



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales”

TESIS PARA OBTENER TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

Walter Antonio Vilcamiza Melitón

ASESOR:

Asesor Temático Ysaac Arcos Flores

Asesor Metodológico Erick Vildoso Cabrera

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA-PERÚ

2018

Página de Jurado

Doctor Erick Daniel Vildoso Cabrera

Presidente

Doctor Ysaac Arcos Flores

Secretario

Magister Luca Aceto

Vocal

Dedicatoria

En especial a mis padres porque con su apoyo incondicional hicieron posible este logro y a mi bebe Lía porque es mi motor para seguir cumpliendo mis metas.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a mis padres porque gracias a ellos pude descubrir un mundo positivo lleno de esperanza con la finalidad de ser mejor cada día de mi vida.

Declaración de Autenticidad

Yo, Walter Antonio Vilcamiza Melitón, con DNI N° 72927121, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el registro de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados duplicados ni copiado y por lo tanto los que se presentan en la presente tesis se contribuirán en aportes a la realidad investigativa.

En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, julio del 2018.

.....

Walter Antonio Vilcamiza Melitón

DNI N° 72927121

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Abogado, presento el trabajo de investigación denominado: **“La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales”**.

La presente tesis tendrá como finalidad determinar cómo esta Ley N° 9463 vulnera el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales.

El presente trabajo de investigación está dividido en VII capítulos: en el capítulo I se exhibe la introducción donde va insertada la aproximación temática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, objetivo y supuestos jurídicos del presente trabajo de investigación. En el capítulo II se tratará acerca del método, que contiene el tipo y diseño de investigación, caracterización de sujetos, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, en cuanto a la validez, método de análisis de datos, tratamiento de la información en cuanto a las unidades temáticas y categorización y se culmina con aspectos éticos. En el capítulo III, se formula los resultados de investigación, En el capítulo IV se realiza la discusión de la problemática presentada en la tesis. En el capítulo V se describe las conclusiones del trabajo de investigación. En el capítulo VI se determina las recomendaciones y en el capítulo VII se identifica las referencias bibliográficas. Señores miembros del jurado planteo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Abogado.

El autor.

Índice

Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Aproximación Temática:	12
1.2 Teorías relacionadas al tema: (Marco Teórico).....	18
1.3 Formulación del problema:	36
1.4 Justificación del estudio:	36
1.5 Supuestos u Objetivos del Trabajo.....	38
II. METODO	41
2.1 Diseño de Investigación	42
2.2 Metodo de Muestreo.....	43
2.3 Rigor Cientifico.....	45
2.4 Análisis Cualitativos de Datos	46
2.5 Análisis Etico	48
III. DESCRIPCION DE RESULTADOS	50
IV. DISCUSIÓN	63
V. CONCLUSIÓN	68
VI. RECOMENDACIONES	70
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	72

ANEXOS

- Anexo N° 01: Matriz de Consistencia
- Anexo N° 02: Guia de Entrevista
- Anexo N° 03: Validación De Instrumento

- Anexo N° 04: Ficha de Análisis Documental
- Anexo N° 05: Entrevista del Abogado Santos Risco Vega
- Anexo N° 06: Entrevista del Abogado Baltazar Napoleon Marchena Acevedo
- Anexo N° 07: Entrevista de la Abogada Jhosselyn Carolina Milagros Bonilla Charra
- Anexo N° 08: Entrevista de la Abogada Elizabeth Castilla Moscoso
- Anexo N° 09: Entrevista del Abogado Ernesto Antoni Villavicencio Mateo
- Anexo N° 010: Entrevista de la Abogada Yesenia Segovia Moya
- Anexo N° 011: Entrevista del Abogado Hammer Yovani Chuis Grandes
- Anexo N° 012: Entrevista del Abogado Eddy Jose Prada Chumpitaz
- Anexo N° 013: La Ley N° 9463
- Anexo N° 014: Casación Laboral N° 489 - 2015
- Anexo N° 015: Casación Laboral N° 1213 - 2012
- Anexo N° 016: Casación Laboral N° 3711 - 2016
- Anexo N° 017: Decreto Legislativo N° 728
- Anexo N° 018: Decreto Supremo N° 001-96-TR

RESUMEN

La finalidad de este estudio es comprobar si la Ley N° 9463 incide en contra del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales del Trabajador. Tenemos que tener en claro que la Ley N° 9463 que data en el año 1941 trata sobre la reducción de la remuneración consensuada, es decir con consentimiento de la voluntad de ambas partes.

Años después específicamente en el 2016 se declara fundada la sentencia de la Casación Laboral 489 – 2015 Lima en la cual se basa en la reducción de la remuneración unilateral, es decir, sin consentimiento del trabajador siempre y cuando sea una medida excepcional y razonable. De la misma forma, veremos la relevancia hoy en día del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales de un trabajador, y por último, analizaremos si es factible reducir la remuneración del trabajador sin el consentimiento del mismo

Para cumplir los objetivos de la presente investigación se entrevistó a abogados especialistas en materia de Derecho Laboral ya que tienen una mejor dirección de la problemática en estudio.

Palabras clave: *Derecho, Trabajo, Principios, Irrenunciabilidad de Derechos Laborales y Consensuada.*

ABSTRACT

The purpose of this study is to prove Law No. 9463 is against the Principle of Irrenunciability of Labor Rights of the Worker. We have to be clear that Law No. 9463, which dates back to 1941, deals with the reduction of consensual remuneration, that is, with the consent of the parties.

Years later, specifically in 2016, the judgment of the Labor Cassation 489 - 2015 Lima was declared, in which it is based on the reduction of unilateral remuneration, that is, without the worker's consent, as long as it is an exceptional and reasonable measure. In the same way, we will see the relevance today of the Principle of Irrenunciability of Labor Rights of a worker, and finally, we will analyze if it is feasible to reduce the remuneration of the worker without the consent of the same

In order to fulfill the objectives of the present investigation, we interviewed specialists in Labor Law since they have a better direction of the problem under study.

Keywords Law: Labor, Principles, Irrenunciability of Labor Rights and Consensual

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Aproximación Temática:

En el derecho laboral, ese “derecho” que nace de la desigualdad para tratar de lograr un objetivo que es la estabilización entre aquellas personas que tienen únicamente su fuerza laboral y este sirve como un medio para lograr obtener una subsistencia digna y el requerimiento del trabajo del ser humano, que posee la fuerza del capital a la hora de negociar las condiciones laborales y salariales.

Toda disciplina jurídica, para existir, como disciplina autónoma requiere de principios que la avalen. Eso sucedió con el derecho laboral cuando se desmembró del derecho civil en el siglo XIX. De allí que los Principios del Derecho Laboral cobren vital importancia en la proposición normativa por parte del Legislador, en la aplicación del Derecho por parte de los operadores jurídicos en materia laboral y en la unificación jurisprudencial de nuestro país.

Uno de los principios más relevante que tiene el Derecho laboral es el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales del trabajador que tiene como finalidad proteger, resguardar, avalar, etc los derechos obtenidos de una relación laboral, y todo pacto que vulnere estos derechos serán inválidos, esto también tiene connotación Constitucional que desarrollare mas adelante.

Entonces, tener una relación laboral es respetar las condiciones que devienen de esa relación como es el caso de tener un horario del trabajo, el horario de almuerzo, las vacaciones, buen ámbito laboral y por último la remuneración justa y equitativa de acuerdo a las horas trabajadas. Al momento de no respetar ello, estaríamos contradiciendo muchos principios en el Derecho Laboral y también a la constitución Política del Perú.

El día siete de Junio del año dos mil dieciséis la Corte Suprema de Justicia de la Republica a través de la famosa casación N° 489-2015 Lima o más conocida como Ni un sol menos, estableció que una empresa puede reducir el sueldo de sus trabajadores sin el consentimiento de este siempre y cuando sea una medida excepcional y razonable.

Pero la pregunta que me realizo es la siguiente: ¿En que se basaron estos Magistrados para expedir esta famosa casación? Pues, la respuesta es muy simple todo esto se desprendió de la Ley N° 9463 que data del 1941 que utilizaron como fundamentos para expedir ello que explicare más adelante, cabe resaltar que la corte suprema señala que hasta el momento esta norma sigue vigente.

Al renacer esta Ley N° 9463 en la actualidad se desprenden varios problemas, dudas, curiosidades, etc de las personas trabajadoras frente al sector público y privado. Ya que en la Constitución de 1933 que regia en aquel entonces el derecho al trabajo, a la remuneración y todo lo que arrastra ello no estaba tutelado por cuanto no estaba considerado constitucional, sino que estaba a la libertad de las partes

Como todos sabemos la remuneración en el ámbito laboral tiene carácter alimenticio, esto quiere decir que es un elemento esencial y básico para la subsistencia de las personas; por ende no se puede reducir a menos dicho patrimonio porque afecta la calidad de vida de la persona y viola los principios del Derecho Laboral como es el caso del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales.

Asimismo, este tiene reconocimiento en nuestra actual Constitución del año 1993, en el artículo 26° inciso 2, norma en la cual señala lo siguiente:

“Que en la relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”.

Por consiguiente, analizare esta Ley N° 9463 y como incide en contra el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales, la importancia de esta y si es factible reducir la remuneración unilateralmente.

Trabajos previos:

Los trabajos previos son realizados respecto al problema formulado en un trabajo de investigación a efectos de determinar un enfoque metodológico de la misma investigación, teniendo como base a aquellos trabajos que fueron realizados por diversos investigadores nacionales o internacionales con el fin de aportar con sus conclusiones al trabajo de investigación que se va a realizar, aporte que a continuación detallare:

Antecedentes Nacionales:

Dentro de las diversas posturas que se han podido recopilar tenemos a diversos investigadores que expresan en sus trabajos un extracto de suma importancia para mi presente trabajo de investigación, tales como:

Como dice Figueroa (2009), con su tesis titulada “Irrenunciabilidad de Derechos en materia laboral: vinculación al tema de predictibilidad” presentada ante la Universidad Nacional Mayor de San Marcos perteneciente a la facultad de Derecho para obtener el Grado de Doctor en Derechos, resalta un punto clave referente a ese principio que tiene como finalidad resguardar los derechos adquiridos del trabajador.

El origen de la irrenunciabilidad de derechos goza a su vez de una protección constitucional, tal como expresa el artículo 26 inciso 2 de la Constitución Política del Perú de 1993, al prescribir que en la relación laboral se respeta el principio del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. (p.197).

