al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).
- 5) **Suficiencia**, por constituir *quantum* mínimo que garantiza al trabajador y a su familia su bienestar (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).

MARCO REFERENCIAL - DEFINICIONES TEÓRICAS

DESCUENTO DE REMUNERACIONES

- **Descuentos legales**, el cual comprende el aporte a la ONP que corresponde al 13% de la remuneración mensual y a la AFP que es el 12.19% del salario y el impuesto a la renta de quinta categoría.
-
- **Descuentos por deudas alimenticias**, siendo aplicable el artículo 648 inciso 6), segundo párrafo, del Código Procesal Civil, donde se señala que: “cuando se trate de garantizar obligaciones alimentarias, el embargo procederá hasta el sesenta por ciento del total de los ingresos, con la sola deducción de los descuentos establecidos por ley.
-
- **Descuentos judiciales por otros motivos**, lo que se encuentra regulado en el artículo 648 del Código Procesal Civil, donde establece que la remuneración es embargable hasta la tercera parte por el exceso de 5 unidades de referencia procesal de las remuneraciones.
-
- **Cuotas sindicales**, la misma que se encuentra regulada en el artículo 28 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

MARCO REFERENCIAL- DEFINICIONES TEÓRICAS

REBAJA DE REMUNERACIONES

- **Por acuerdo individual, cuando exista pacto entre trabajador y empleador, conforme lo establece el artículo único de la Ley 9463, del 17 de diciembre de 1941, el cual señala que “La reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados (...), debiendo computársele las indemnizaciones por los años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas, hasta el momento de la reducción. Las indemnizaciones posteriores se computarán de acuerdo con las remuneraciones rebajadas”.**
- **También puede realizarse por acuerdo colectivo, el cual solo podrá efectuarse, siempre y cuando sea pactada entre el empleador y la organización sindical mayoritaria, cuando se presente alguna de las causas objetivas previstas en el artículo 46 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo requisito que esta medida se adopte para evitar o limitar el cese de personal y se sujete al procedimiento previsto en el artículo 48 de la misma norma legal.**
-
- **Asimismo, puede realizarse la rebaja de la remuneración en forma unilateral, pero ello requiere que exista una causa debidamente justificada, caso contrario, toda disminución de remuneraciones no establecida por pacto individual o colectivo constituye un acto de hostilidad previsto en el literal b) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR”.**

PROBLEMA

PROBLEMA GENERAL: ¿Se puede reducir la remuneración sin el consentimiento del trabajador?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

- ¿La remuneración del trabajador puede ser reducida por debajo de la remuneración mínima vital?
- ¿Cuánto tiempo tiene el trabajador para reclamar la indebida reducción de su remuneración?
- Estas interrogantes se tienen que resolver en el presente trabajo de investigación.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Es realizar un análisis de la Casación Laboral N° 00489-2015 LIMA.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Es determinar si son suficientes los criterios establecidos en esta sentencia, para que el juzgador pueda resolver casos donde exista rebaja de remuneración, cese de actos de hostilidad o si el empleador puede reducir la remuneración del trabajador por debajo de la remuneración mínima vital.

SUPUESTOS

- **Se puede reducir la remuneración del trabajador, siempre y cuando sea consensuada.**
- **El empleador puede reducir en forma unilateral la remuneración del trabajador por causas objetivas debidamente motivadas.**
- **La reducción de la remuneración del trabajador no puede ser fijada por debajo de la remuneración mínima vital.**

CONCLUSIONES

PRIMERA.-

No existe un precedente vinculante que interprete de manera uniforme sobre el supuesto de rebaja de remuneraciones, por causas económicas y por motivos razonables, y cuando de por medio existe la aceptación tácita del trabajador.

SEGUNDA.-

Por acuerdo individual, solo es posible la reducción de las remuneraciones, cuando la misma cuente con consentimiento del trabajador y no afecte los mínimos legales establecidos en la ley, adicionalmente el acuerdo puede ser tácito cuando el trabajador consciente con la rebaja de remuneración.

TERCERA.-

Por acuerdo colectivo, solo podrá efectuarse la reducción de remuneraciones, siempre y cuando sea pactada entre el empleador y la organización sindical mayoritaria, cuando se presente alguna de las causas objetivas previstas en el artículo 46 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo requisito que esta medida se adopte para evitar o limitar el cese de personal y se sujete al procedimiento previsto en el artículo 48 de la misma norma legal, siendo esta forma de reducción de carácter formal.

CUARTA.-

Toda disminución de remuneraciones no establecida por pacto individual o colectivo constituye un acto de hostilidad previsto en el literal b) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.-

Consideramos que debe haber un pleno jurisdiccional laboral Supremo en el que se fije los supuestos que rebaja de remuneración en la que medie el consentimiento tácito del trabajador, estableciendo los supuestos de aceptación tácita en la rebaja de remuneración.

SEGUNDA.-

Consideramos que la Corte Suprema debe desarrollar, con mayor profundidad el supuesto de aplicación de la norma contrario sensu, teniendo en cuenta que la remuneración es un derecho fundamental y su limitación debe tener un plazo máximo de justificación.

TERCERA.-

El comportamiento ético del abogado exige, que los abogados al momento de formular sus pretensiones como la que son objeto de análisis, deben analizar la razonabilidad y la buena fe en la formulación de su pretensión.

GRACIAS POR SU ATENCION