Según Marcelo (2012), con su tesis titulada “El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales contra la prescripción del cobro de los beneficios sociales” presentada ante la Universidad Cesar Vallejo perteneciente a la facultad de Derecho para obtener el título de abogado, resalta la finalidad de su estudio de investigación en lo siguiente:

Es de realizar un análisis íntegro sobre el principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales partiendo del carácter protector que confiere nuestra Constitución en el artículo 26° inciso 2 respecto a los derechos del trabajador. (p. 16)

Asimismo Sarzo (2012), con su tesis titulada “La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano”, es alumno de la Pontificia Universidad Católica del Perú perteneciente a la facultad de Derecho para obtener el título de abogado, resalta puntos relevantes de su estudio de investigación, señala en su capítulo I:

respecto al contexto constitucional del derecho de la remuneración justa y equitativa, el tratamiento y protección que se le establece en el ordenamiento jurídico Peruano brindando teorías del salario, asimismo la protección frente al empleador y la prohibición de reducir la remuneración (p. 59)

Si bien es cierto esta tesis no es semejante al fenómeno materia de investigación, pero el autor me explica detalladamente el análisis de la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano

Citare a dos sentencias en materia laboral por que nos ayudara a tener un mayor conocimiento frente a mi tema de tesis.

La Corte Suprema, mediante la casación laboral N ° 1213-2012-Callao, manifestó que la reducción salarial será de forma voluntaria.

“La reducción no debe ser por menor a la remuneración mínima vital, debe responder solo a circunstancias objetivas, y con la autorización del trabajador afectado de forma expresa y voluntaria”.

Del mismo sentido, la casación N ° 2914-97, estableció en sus fundamentos:

“La reducción de las remuneraciones está autorizada incluso por la Ley 1963 establece su legalidad, pero debe existir el acuerdo y la voluntad del trabajador que conste de acuerdo común entre las partes, y también esta facultad se segrega en el campo colectivo”

Antecedentes Internacionales:

Y como trabajos recopilados a través de la presente investigación encontramos a diversos investigadores extranjeros que aportan una perspectiva distinta a la realidad del fenómeno materia de investigación, aporte que brindaron:

Según Paredes (2006), con su tesis titulada “El principio de Irrenunciabilidad en el Derecho Laboral como condición indispensable para la protección del Derecho a la Vida”, de la Universidad San Carlos de Guatemala, facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales para obtener el título de Abogado y Notario. Los puntos más relevantes de esta tesis son los siguientes:

La autora considera que es relevante hoy en día resaltar la importancia de este principio en el derecho laboral, ya que de lo contrario el temor de perder un trabajo hace a una acatar las condiciones laborales que de una u otra forma transgrede su dignidad como persona y trabajador; asimismo se debe dejar en claro que el Estado protege los derechos humanos en especial la vida y todo lo que ello implica. (p. 140)

Asimismo Jiménez (2016), con su tesis titulada “La vulneración de los Principios Constitucionales del Trabajo, en cuanto a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y Constituciones del trabajo, en cuando a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos”, de la Universidad Nacional de Loja de Ecuador, facultad de Derecho para obtener el título de Abogada.

La autora considera que este principio establece la imposibilidad de privarse, aun por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral.

Aunque la parte exprese libremente y si esta conlleva una renuncia a un derecho que el Estado le otorga, se sobre entiende que es absolutamente nula: ya que no está permitido privarse aunque por voluntad fuera debe de respetarse las leyes que se establecen en la legislación laboral. (p. 220)

En la legislación ecuatoriana se establecen que los derechos de trabajador son irrenunciables, queda sin efecto toda coordinación entre las partes que supriman de alguna u otra manera los derechos ya establecidos por la legislación laboral.

Los derechos de que gozan los trabajadores nicaragüenses que se encuentran cubiertos por la garantía de irrenunciabilidad, son los establecidos taxativamente en el orden jurídico, siendo estos los que dispone la Constitución Política, los derechos fundamentales conforme la legislación internacional establecida por la OIT en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales, y los derechos que le son inherentes al trabajador como persona y miembro de una comunidad, mismos que el Estado debe velar por su protección y los empleadores deben respetar dentro de los términos que fije el ordenamiento legal.

A pesar de la trascendencia que reviste la aplicación del principio de irrenunciabilidad para la consecución de los fines del derecho laboral de proteger al trabajador como sujeto más débil de la relación laboral, resulta sorprendente que este principio no se encuentre contenido en las normas de nuestra Constitución Política, de tal manera que no ha sido elevado a rango constitucional, de manera tal que para la consecución de un mayor nivel de garantías a favor de la clase trabajadora, se hace necesario que en una próxima reforma constitucional sea incluida la irrenunciabilidad como parte de los derechos laborales establecidos en el artículo 82 del texto constitucional.

Y por último Coronel (2012), con su tesis titulada “Análisis jurídico del salario digno en el Ecuador”, de la Universidad de las Américas de Ecuador, facultad de Derecho para obtener el título de abogada.

La autora hace énfasis en que la remuneración bajo constitucional ecuatoriano ut supra garantiza la protección de la misma y que los principios universales del derecho al trabajador son los importantes para garantizar la protección al trabajador en el contrato laboral, también se hace hincapié que el presidente de Ecuador Rafael Correa creó al plan nacional el buen vivir 2009 - 2013 que tiene como finalidad promover el pago de remuneraciones justas.(p.145)

1.2 Teorías relacionadas al tema: (Marco Teórico)

Inicialmente se hará una síntesis de todo el contexto en la cual se basa el marco teórico. La presente investigación estará dividida en subtemas principales el marco teórico nos proporciona descripciones minuciosas de cada uno de los elementos que se desarrollarán en la presente investigación.

El Marco Teórico es una investigación del estado actual de los conocimientos sobre las variables implicadas en situación del estudio, así mismo se entiende por marco teórico como los linderos teóricos relacionado con la investigación (barrios.2006, p 130).

Trabajo

Según Rosas (2015, p.14) El Tribunal Constitucional estableció una idea conceptual sobre el trabajo

“Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicios ejercicio de las fuerzas humanas en su pleno espiritual y material para la producción de algo útil”.

Tamayo cita debidamente a Alonso Olea:

[...] “Es sobre el trabajo, que descansa esta rama jurídica, pero no cualquier tipo de trabajo, sino aquel que guarda ciertas características, como el de ser: un trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena” (2016, párr. 17).

Derecho Al Trabajo

Para Rosas es indispensable mencionar que la jurisprudencia Constitucional, se ha referido al contenido esencial del derecho al trabajo, estableciendo que este derecho social contiene dos aspectos, consistiendo el primero en el acceso al trabajo y el segundo a no ser despedido, por causa que no está establecida por ley (2015, p.61).

Por lo cual, la constitución vigente en el artículo 22°, establece que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

Con relación a este enunciado constitucional, el Tribunal Constitucional ha señalado que el contenido esencial de este derecho fundamental implica dos aspectos:

- (i) El de acceder a un puesto de trabajo.
- (ii) el de no ser despedido sino por causa justa.

En el primer caso, este derecho al trabajo es donde el Estado tiene que tener una política orientada a que todos los ciudadanos podamos acceder libremente a un puesto de trabajo; claro esta que la satisfacción implica un desarrollo progresivo según las posibilidades del Estado.

En el segundo caso, se trata del derecho que tenemos por ser simplemente un ser humano como es al trabajo y en todo caso si es despedido tiene que ser justificada.

La importancia constitucional del trabajo prácticamente se basa en que éste dignifica a la persona, lo cual tiene relación con el fin supremo de la sociedad y del Estado señalado por nuestra norma madre la Constitución Política del Perú del año 1993. Hay que resaltar que esto no debe ser confundido con el derecho a elegir un trabajo de su preferencia o profesión u oficio.

Es ahí, donde entra a actuar el Estado ya que debe de asegurarnos la libertad de elegir el trabajo que uno desea y que este nos brinde los medios necesarios para subsistir; es decir, la función que cumple es de proteger a los trabajadores dependientes e independientes, ejerciendo la libertad de empresa que nuestra norma madre reconoce.

De acuerdo con ello, hay que ser hincapié a que el trabajo no solo nos brindara lo necesario para sobrevivir, sino que también nos va a dar las bases para tener una vida digna en la sociedad

Contrato de trabajo

Las obligaciones y los derechos de ambas partes emanan del contrato laboral suscrito, el contenido de contrato nace por la voluntad de ambos, para la ejecución de obligaciones que en adelante desencadenará derechos por adquirir.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre dos partes, una llamada empleadora y el otro trabajador, por el cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada (el trabajador) y la otra (empleador), que en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (Toyama y Vinatea, 2013, p.13).

Es una decisión bilateral que se pone en manifiesto para crear una relación jurídica.

El empleador goza del poder de dirección durante el desarrollo y ejecución del trabajo designado, y es el trabajador quien acata las decisiones tomadas por quien le brinda el empleo siempre que dichas labores no afecten su integridad física y moral.

El contrato de trabajo obliga al trabajador a prestar sus servicios personales y subordinados a favor del empleador y este último, a retribuirle los mismos. El derecho del trabajo procura en todo momento proporcionar una protección especial al trabajador, entendido como parte débil en el contrato de trabajo, ya que el poder de dirección del empleador le da aquel esa particular posición. Dentro de los mecanismos establecidos para tal protección, se trata especialmente a la remuneración (Raquel Díaz, 2011, p.9).

El comentario al respecto, es que para esta autora la remuneración es una obligación para el empleador retribuyéndole las acciones personales realizadas por el trabajador. Además, justifica que la protección mayoritaria es para el trabajador, da mayor énfasis a la remuneración, considero que pone énfasis en la remuneración porque para ella la obligación principal del empleador es el pago de la remuneración.

Elementos esenciales del contrato de trabajo

Es preciso indicar que, tanto Colombia como el Perú, manifiestan la existencia de los mismos elementos esenciales en el contrato laboral. Vale decir, que a diferencia de nuestro país; ellos mantienen un código laboral, algo que nosotros carecemos, y ha sido demasiado difícil para nuestros legisladores realizar un código laboral que regule la cantidad de normatividad existente.

Según Hierrezuelo y Grisolia citan a la sala 3° caso “Coup, Abel v. Entidad binacional Yacireta” de 17/4/1985; donde dicha sala menciona que el salario es un elemento del contrato de trabajo que no puede ser modificado por decisión “unilateral” del empleador, pues ello excede el ámbito del *ius variandi*. (2008, p. 148).

Por ningún motivo puede realizar la modificación de un elemento esencial sin el consentimiento del trabajador; solo si, existe de forma expresa la decisión del trabajador puede darse la modificación de un elemento esencial, tan importante para el trabajador. Si bien, se permite por ley reducir la remuneración esta menciona literalmente debe contener la aceptación del trabajador.

Para Toyama y Vinatea definen la remuneración como un elemento primordial del contrato de trabajo, este otorgamiento dado por el empleador por la fuerza de trabajo desempeñada en el centro laboral. Lo percibido por el trabajador ingresa a su esfera económica, dándose un incremento a nivel patrimonial. (2013, p.169).

Los autores manifiestan que la remuneración es un elemento importante en el contrato para vincular la relación de trabajo, por lo tanto, es parte del patrimonio del trabajador y del disfrute que el tendrá con su familia.

El Trabajador

El termino trabajador deriva del sufijo “dor”, que simboliza a la figura de un agente, el cual se adhiere al verbo “trabajar”, dicho termino se acuña en virtud del trabajo termino en latín que simboliza “tripalium”, herramienta para ejercer tortura elaborado con tres palos, lo cuales buscaban someter a una persona. (Diccionario Etimológico, 2017, p. 30)

El Empleador

El empleador es aquella persona natural o jurídica que requiere de un grupo determinado de trabajadores, a efecto de generar una relación jurídica competente. La relación jurídica especial que se aprecia en los centros penitenciarios es de carácter especial, puesto que vincula un organismo competente con el establecimiento con la finalidad que la administración penitenciaria pueda fiscalizar y poner en prácticas el tratamiento al cual se le ha conferido.

La remuneración

La remuneración es elemento esencial y estructural en el contrato laboral, por ende, no se puede modificar, mucho menos ser reducido por el empleador con su sola decisión. La intangible, por la cual el trabajador tendrá siempre sus derechos remuneratorios en permanencia del contrato laboral, retirar algún monto remuneratorio es sobrepasar la facultad otorgada al empleador. (Hierrezuelo y Grisolia, 2010, p.148)

Debe entenderse entonces, la remuneración es tan fundamental en la relación laboral, que tiene nacimiento del acto jurídico desarrollado por entre empleador y trabajador, es un elemento estructural o esencial para la existencia laboral.

Bajo el amparo del artículo 23.2 de la declaración universal de los derechos humanos se protege el principio de igual de remuneración por igual tareas. Esto quiere decir que, por igual cantidad de trabajo realizado debe contribuirse por un valor de forma equitativo y suficiente.

Según Organización Internacional del Trabajo (1953) mediante el convenio 100° en el literal a y b del artículo 1° establece lo siguiente:

(a) Se debe entender por definición de remuneración a todo concepto recibido por el trabajador por parte del empleador, o cualquier otro concepto otorgado de manera directa o indirecta por la efectividad de su fuerza de trabajo.

(b) En cuanto a la igualdad entre el trabajo realizado por un varón y una mujer debe ser considerado de igual forma sin discriminación alguna.

Considero, que, si bien el Perú no ha adoptado este convenio, se debe considerar este para afianzar los derechos laborales y el respeto de ellos.

Debe tomarse en cuenta una adecuada regulación legislativa en materia laboral, para la protección adecuada de los derechos, evitando así una incertidumbre social y económica en los sujetos de derecho.

La remuneración de libre y sola disposición del trabajador, siendo así, afectarla grava un derecho recogido en la carta magna de nuestro país, es ponerle una barrera a la libre disposición de la remuneración.

“La remuneración que un empleado recibe de su empresa es mucho más que dinero. No solo satisface necesidades económicas, sino que incorpora otros valores [...] seguridad, reconocimiento, estatus, indicador de éxito, autoestima, etc” (Pujol y Osorio, pp. 74-75).

Es muy cierto cuando se menciona que el empleado considera que la remuneración que percibe es más no solo contiene un valor económico, para él representa un elemento espiritual y moral, por ende, su vital importancia del exigir el respeto al derecho a la remuneración. Es por ello, la Constitución Política del 1993 en el artículo 23° establece que remuneración es un elemento material y espiritual.

Derecho a una Remuneración Justa y equitativa

Según el Artículo 24 de la Constitución Política de Perú del año 1993 cito lo siguiente:

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

Como señala Cosmópolis, P (2012, p.45), al salario puede atribuírsele una triple dimensión: Social, económica; y jurídica. En lo social, es la principal y usualmente única fuente de ingresos del trabajador, la base esencial para su subsistencia y la de su familia. De allí que se asigne al salario un carácter o contenido alimentario.

En lo económico, es el valor que se asigna al trabajo, vale decir, su costo. No su precio, porque el trabajo no es mercancía. Jurídicamente es, en lo fundamental, la contraprestación debida por el empleador por la prestación del trabajo”.

En su efecto, la remuneración es un resarcimiento monetario que uno como trabajado percibe por tener la disponibilidad de prestar sus servicios a una empresa u otra. Y está conlleva a la subsistencia del trabajador y la de su familia.

Hoy en día, las remuneraciones se le brindan a los trabajadores por prestar sus servicios, ya sea físicos, mentales y/o visuales que brinda uno a favor de un empleador, para lo cual se basaran en el contrato que suscriban donde se establece las condiciones bajo las cuales se prestan estos servicios

El ius variandi

El ius variandi es la facultad unilateral del empleador de modificar las condiciones no esenciales del contrato y –como tal- no requiere consentimiento del trabajador. Cuando esto ocurre, y se plasma en un acuerdo celebrado entre ambas partes, no se trata del ejercicio del ius variandi (Grisolia y Hierrezuelo, 2008, p.144).

Con respecto a lo mencionado, los contratos laborales realizados para la voluntad de dos partes; quienes en el transcurso del tiempo pueden realizar modificaciones a dicho documento si es escrito, o de forma verbal pueden realizar modificaciones que consideren convenientes. Se debe tener presente que existen parámetros para la modificación contractual. Para la realización de modificaciones de elementos estructurales debe contar el

empleador con la voluntad del trabajador, sino dicha acción debe entenderse como un abuso en el ejercicio del ius variandi.

Los empleadores cuentan con el poder para introducir modificaciones no esenciales en los contratos laborales bajo el poder de dirección, esta facultad se llama ius variandi, solo hará cambios cuando se lo requieran un órgano jurisdiccional, administrativo o sea de forma legalmente establecido (Toyama, 2011, p. 171).

Considerando lo expresado por el abogado laboralista Jorge Toyama, bajo el criterio característico del empleador, está facultado para realizar cambios a nivel laboral pero solo de los elementos accidentales correspondientes al contrato de trabajo, ya que el nacimiento de la relación laboral partió de un acuerdo por ambas partes.

Principios del derecho laboral

Para Plá Rodríguez, los Principios del Derecho del Trabajo constituyen “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”

Con relación a lo mencionado anteriormente estas son aquellas líneas directrices que la dan forma a la legislación laboral y a sus normas; ya que con ello configura la regulación de las relaciones de trabajo de acuerdo a ciertos criterios distintos de los que pueden darse con otras ramas del Derecho.

Con esto quiero decir, que los principios tienen como justificación la formación de las normas, su aplicación en el ordenamiento jurídico y como se resolverían los casos no previstos, además de brindar estabilidad entre un trabajador con el empleador y para que se respete de acuerdo a lo establecido o en algunos casos prefiera una interpretación o una norma más favorable al trabajador

Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales

Este principio constituye otro elemento más que diferencia nuestra rama del Derecho con otras, se basa en la imposibilidad de negarse o privarse, aun por voluntad propia los derechos que uno adquiere por la leyes laborales.

La irrenunciabilidad de derechos es más bien un principio y este se ha convertido único, propio y específico del Derecho del Trabajo: como todos sabemos las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido de manera explícita por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo de alguna u otra manera afecta a los derechos de terceros de buena fe; en nuestra materia es todo lo contrario, pues aún a voluntad del trabajador donde expresa libremente, si lo pactado conlleva a una renuncia de un derecho que nuestra ley nos otorga, se entiende que es nula absolutamente, ya que no está permitido privarse, aunque tengamos la voluntad de hacerlo, las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral.

En general, se han apuntado ciertas consecuencias relacionadas al principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales, entre las cuales tenemos:

a) Se basa a la imposibilidad de los derechos que la ley nos otorga, es decir que viendo el carácter de los derechos que están establecidos en la ley no solo para el trabajador sino para su familia, sino también para los compañeros del trabajo, se les prohíbe que las renuncias o se den en detrimento de esos derechos.

b) Asimismo, este principio tiene relación con el principio de imperatividad de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo, y esto quiere decir que las leyes laborales tienen el carácter imperativo cuando por consentimiento de las partes establecen condiciones mínimas pero con cumplimiento obligatorio, siempre y cuando tengan la voluntad de hacerlo

c) Y por último, que es de carácter de orden público no hay forma el pensar que esta derivación del principio de la irrenunciabilidad de derechos significa que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público, si el mismo concepto de este nos dice que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de las partes, etc, es lo esencial para la supervivencia de nuestra propiedad y lo que busca nuestra norma madre el bien común

Está más que claro, que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Privado. Con la enunciación de este carácter lo que se quiere afirmar es que el Estado ha considerado que

debe excluirse del ámbito de los particulares la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria de cómo lo ha establecido el legislador.

Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del Derecho Laboral.

Principio de la Primacía de la realidad

El principio de la primacía de la realidad es aquel que se aplica de acuerdo a la realidad de la labor que se realiza, más no la que se encuentra contenida en un contrato o documento laboral, este principio tiene la característica primordial de este principio es dar a relucir la relación laboral existente y con ella que se le brinde el respaldo jurídico correspondiente.

Esto quiere decir, que ante cualquier caso en que produzca un conflicto entre la realidad y el contrato, el Derecho Laboral prefiere la realidad antes de lo que las partes puedan mencionar,

Principio in dubio pro operario

De acuerdo con Rosales, nos hace referencia sobre el Principio in dubio pro operario mencionando que la doctrina en forma mayoritaria considera que este principio debe ser utilizado por el juez al interpretar, de modo sea más favorable al trabajador. No obstante, considera que este principio debe ser utilizado en caso solo de duda, para determinar el sentido de la norma, desechar el contenido incierto o indeterminado que de alguna forma no proteja al trabajador(2015, p.38).

Por otro lado, de acuerdo con el artículo 26° de la Carta Magna bajo este precepto legal se puede leer que en la relación laboral se respetara tres principios fundamentales, en primer lugar la igualdad de oportunidades, en segundo lugar el carácter irrenunciables de los derechos establecidos en la constitución y por la ley, y como último no menos importante sobre la interpretación favorable al trabajador ante un caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma.

Principio protector

Según lo expuesto por Pla Rodríguez atribuye mayor importancia y relevancia el principio protector en el derecho laboral, pues supone este principio nivela las desigualdades existentes entre el empleador y el trabajador (1978, p. 25).

En comentario a lo redactado por el autor, en línea en lo que fundamenta es muy cierto debe considerarse al esté, como un principio laboral relevante en el derecho al trabajo pues, mediante él se equilibra la desigualdad existente entre el empleador y el trabajador.

Con el fin proteger al trabajador ante situaciones en las cuales se vea en desamparo se creó un organismo llamado Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, velando por los derechos de la parte más débil del contrato de trabajo logrando así; equiparar de alguna manera la relación laboral.

Su creación se realizó mediante la Ley N ° 29981, bajo este amparo este organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, bajo el amparo del artículo 1 de la misma Ley, establece que este organismo promueve, supervisa y fiscaliza el cumplimiento del ordenamiento jurídico.

Los Estados siempre buscan la protección de los derechos laborales ciñéndose a los lineamientos dados por la Organización Internacional del Trabajo, buscando de alguna forma de brindar mejoras en el acceso al trabajo digno.

Es así como; el país vecino de Chile estableció reducir las horas de trabajo en su territorio nacional de 48 a 45 horas semanales, no obstante, hubo ciertos inconvenientes a la hora de aplicarlo, pues ciertos empleadores empezaron a reducir la remuneración pues creían que, al tener menos horas de trabajo realizadas por los trabajadores, ello les facultaba a reducir la remuneración de forma unilateral; tal decisión se tornaba un conflicto laboral entre el empleador y el trabajador.

Por ello, a través de la Dirección del Trabajo en su Ordenanza N ° 4415/171 mencionaba:

Las partes de la relación laboral, no se encuentran facultadas para acordar una rebaja o disminución de la remuneración pactada, como consecuencia del imperativo legal de

reducción de la jornada laboral establecida en el inciso 1° del artículo 22, con relación al artículo 19 transitorio, ambos del Código del Trabajo.

Dicha ordenanza de la Dirección de Trabajo de la república de Chile establece, que, ante la disminución de la jornada semanal de 48 a 45 horas, no permite que también se realice la rebaja remunerativa perjudicando al trabajador.

Principio de Razonabilidad

Antes de desarrollar este principio, debemos de aclarar lo siguiente que la razonabilidad se basa en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

Como todos sabemos las relaciones laborales hoy en día son muy conflictivas, por lo que despierta el conflicto de ambas partes y tiene como necesidad la razonabilidad para dar por concluido el conflicto.

En la práctica tiene que haber razonabilidad en las pretensiones de los trabajadores, al igual que en el ofrecimiento de los empleadores, es así como la razonabilidad los acerca para encontrar la luz de la solución.

Principio de continuidad de Derechos Laborales

Cuando hablamos del contrato de trabajo como base para ingresar al derecho del trabajo, no nos estamos refiriendo a un contrato similar al contrato establecido en el Código Civil, que busca proteger los intereses personales de los contratantes y en ese sentido se busca su fiel cumplimiento.

En el derecho laboral es diferente al código civil, porque tanto el empleador como el trabajador pueden poner fin al contrato y por ende a su relación laboral únicamente cuando se produzca hechos o circunstancias que hagan imposible las relaciones laborales entre las partes.

Desde este punto de vista, la relación laboral continua mientras el trabajador no tenga la voluntad de extinguir su contrato de trabajo según lo establecido por ley; así también como

es el caso del empleador no podrá dar por concluido su relación laboral a no ser por una causa establecida por la legislación laboral.

Principio de Buena Fe

Las conductas tanto del trabajador como del empleador quienes tienen la obligación de actuar de buena fe que conlleva la honestidad, lealtad y honradez en el cumplimiento efectivo de las obligaciones que devienen de cada uno hacen que las relaciones laborales de trabajo tengan ese carácter personal y sinalagmático.

Esto quiere decir, que la parte más débil de esta es el trabajador deberá cumplir con sus laborales en su centro de trabajo prestando sus servicios de la mejor manera posible; por otro lado, la parte más fuerte el empleador debe de cumplir con el abono de todos los derechos que le corresponde a la otra parte por el simple hecho de que los una laboralmente.

En ese sentido, el trabajador que debiendo producir, no lo hace, afecta el principio de la buena fe, como también, el empleador actúa de mala fe cuando no respeta lo establecido por el contrato laboral, ya que sale de los alcances del contrato laboral.

Principio de no Discriminación

Antes de hablar de este principio relevante nadie puede discriminar a ninguna persona y a sea por su sexo, raza, lenguaje, etc, este principio nos dice que ningún empleador puede realizar un trato diferente o tratar de manera desigual a sus trabajadores por la condición que tiene en la empresa. Está proscrita la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole.

No constituyen discriminación las acciones positivas adoptadas por el Estado destinadas a lograr una igualdad efectiva entre diversas colectividades que tengan notorias desigualdades materiales. Está previsto en el artículo 2.2 de la Constitución Política del Estado.

Organización Internacional del Trabajo

La necesidad de las regularizaciones laborales internacionales es manifiesta. Existen antiguas y también recientes formas de desigualdad entre los países y en los países. [...] las razones para la creación de la Organización Internacional del Trabajo permanecen validas: los objetivos de la OIT son tan pertinentes como siempre. Los obstáculos para lograr esos objetivos, sin embargo, son tantos como siempre - Subsiste la tensión entre los imperativos económicos y la preocupación social, entre países de diferentes niveles de desarrollo económico .se ha verificado también, dentro de la OIT, un marcado retorno al natural conflicto de intereses entre representantes de los empleadores y los trabajadores (Servais, 2011, p.27).

Estoy de acuerdo con el autor cuando, dice que la creación de OIT es importante para los países en vía de desarrollo, pues estos; son los que más problemas laborales mantienen hasta el día de hoy, si considero que los lineamientos que propicia la Organización Internacional de Trabajo son verdaderamente importantes, que en muchos países e inclusive en el Perú no se adoptan, un ejemplo claro es cuando la mencionada organización internacional, lanzó una descripción sobre el trabajo decente; esta definición establecía que el trabajo decente no es otra cosa que las aspiraciones y proyecciones que tiene el trabajador durante su vida laboral, que muchas veces no es tomado en cuenta.

El Trabajo según la OIT (Organización Internacional del Trabajo)

La Organización Internacional del Trabajo define al trabajo como una labor o actividad humana, ya sea remunerada o no, que produzca bienes y/o servicios capaces de generar una economía fructífera, y que estas a su vez satisfagan las necesidades de una comunidad, así como dotar de medios de sustento a los individuos que desempeñan dicha labor. (OIT, 2017, p. 10)

Los Convenios de la OIT referente a la reducción de la remuneración

Dentro del ámbito internacional, encontramos que el derecho a una remuneración ha sido objeto de pronunciamiento por parte de la Organización Internacional del Trabajo a través de distintos convenios dentro de los cuales tenemos los siguientes:

- El Convenio N° 95 sobre protección del salario, que entro en vigor el 24 de 09 de 1952, el cual si bien no ha sido ratificado por el Perú, sin embargo, deviene en parámetro normativo al tener la calidad de recomendación, en la cual se fijan las garantías para la protección del salario acordado con anterioridad; así como se prohíbe descuento de los salarios que se efectuó para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador o a su representante que tenga por objeto obtener o conservar el empleo.

En el presente convenio en el artículo 6 lo que busca es un reconocimiento cada vez mayor a los Derechos de las personas constituyendo los derechos laborales que la legislación salvaguardan y que busca proteger bajo las pautas del Derecho de acceso a tener un trabajo digno.

- El Convenio N° 100 trata sobre la igualdad de remuneración, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13284, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 24 del 12 de 1959, regulo la aplicación del principio de igualdad en materia de remuneraciones estableciendo pautas para la aplicación de dicho principio – derecho; así como la prohibición de toda discriminación salarial relativa a los hombres y mujeres que no se encuentre basada en causa objetivas y que sea contraria al principio de igualdad de remuneración.

La Casación Laboral 489 – 2015 o mejor conocido como Ni un sol Menos

La remuneración es aquella retribución, en dinero o en especie, que el empleador otorga al trabajador en atención a los servicios que ha prestado. Constituye un elemento esencial de la relación laboral y un derecho fundamental reconocido en el artículo 24 de la Constitución.

Si bien, por regla general, se reconoce el carácter irrenunciable de los derechos laborales, existen situaciones previstas legalmente que permiten una reducción consensuada o no consensuada de la remuneración.

Este tema ha sido objeto de análisis por parte de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 00489-2015 Lima, con la que resuelve la demanda de un trabajador que solicitaba el reintegro de sus remuneraciones.

El demandante pidió a la empresa Red Star del Perú S.A. el pago del reintegro de sus remuneraciones, además de su incidencia en las gratificaciones y en la compensación por tiempo de servicios por el periodo comprendido entre marzo de 2002 y diciembre de 2003. Esto, porque durante este tiempo, el trabajador sufrió una rebaja en el monto de su sueldo.

En primera instancia se declaró infundada la demanda en atención a que la empresa demandada acreditó que sufrió de crisis económica durante el periodo en cuestión. Además, señaló que no existe prueba de que el actor haya presentado reclamo ante la reducción de su remuneración.

Sin embargo, en segunda instancia, la Sala Laboral declaró fundada la demanda basándose en que la empresa no presentó documento escrito mediante el cual se pruebe que el actor aceptó la reducción de su remuneración. Asimismo, consideró que si bien se pudo dar una rebaja consensuada, no se prueba que los trabajadores renunciaron a reclamar posteriormente el diferencial.

Al no estar de acuerdo con la decisión adoptada por el Colegiado Superior, la empresa demandada interpuso recurso de casación, argumentando una infracción normativa del artículo único de la Ley N° 9463, pues no se tuvo en cuenta el cargo desempeñado por el trabajador ni las circunstancias económicas de la empresa, así como tampoco que la decisión de reducción fue hecha en beneficio de los trabajadores.

Al resolver el caso, la Corte Suprema determinó que la reducción de remuneraciones sí resulta válida en dos supuestos:

- (i) al existir acuerdo entre trabajador y empleador (reducción consensuada), acorde a lo dispuesto en artículo único de la Ley N° 9463
- (ii) (ii) cuando la rebaja solo la dispone el empleador (reducción no consensuada), siempre y cuando sea una medida excepcional (cuando solo suceda en ocasiones especiales) y razonable (si no implica un aminoramiento importante de la remuneración).

Respecto al caso en concreto, la Corte observó que habían concurrido dos situaciones:

- (i) la crisis económica que sufría la empresa demandada
- (ii) que la reducción suscitada fue racional y temporal. Sobre la base de este contexto, se determinó que la reducción que sufrió el actor fue válida y, en consecuencia, no le correspondería el pago de la suma diferencial que reclamaba.

Por estas razones, la Corte Suprema resolvió declarar fundado el recurso presentado por la empresa porque, ya sea que la reducción haya sido consensuada o no, esta se dio en atención a las circunstancias especiales (crisis de la empresa demandada) y, además, en forma racional y provisional.

LEY N° 9463

Disponiendo que la reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará los derechos adquiridos por servicios ya prestados, debiendo computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas hasta el momento de la reducción.

EL PRESIDENTE DE LA
REPUBLICA

Por cuanto:

El Congreso ha dado la ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA
PERUANA

Ha dado la ley siguiente:

Artículo único.—La reducción de remuneraciones aceptadas por un servidor, no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados, que le acuerdan las leyes Nos. 4916, (1) 6871 (2) y 8439 (3), debiendo 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.

En el caso de servidores a comisión, se les computarán las indemnizaciones tomándose el promedio que arroje el período

de tiempo comprendido entre los cuarentiocho meses anteriores a la reducción.

Comuníquese al Poder Ejecutivo, para su promulgación.

Dada en la Sala de Sesiones del Congreso, en Lima, a los quince días del mes de diciembre de mil novecientos cuarenta y uno.

I. A. Brandariz, Presidente del Senado

Gerardo Balbuena, Diputado Presidente.

Alvaro de Bracamonte Orbegoso, Senador Secretario.

M. I. Cevallos Gálvez Diputado Secretario.

Al señor Presidente Constitucional de la República.

Por tanto:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecisiete días del mes de diciembre de **mil novecientos cuarenta y uno.**

- (1).—Ley N° 4916.— Modificando el artículo 296 del Código de Comercio.— Anuario de la Legislación Peruana. — Tomo XVIII.—Pág. 141.
- (2).—Ley N° 6871. — Estableciendo reglas de procedimiento en las reclamaciones de empleados, y creando las plazas de jueces del Trabajo.—Anuario de la Legislación Peruana.— Tomo XXIV.— Pág. 149.
- (3).—Ley N° 8439.—Fijando el monto de la indemnización que deberán pagar las empresas comerciales, agrícolas, mineras, etc., a sus empleados, en caso de retiro o despedida.—Anuario de la Legislación Peruana.—Tomo XXVIII.—Pág. 340.

1.3 Formulación del problema:

En la tesis el problema es la idea central entorno al trabajo de investigación; por otro lado, su funcionalidad y planteamiento se vincula de manera directa con el tema que el estudiante ha elegido. Es decir, es la etapa en el que el estudiante de pre grado solamente no adquiere conocimiento a través de la investigación, sino que a través de una tesis busca brindar una solución con eficientes resultados sobre un problema que se ha percatado en la realidad (Ramos, 2007, p. 123).

Problema general:

¿Cómo la Ley N° 9463 incide en contra del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales?

Problemas específicos 1:

¿Cuál es la importancia del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales?

Problemas específicos 2:

¿Es factible reducir la remuneración sin su consentimiento del trabajador?

1.4 Justificación del estudio:

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen a la justificación de la investigación como aquel conjunto de razones exponen a través de preguntas relacionadas al trabajo de investigación y objetivos que busquen sostener un propósito de relevancia científica, pero en nuestro caso solo de carácter cualitativo no experimental, a efectos que referida propuesta su objeto es tapar vacíos sobre una teoría o principios existentes, además de beneficiar con el aporte a un sector de la sociedad (p.12).

Justificación Teórica:

Como todos sabemos percibir una remuneración es un derecho y un deber que tiene toda persona porque es un derecho innato, entonces permitir que mediante esta Ley se pueda reducir la remuneración consensuada o no me parece un desastre a nivel económico para aquellos trabajadores que a las justas vivimos con un sueldo tan bajo. A nivel mundial somos casi los últimos en tener un sueldo “estable” que supuestamente esto debe darnos una calidad de vida como la que merecemos y la realidad.

Por algo está el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales en la Constitución es nuestra norma madre nada de lo pactado que transgrede a nuestros derechos debe ser considerado positivo al contrario es nulo lo pactado.

Justificación Práctica:

Utilizar esta Ley N° 9463 que data de 1941 en la actualidad es un error garrafal a criterio personal debido a que anteriormente los derechos laborales no estaban protegidos como verdaderamente se merecen. Nuestra Constitución actual tiene capítulos a favor de proteger los Derechos Laborales del Trabajador y también de sus principios, entonces porque utilizar una ley del año 1941 en la actualidad a sabiendas que hoy en día esa ley transgrede el Principio fundamental del Derecho Laboral que es el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales del trabajador.

De este modo, siguiendo su carácter de un Estado Social de Derecho incorporo los principios de Derecho Laboral en su articulado, entre ellos el principio de igualdad de trato, indubio pro operario, irrenunciabilidad de los derechos laborales y retroactividad de las leyes si eran favorables al trabajador.

Asimismo, hace incapie a que todo trabajador tiene que tener una remuneración justa de para llevar un vida digna conjuntamente con su familia, teniendo una estabilidad laboral absoluta.

Justificación Legal:

Lo mas relevante para el presente trabajo es demostrar como esta Ley N° 9463 transgrede el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales de un trabajador ya sea del sector publico o privado, como todos sabemos hay normas innatos que nos pertenecen por el mismo

de ser seres humanos y también por ejercer una acción como el de trabajar, son derechos propios y todo que valla en contra ello debe ser declarado nulo porque no solo perjudica nuestra vida también la de nuestra familia es algo tan esencial que no se puede pactar.

Tal como se aprecia dentro del Artículo 26° numeral 2 de la Constitución Política del Perú, el cual expresa que, que en toda relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, esto quiere decir que todo acto o disposición que realice el trabajador respecto a un derecho ya reconocido como lo había mencionada anteriormente un derecho propio con una norma imperativa.

Justificación Metodológica:

La presente investigación permitirá describir de manera sucinta aquellos resultados extraídos a través de la aplicación de técnicas e instrumentos metodológicos que facilitaran la recolección de datos de la materia de estudio, así como el análisis de distintas fuentes a efectos de poder determinar la importancia que tiene el trabajo penitenciario como garantía para cumplimiento de la obligación alimentaria.

1.5 Supuestos u Objetivos del Trabajo.

El objetivo es aquella visión o meta que se busca alcanzar con el desarrollo de un trabajo de investigación, en donde se plasma de manera precisa los resultados que se desean obtener a lo largo de la investigación, ya que tiene la característica primordial de constituir propósitos concretos que permite especificar los alcances y limitación del fenómeno que se va a estudiar, asimismo dicha figura debe contener estrictamente la presencia de un verbo el cual delimite el propósito de la investigación en curso, figura que desarrollare a continuación:

Objetivo General:

Se refiere a los objetivos generales como un arquetipo o una elaboración metodológica la cual utiliza un investigador a efecto de resolver un problema respecto a un fenómeno materia de estudio que se suscita dentro de nuestra sociedad, cuyo desarrollo parte desde las teorías relacionadas al tema, siendo estos de suma importancia a lo largo del proceso de

investigación, donde se aplicara y diferenciara tanto objetivos generales como objetivos específicos. (Sautu, Boniolo, Dalle y Elbert, 2005, p. 37)

Determinar como la Ley N° 9463 incide en contra del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Objetivo específicos 1:

Describir la importancia del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Objetivo específicos 2:

Explicar si es factible la reducción de la remuneración sin el consentimiento del trabajador

Supuesto Jurídico:

Tal como lo expresa Vara, A. (2012) se entiende por supuesto jurídico a una explicación tentativa que se tiene respecto a las preguntas formuladas dentro de un trabajo de investigación, precisando que son oraciones que afirman y que responden no solo a las diversas preguntas que se formulan dentro de una investigación, sino que también guardan relación con los objetivos del mismo, proponiendo tentativamente una respuesta al problema materia de investigación. Asimismo, se aprecia un supuesto jurídico general, que es una posible respuesta a nuestro problema general de investigación y dos supuestos jurídicos específicos que van en relación a los dos problemas específicos formulados en base a las categorías del título de la investigación, supuestos que a continuación detallare:

Supuesto Jurídico General:

Esta Ley N° 9463 que data del año 1941 transgrede el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales del Trabajador debido a que reducir la remuneración ya sea consensuado o no es una vulneración a los derechos adquiridos de una relación laboral y esto no solo lo establece la legislación laboral también nuestra norma madre.

Supuesto Jurídico Especifico 1:

El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales hoy en día es de suma importancia para los trabajadores que es la parte débil de la relación laboral, con ello se garantiza que no se vulneren los derechos laborales que nos pertenece porque no se pueden privar, aunque tengan la voluntad de hacerlo referente a los derechos obtenidos por el Derecho laboral.

Supuesto Jurídico Especifico 2:

No es factible reducir la remuneración sin el consentimiento del trabajador ya que atenta contra el principio de irrenunciabilidad de Derecho Laboral, pero si existe una Casación Laboral N° 489 – 2015 que establece que si se puede reducir pero en ciertas ocasiones.

II. METODO

2.1 Diseño de Investigación

Método

En el presente trabajo de investigación se aplicara un método de enfoque **CUALITATIVO**, el cual tiene por finalidad profundizar y comprender los fenómenos que se suscitan en la realidad de nuestra sociedad, aplicación que se llevara a cabo mediante una recolección de datos, una discusión y una integración conjunta a efectos de digerir los datos e información adquirida; así como lograr alcanzar una mejor noción del fenómeno materia de estudio, asimismo cabe precisar que la técnica que se utilizara en el presente trabajo es la entrevista la cual permitirá recabar testimonios que coadyuven al desarrollo de mi trabajo de investigación, además de la guía de entrevista como nuestro instrumento de validación. Dentro del enfoque cualitativo se aprecia el desarrollo de temas jurídicos, análisis doctrinales y normativos, lo cual develan una realidad distinta a la que conocemos.

Diseño de Investigación

El diseño que se va a utilizar en mi presente trabajo de investigación es de tipo no experimental con características descriptivo, puesto que tiene la estrategia de identificar las características según las categorías de estudio, corroborando dichos efectos con la categoría independiente.

Teoría Fundamentada

Es aquella interacción simbólica que se aprecia en diversas teorías, que son producto de una determinada información, datos que son recopilados en el transcurso de una investigación, obteniendo como resultado una mejor noción del fenómeno materia de estudio, para ello lo que busco con mi presente trabajo de investigación es ampliar dicho estudio y generar un marco conceptual diferente, en relación a los diversos procesos sociales en relación con su entorno natural.

Tipo de Estudio

Investigación Básica

La presente investigación busca descubrir principios básicos o leyes capaces de afianzar los diversos dilemas que adolece a nuestra sociedad, el desarrollo de este método tiene por finalidad de incrementar el conocimiento de los principios fundamentales de la naturaleza o de la realidad por sí misma.

Alcance Descriptivo

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se aplicara un estudio descriptivo el cual permitirá exponer los fenómenos que se suscitan en la realidad de nuestra sociedad pero en forma general; tal como lo establece Sampieri (1998, p. 60), el cual no señala que los estudios descriptivos son instrumentos que facilitan a detalle las diversas situaciones, eventos o pasajes que adolece a nuestra sociedad, es decir que por medio de este instrumento se busca alcanzar expresar determinadas propiedades que son importantes dentro del entorno personal, grupal, social o cualquier otro fenómeno que es materia de estudio.

2.2 Metodo de Muestreo

Caracterización De Sujetos

En el presente trabajo de investigación se buscara entrevistar a magistrados, auxiliares jurisdiccionales, defensores públicos; así como trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario del distrito Judicial de Lima Norte, cuya entrevista se realizara a sujetos especializados que coadyuvaran en el desarrollo de la presente investigación.

Nombre	Especialidad
Santos Risco Vega	Derecho Laboral
Baltazar Napoleon Marchena Acevedo	Derecho Laboral

Jhosselyn Carolina Milagros Bonilla Charra	Derecho Laboral
Elizabeth Castilla Moscoso	Derecho Laboral
Ernesto Antoni Villavicencio Mateo	Derecho Laboral
Yesenia Segovia Moya	Derecho Laboral
Hammer Yovani Chuis Grandes	Derecho Laboral
Eddy Jose Prada Chumpitaz	Derecho Laboral

Fuente: Elaboración propia

Se entiende por población a un conjunto tal de sujetos, objetos o medidas especializadas en donde se realizara una recolección de datos que se efectuara en un determinado tiempo y lugar con la finalidad de desarrollar un estudio de investigación. Asimismo se refiere a

población como un grupo de personas que han sido seleccionadas para aplicar herramientas, técnicas e instrumentos que se utilizan dentro de la elaboración de una investigación cualitativa (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 174).

A través de este proyecto de investigación se ha tomado como población a los Abogados de Lima Norte.

Muestra.-

La muestra es un subgrupo determinado extraído de la población, por el cual se busca recolectar datos específicos respecto a un problema de investigación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 173).

Mediante, el presente trabajo de investigación se busca como muestra de recolección de datos a los Abogados con especialidad en Derecho Laborales de Lima Norte.

2.3 Rigor Científico

Son las restauraciones teóricas para determinar la Validez se establece la relación lógica, y la herramienta. La investigación se puso a juicio de expertos, en el cual requirió el aporte especialistas y consumidores, acreditados en el conocimiento de las variables y de la investigación. Cabe precisar que la herramienta fue evaluado teniendo en cuenta tres indicadores: Claridad, coherencia y pertinencia, se presenta los valores de SI corresponde y NO corresponde.

Validación de instrumento		
Datos generales	Cargo	Porcentaje
Ysaac Arcos Flores	Docente	95%
Mariano Rodolfo Salas Quispe	Docente	95%

Wenzel Miranda Eliseo Segundo	Docente	95%
--	----------------	------------

Fuente: elaboración propia

Instrumentos de Recolección de Datos.-

Ficha de análisis documental:

En el desarrollo de la presente investigación se utilizara el presente instrumento a efecto de obtener datos e información que coadyuven en el fenómeno materia de estudio.

Ficha de Entrevista

En el presente trabajo de investigación se utilizara como instrumentos de recolección de datos, la ficha de entrevista, la cual es elaborada de forma ordenada y en atención a los objetivos de la investigación en curso, ya que formula preguntas abiertas de tal modo que garantice la completa libertad de la persona entrevistada al momento de realizar la entrevista.

Validez

La validez de los instrumentos que se realizara en el presente trabajo de investigación se establece mediante la relación que guarda el fenómeno materia de estudio y el juicio que tienen ciertos expertos, todo ello con el fin de lograr alcanzar resultados que sean favorables, mediante la opinión profesional de los mismos.

2.4 Análisis Cualitativos de Datos

La información que se recolectara mediante este método, se obtendrá mediante el uso de ciertas herramientas y recursos metodológicos de recolección de información que será minuciosamente identificada, con la finalidad de verificar determinados supuestos y el orden de estos, permitiendo que se pueda verificar que la información recolectada sea adecuada y que esta sea de buena calidad, puesto que una vez que se logre ordenar dicha información se

procederá a construir un conocimiento científico al mismo modo que se formulara conclusiones y recomendación en relación al fenómeno materia de estudio.

Método Inductivo

Bernal (2010) expresa de dentro de un trabajo de investigación cualitativo se aplica este método, ya que tiene como finalidad obtener una conclusión que parte de lo general a lo específico. (pág. 59)

En el presente trabajo de investigación se aplica este método a efecto de recabar el conocimiento en base a su experiencia profesional de cada sujeto materia de estudio, con el fin de generar una conclusión general.

Método analítico

Al respecto Bernal (2010) señala que la aplicación de este método tiene como esencia desglosar y profundizar un objeto materia de investigación para un mejor estudio y un análisis eficiente. (pág. 60)

Dentro del desarrollo de la presente investigación, se aplica el citado método a efecto de profundizar las categorías del objeto materia de estudio, ya que con ello se logra obtener un mejor resultado respecto al trabajo penitenciario y al cumplimiento de la obligación alimentaria tal y como se aprecia en el presente trabajo.

Unidad de Análisis de Datos

En la presente investigación cualitativa, se realizara una estructura de la unidad de análisis respecto al problema general y al problema específico de mi trabajo de investigación, los cuales serán descompuestos por categorías, que busquen organizar los supuestos que se puedan apreciar en el problema y los recursos que se van a utilizar a lo largo del desarrollo de la investigación, permitiendo dar un mejor sentido a los datos a efecto de clasificarlos de acuerdo a sus criterios temáticos.

Tabla 1

Categorías de investigación

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS CATEGORIAS	
CATEGORIAS	SUB – CATEGORI
Ley N° 9463	Trabajo
REDUCCION DE LA REMUNERACION CON O SIN SU CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR	Consentimiento
	Remuneración
PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES	Principio de Irrenunciabilidad
Todo lo pactado que transgrede derechos reconocidos debe considerarse nulo.	Derechos Laborales

Fuente: Elaboración propia

2.5 Análisis Ético

A lo largo del desarrollo del presente trabajo de investigación, se seguirá diversos pasos de carácter científicos que guardan una postura respetuosa al marco ético el cual ha sido diseñado específicamente para el desarrollo de un conocimiento científico, donde se va a respetar y especificar el origen de las fuentes que serán utilizadas a lo largo de la investigación, aplicándolos para fines académicos que enriquecerán en forma sustancial mi trabajo de investigación; asimismo el desarrollo del mismo se elaborara en virtud a los

parámetros que establece el Manual Apa- American Psychological Association, y el reglamento de investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

III. DESCRIPCION DE RESULTADOS

Los resultados son procedimientos que se efectúan dentro de un trabajo de investigación, en el cual tiene por finalidad contrastar diversas posturas de especialistas sobre el instrumento materia de estudio. Producto que será obtenido por el conjunto de procedimientos y actividades que coadyuvaran al investigador a recabar información importante para la presente investigación.

ANALISIS DOCUMENTAL

CASACION LABORAL N° 489 – 2015 LIMA

Sumilla: la reducción de la remuneración puede darse consensuada de acuerdo a la Ley N° 9463 cuando tenga el consentimiento de ambas partes y no consensuada siempre y cuando exista causa objetiva que sea excepcional y razonable que acredita tal medida.

Con esta casación Laboral N° 489 – 2015 la Corte Suprema recalca las dos formas de reducir la remuneración ya sea consensuada y no consensuada, pero lo último puso en discusión abierta sobre la posibilidad que tiene el empleador de reducir la remuneración de los trabajadores sin su consentimiento.

Un parte ha manifestado que este devendría en un abuso y que no hay lugar a tal reducción sin tener la aceptación del trabajador, por otro lado opinan que es una medida acertada pues de lo contrario no quedaría más remedio que el cierre de la empresa teniendo como consecuencia despedir a todos.

A criterio personal esta casación laboral devendría en un afectación directa a la remuneración porque el derecho a la remuneración es un derecho que nos pertenece porque prestamos servicios al empleador y como ganancia obtenemos dinero no solo afecta al código laboral si no a la constitución Política del Perú. Asimismo, mientras no exista legislación que regule los mecanismo y procedimiento para la reducción unilateral de la remuneración, no debe de ser utilizado como fundamento estamos frente a un vacío normativo, lo que le corresponde es buscar equidad y justicia.

ANALISIS DOCUMENTAL

CASACION LABORAL N° 3711 – 2016 LIMA

Sumilla: solo 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.

Es un recurso de casación interpuesto por Manuel Ameri Tremolada en el proceso seguido por Sunarp sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales.

El señor Manuel Ameri alega una mala interpretación de la norma N° 9463 y un mal actuar del debido proceso, asimismo manifiesta que ganaba 2800 soles y que le redujeron a 1700 soles afectando su calidad de vida.

Existe un convenio firmado por ambas partes en la cual establecen los nuevos pagos de acuerdo al cargo que cumplen en la entidad.

Otros trabajadores que cumplen la misma función le pagan igual según boletas de pago.

Concluyo que declararon infundada el recurso de casación porque dicho convenio fue suscrito por ambas partes sin presión ni coacción alguna, cumpliendo lo establecido por la Norma N° 9463 respetando los parámetros de acuerdo a Ley.

No comparto la idea de esta casación porque el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales está establecido en nuestra Constitución actual, esta normativa N° 9463 afecta a los principios de derecho laboral, asimismo hago hincapié a que según nuestro ordenamiento legal señala que la remuneración tiene naturaleza alimentaria, pues se encuentra íntimamente ligado a la subsistencia de trabajador y su familia y que sirve de medio para lograr su bienestar y realización personal, esta demás aclarar que la remuneración tiene carácter prioritario respecto de cualquier otra obligación del empleador, dicho carácter ha sido reconocido en el segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución Política del Perú.

ANALISIS DOCUMENTAL

CASACION LABORAL N° 1213 – 2012 CALLAO

Se trata de un recurso de casación interpuesta por Johnny Avila Rojas en los seguidos contra la compañía peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A.

El recurrente denuncia la mala aplicación de la Ley N° 9463

Efectivamente este colegiado solicita que no solo se base al documento en la cual ambas partes suscriben para reducir la remuneración, si no en agotar todas las posibilidades probatorias de parte y oficios que puedan despejarse, respetando el debido proceso y la defensa.

Declararon fundada el recurso de casación, alegando que el nuevo colegiado se pronuncie sobre ello, es decir un nuevo fallo analizando la incidencia de los hechos anotados anteriormente

Si bien es cierto esta Ley N° 9463, del 17 de diciembre del 1941 que resalta que es posible la reducción de remuneración en la medida en que exista un acuerdo entre el trabajador y empleador, esta norma sigue vigente pues no existe una norma que expresa o de manera tacita la hubiera derogado, dependiendo del criterio de los Magistrados la constitución Política del Perú en su artículo 26 inciso 2 menciona el carácter irrenunciable de los derechos reconocido por la constitución y también resalto que en el literal b) del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral dice que solamente la reducción inmotivada de remuneración importa un acto de hostilidad.

GUIA DE ENTREVISTA

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

OBJETIVO GENERAL

Determinar como la Ley N° 9463 incide en contra del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

- 1. En base a su experiencia profesional ¿Conoce una ley o normativa en la que se estipule la reducción de la remuneración motivada o inmotivada?**

Al respecto Risco (2018) sostiene que “si es la Ley N° 9463”

Así como Marchena (2018) señala que “si la Ley N° 9463 del año 1941”

Por otro Bonilla (2018) considera que “Según la Ley N° 9463 existe la reducción de remuneración solo con consentimiento de ambas partes y en la casación 489 – 2015 donde se establecen pautas para reducir la remuneración unilateralmente por crisis financiera en la empresa, otra ley que indique lo mismo no tengo conocimiento”

Asimismo Castilla (2018) expresa que “si la Ley 9463 y la casación laboral 489-2015”

Villavicencio (2018) sostiene que “si la Ley 9463”

Segovia (2018) manifiesta que “si la Ley N° 9463 que es del año 1941”

Chuis (2018) manifiesta que “si la Ley 9463 y la Casación 489 del año 2015”

Prada (2018) expresa que “si la Ley 9463 y la Casación 489-2015”

2. ¿Considera Ud. que es justo que esta Ley N° 9463 que data en el año 1941 sea utilizado en la actualidad?

Al respecto Risco (2018) sostiene que “no, porque afecta los derechos laborales de los trabajadores”

Así como Marchena (2018) señala que “de ninguna manera, toda la ley que sea antigua debe ser examinada si desea ser utilizado como fundamento en la actualidad se debe de analizar ello”

Por otro Bonilla (2018) considera que “debido a la poca formalidad en el mercado laboral considero que no porque esto puede ser aprovechado por una parte de la empresa”

Asimismo Castilla (2018) expresa que “no porque tenemos que ver el contexto y como esto vulnera el Derecho Laboral en la actualidad”

Villavicencio (2018) sostiene que “para nada, se debe de analizar el contexto en que se da la norma imperativa”

Segovia (2018) manifiesta que “pues no debemos de evaluar el contexto de la publicación de la ley y su repercusión en la sociedad”

Chuis (2018) manifiesta que “no pierde credibilidad”

Prada (2018) expresa que “por supuesto que no, es inaudito se debe de analizar en que espacio se dio la ley y que medidas de protección o consecuencias tiene en la actualidad”

3. ¿Cómo considera Ud. que esta Ley N° 9463 va en contra del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales de un trabajador?

Al respecto Risco (2018) sostiene que “considero que esta ley si afecta totalmente a este principio, ya que trata sobre la reducción de la remuneración y esto no se podría porque va contra lo estipulado en el código laboral y la constitución”

Así como Marchena (2018) señala que “la ley 9463 contradice al principio del derecho laboral porque la ley nos habla de la reducción de la remuneración y no se puede reducir seria inválido”

Por otro Bonilla (2018) considera que “si, porque actualmente el mercado laboral es diferente al de aquel año y se debe proveer los pros y contras de los mismos”

Asimismo Castilla (2018) expresa que “esta ley es cuando ambas partes pactan su reducción y según ese principio no puede pactarse los derechos adquiridos que vulneren o afecte al trabajador, reducir su sueldo afecta si o si al trabajador”

Villavicencio (2018) sostiene que “porque no se puede pactar referente a los derechos laborales sería invalido”

Segovia (2018) manifiesta que “en esta ley se pacta de manera consensuada la reducción de la remuneración y según el principio este sería invalido”

Chuis (2018) manifiesta que “transgrede el principio por que va más allá de lo permitido, reducir la remuneración consensuado es invalido así fuese aceptado por la otra parte una salida muy viva del empleador”

Prada (2018) expresa que “la ley 9463 explica sobre la reducción de la remuneración consensuada y el principio nos habla que no se puede renunciar a derechos adquiridos por un contrato laboral”

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir la importancia del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

4. Según su experiencia Profesional ¿En que radica la importancia de la aplicación del principio para los trabajadores?

Al respecto Risco (2018) sostiene que “la importancia de la aplicación de este principio radica en respetar al cumplimiento del contrato”

Así como Marchena (2018) señala que “que son derechos adquiridos propiamente de la relación laboral entre el empleador y el trabajador y no se puede renunciar o negociar sería invalido”

Por otro Bonilla (2018) considera que “la importancia es que a través de estos no se vulnera los derechos del trabajador”

Asimismo Castilla (2018) expresa que “se tiene que respetar lo pactado en el contrato, tiene que ser por ambas partes para que no se desnaturalice el contrato”

Villavicencio (2018) sostiene que “es la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateralmente un derecho contenido en la norma”

Segovia (2018) manifiesta que “la relevancia radica en que se respete los derechos adquiridos del contrato con desnaturalizar el contrato”

Chuis (2018) manifiesta que “radica con el carácter protector del derecho laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho ya reconocido por la ley.”

Prada (2018) expresa que “este principio busca salvaguardar los derechos del trabajador adquirido mediante la relación laboral, aunque sea voluntario califica como invalido”

5. De acuerdo a su experiencia profesional ¿De qué manera este principio podría contradecir a lo pactado frente a la reducción de la remuneración?

Al respecto Risco (2018) sostiene que “este principio establece que todo lo pactado que vulnere los derechos laborales de un trabajador es nulo, por ende lo pactado frente a la reducción de la remuneración no es válido”

Así como Marchena (2018) señala que “contradice al dejar sin efecto lo pactado siempre y cuando afecte a los derechos adquiridos del trabajador”

Por otro Bonilla (2018) considera que “como una vulneración antes sus derechos pactados”

Asimismo Castilla (2018) expresa que “lo declara invalido porque pactar una reducción afecta al trabajador a tener una vida digna”

Villavicencio (2018) sostiene que “lo pactado es invalido porque según este principio busca salvaguardar a los trabajadores, es decir, limita la capacidad de disponer del trabajador sobre cierto derechos durante la relación laboral”

Segovia (2018) manifiesta que “este principio se basa en que es invalido todo pacto que afecte los derechos adquiridos de una relación laboral, entonces si pactamos reducir la remuneración esto es invalido con el derecho a percibir una remuneración justa y equitativa”

Chuis (2018) manifiesta que “declara invalido lo pactado referente a la reducción de la remuneración del trabajador”

Prada (2018) expresa que “lo declara invalido”

6. ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la vulneración de este principio?

Al respecto Risco (2018) sostiene que “afecta a la constitución, al código laboral y a sus principios”

Así como Marchena (2018) señala que “una demanda laboral”

Por otro Bonilla (2018) considera que “una demanda laboral y todo lo que abarque ello”

Asimismo Castilla (2018) expresa que “una demanda laboral y una indemnización por no percibir su sueldo como lo pactado ante el contrato”

Villavicencio (2018) sostiene que “la vulneración incide en el derecho a percibir una remuneración justa y equitativa, por consiguiente una demanda laboral y todo lo que abarca a ello, no hay estabilidad laboral”

Segovia (2018) manifiesta que “se puede fomentar una forma de chantaje hacia el trabajador condicionándolo a aceptar una reducción de su remuneración para no despedirlo, asimismo afecta las posibilidades del trabajador a su vida laboral”

Chuis (2018) manifiesta que “una demanda laboral porque afecta a la libre disposición de la remuneración y a recibir una remuneración digna”

Prada (2018) expresa que “a recibir una remuneración digna a no tener una ley protectora para la reducción inmotivada”

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar si es factible la reducción de la remuneración sin el consentimiento del trabajador

7. ¿Cuándo considera Ud. que es factible reducir la remuneración del trabajador sin su consentimiento?

Al respecto Risco (2018) sostiene que “no es factible por ningún motivo”

Así como Marchena (2018) señala que “en ningún caso, porque la remuneración nos da calidad de vida y no solo a nosotros también a nuestra familia”

Por otro Bonilla (2018) considera que “en ninguna ocasión, este tipo de actos deben ser informados”

Asimismo Castilla (2018) expresa que “no puede ser factible ya que la reducción tiene que ser pactado con el trabajador el tiene que decidir”

Villavicencio (2018) sostiene que “no porque deja en un estado de vulnerabilidad a la parte más frágil de la relación laboral”

Segovia (2018) manifiesta que “no, porque uno no tiene la culpa del mal manejo que tiene la empresa, no es factible con o sin el consentimiento”

Chuis (2018) manifiesta que “en ningún caso”

Prada (2018) expresa que “no procede en ningún caso, el trabajador no tiene que negociar o reducir su remuneración, sería hostilidad laboral”

8. De su experiencia profesional ¿Considera Ud. que es racional que exista una ley que busca reducir la remuneración de un trabajador?

Al respecto Risco (2018) sostiene que “no considero racional porque este derecho de la remuneración digna es irrenunciable”

Así como Marchena (2018) señala que “de ninguna manera hay que recordar que nuestra constitución busca el bien en común protege a todos de los abusos de los demás”

Por otro Bonilla (2018) considera que “considero que si porque es importante establecer las situaciones que puedan suceder pero debería estar compuesta por las cláusulas o normas suficientes para no buscar provecho de esta”

Asimismo Castilla (2018) expresa que “para nada se debe respetar lo pactado y no buscar salidas que afecta al trabajador”

Villavicencio (2018) sostiene que “para nada son derechos propios por ser parte de una relación laboral en todo caso si debe de respetar lo establecido por la norma madre”

Segovia (2018) manifiesta que “no porque las remuneraciones se otorgan como contraprestación al trabajo y estas son de libre disposición de trabajador por una contraprestación de su labor”

Chuis (2018) manifiesta que “no, ya que es un derecho laboral reconocido por la Constitución”

Prada (2018) expresa que “para nada racional afecta la estabilidad laboral”

9. De acuerdo al ejercicio de sus funciones ¿Cuál considera Ud. que sería los vacíos que adolece dicha Ley N° 9463?

Al respecto Risco (2018) sostiene que “desprotege a los derechos laborales de un trabajador, se debe derogar esta ley”

Así como Marchena (2018) señala que “debe de estudiarse esa ley porque hoy en la actualidad si afecta a la Constitución, código laboral y a los principios laborales”

Por otro Bonilla (2018) considera que “no establece las condiciones y situaciones necesarias.”

Asimismo Castilla (2018) expresa que “hoy en día se debe regularizar y poner en discusión ya que afecta al principio de irrenunciabilidad de derecho laborales, al código laboral, a la ley procesal del trabajo y a la Constitución”

Villavicencio (2018) sostiene que “no hay norma expresa sobre el actuar del empleador ante una crisis de la empresa, falta regular ello sin dañar a la parte débil el trabajador”

Segovia (2018) manifiesta que “falta de seguridad jurídica a los trabajadores como un atentado contra la parte más débil de la relación laboral”

Chuis (2018) manifiesta que “debe regularizar la forma como se dado esta ley y el contexto para ver los vacíos que presenta”

Prada (2018) expresa que “tiene que tener criterios para poder regular ese vacío legal para no afecta a la parte más débil”

IV. DISCUSIÓN

-

En el presente capítulo me encargare de desarrollar lo concerniente a la discusión de mis resultados. Para ello, se ha previsto considerar los resultados obtenidos de la técnica de entrevista, y técnica de análisis documental, tanto de manera independiente como de manera integrada. Asimismo, los resultados de estas técnicas se han contrastado con los antecedentes y el marco teórico de la presente tesis.

Cabe resaltar que la discusión se organiza en virtud de los objetivos (objetivo general y objetivos específicos) que guiaron la presente investigación.

Respecto al Objetivo General:

Determinar como la Ley N° 9463 incide en contra del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales.

Se ha cumplido con las entrevistas a los entrevistados y estos señalan que si conocen la Ley N° 9463 y la Famosa Casación Laboral N° 489 – 2015 o mejor conocido como Ni un sol Menos, que la primera se basa en la reducción de la remuneración bilateral, es decir con consentimiento de las partes mientras que la segunda se basa en la reducción de la remuneración unilateral siempre y cuando exista causa objetiva, además consideran que no es justo que la Ley N° 9463 que se promulgo en el año 1941 sea utilizado como argumento para una casación en la actualidad, antes se debe de analizar el contexto y la formalidad del mercado laboral para que no se aprovechen de ello y consideran que esta Ley N° 9463 va en contra del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales del trabajador porque no se puede pactar su reducción a la remuneración porque es un derecho adquirido que nace de la relación laboral entre el empleador y el trabajador; que nos pertenece por el simple hecho de trabajar, con esto afectaría no solo al trabajador sino a los que vienen detrás de el su familia a tener estabilidad económica y una vida digna.

De acuerdo con los entrevistados, esta Ley N° 9463 incide en contra del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales del trabajador porque con esta ley se puede pactar la reducción de la remuneracion y esto va en contra del principio mencionado anteriormente.

Además está acreditado con el análisis documental de la Casación Laboral N° 3711 – 2016; pero citare solo una parte de esta casación que es de suma relevancia cuando se refiere a la reducción de la remuneración dentro de nuestro ordenamiento legal señala que la remuneración tiene naturaleza alimentaria, pues se encuentra íntimamente ligado a la subsistencia de trabajador y su familia y que sirve de medio para lograr su bienestar y

realización personal, esta demás aclarar que la remuneración tiene carácter prioritario respecto de cualquier otra obligación del empleador, dicho carácter ha sido reconocido en el segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución Política del Perú.

Por lo tanto en la presente investigación, los resultados obtenidos son coherentes a lo sustentado por el autor Marcelo (2012). En su tesis titulada *El principio de Irrenunciabilidad contra la prescripción del cobro de los beneficios sociales*. De la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el título de Abogado, concluye que:

“es de realizar un análisis integro sobre el principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales partiendo del carácter protector que confiere nuestra Constitución en el artículo 26º inciso 2 respecto a los derechos del trabajador.” (p. 151)

Respecto al Objetivo Específico N° 1:

Describir la importancia del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Se ha cumplido con las entrevistas a los entrevistados y estos señalan que la importancia del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales del Trabajador radica en que tiene carácter protector en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un Derecho ya reconocido por la Ley respetando el cumplimiento del contrato laboral porque son derechos netamente adquiridos ya que nace de ello para que no se desnaturalice el contrato y que a través de esto no se vulneren derechos fundamentales del trabajador, además consideran que con este Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales declara nulo lo pactado por un empleador y el trabajador con referente a la reducción de la Remuneración porque vulneras tus derechos laborales según lo mencionado anteriormente; y consideran que los efectos jurídicos que genera la vulneración de este principio es a no recibir una remuneración digna de acuerdo a la horas trabajadas, a no tener estabilidad laboral ya que se puede fomentar una forma de chantaje hacia el trabajador condicionándolo a aceptar una reducción de su remuneración para no despedirlo y por ultimo afecta a las posibilidad que tiene un trabajador a su vida laboral.

De acuerdo con los entrevistados, hay normativa que se basa en la reducción de la remuneración consensuada como es la Ley N° 9463 y la reducción unilateral como es la casación laboral N° 489-2015 siempre y cuando exista un acusa objetiva y razonable

Además, está acreditado con el análisis documental de la Casación Laboral N° 1213 – 2012; pero citare solo una parte de esta casación que es de suma relevancia cuando se refiere el Tribunal Constitucional a la Ley N° 9463, del 17 de diciembre del 1941 que resalta que es posible la reducción de remuneración en la medida en que exista un acuerdo entre el trabajador y empleador, esta norma sigue vigente pues no existe una norma que expresa o de manera tacita la hubiera derogado, y también resalta que en el literal b) del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral dice que solamente la reducción inmotivada de remuneración importa un acto de hostilidad.

Por lo tanto en la presente investigación, los resultados obtenidos son coherentes a lo sustentado por el autor Paredes (2006). En su tesis titulada *El principio de Irrenunciabilidad en el Derecho Laboral como condición indispensable para la protección del Derecho a la vida*. De la Universidad San Carlos de Guatemala, para obtener el título de Abogado y Notario, concluye que:

“es relevante hoy en día resaltar la importancia de este principio en el derecho laboral, ya que de lo contrario el temor de perder un trabajo hace a una acatar las condiciones laborales que de una u otra forma transgrede su dignidad como persona y trabajador; asimismo se debe dejar en claro que el Estado protege los derechos humanos en especial la vida y todo lo que ello implica.”

(p. 110)

Respecto al Objetivo Específico N° 2:

Explicar si es factible la reducción de la remuneración sin el consentimiento del trabajador.

Se ha cumplido con las entrevistas a los entrevistados y estos señalan que no es factible reducir la remuneración unilateralmente por ningún motivo porque deja en un estado de vulnerabilidad a la parte más frágil de la relación laboral como todos sabemos la

remuneración nos da calidad de vida y no solo a nosotros también a nuestra familia, además no consideran racional que exista una ley que busque reducir la remuneración de un trabajador así sea con o sin consentimiento solo uno de mis entrevistados considera que si pero es importante establecer las situaciones que puedan suceder pero debería estar compuesta por las clausulas o normas suficientes para no buscar provecho de ello y consideran que hoy en día si existen vacíos referente a esta Ley N° 9463 porque desprotege a los derechos laborales de un trabajador, hay falta de seguridad jurídica ya que es un atentado a la parte más débil y se debe derogar.

De acuerdo con los entrevistados la relevancia del este principio es muy gratificantes para los trabajadores, con esto se sienten a salvo de la vulneración de sus derechos laborales reconocidos, nos pertenece estos derechos por el simple hecho de ser seres humano y de ser parte de una empresa con todos los beneficios de acuerdo a la legislación laboral.

Además está acreditado con el análisis documental de la Casación Laboral N° 489 – 2015; se desprende que mientras no exista legislación que regule los mecanismo y procedimientos para la reducción unilateral de la remuneración, no se debe de emplear estamos frente a un vacío normativo lo que le corresponde al Estado Peruano es buscar la equidad y justicia.

Por lo tanto en la presente investigación, los resultados obtenidos son coherentes a lo sustentado por el autor Jimenez (2016). En su tesis titulada *La vulneración de los principios Constitucionales del Trabajo, en cuanto a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos*. De la Universidad Nacional de Loja en Ecuador, para obtener el título de Abogada, concluye que:

“este principio establece la imposibilidad de privarse, aun por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral. Aunque la parte exprese libremente y si esta conlleva una renuncia a un derecho que el Estado le otorga, se sobre entiende que es absolutamente nula: ya que no está permitido privarse aunque por voluntad fuera debe de respetarse las leyes que se establecen en la legislación laboral.” (p. 220)

V. CONCLUSIÓN

Primero.-

Después de haber analizado toda la información concluyo con que efectivamente la Ley N° 9463 incide, transgrede o vulnera contra el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales del trabajador porque esta Ley facilita al empleador y al trabajador a reducir su remuneración. Hoy en día eso es declarado nulo o invalido porque el objetivo principal del principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales del Trabajador es que todo pacto que vulnere los derechos adquiridos en una relación laboral es nulo o invalido porque desnaturaliza el contrato laboral, desprotegiendo a la parte más débil que es el trabajador

Segundo.-

La importancia hoy en día del Principio de Irrenunciabilidad radica en que este principio engloba a otros principios del derecho laboral como es el principio protector, principio de igualdad, etc, todos estos principios buscan proteger a la parte más débil de la relación laboral.

Tercero.-

A criterio personal no debe ser factible bajo ningún motivo reducir la remuneracion sin el consentimiento del trabajador porque vulnera el derecho del trabajador y lo estaría perjudicando a nivel personal y económico, debido al carácter alimentario, no se debe de abarcar solo como un tema de empresa, sino se trata de lo que persona percibe y genera para su subsistencia

VI. RECOMENDACIONES

Primero.-

Al Poder legislativo, incorporar medidas legislativas cada vez que se traten de derechos fundamentales que afecten a la personas a poder desarrollarse en su vida, las leyes no están para limitarnos al contrario están para salvaguardar nuestros derechos con la finalidad de lograr el bien común.

Segundo.-

Al Poder Judicial y a los magistrados, sugiero que realicen una mejor interpretación de la norma referente a la Ley N° 9463 y a su aplicación; asimismo si desean traer normas de hace muchos años a la actualidad y usarlos como fundamentos para pronunciarse sobre cualquier caso se debe de analizar el tiempo y espacio de los años y sobre todo como esto afecta a los derechos reconocidos por la Constitución.

Tercero.-

Al Poder Legislativo, tratar estos temas con mayor cuidado por el carácter especial en que se llevan estas disposiciones, estos convenios, recuerden que no solo estamos hablando de una afectación a la remuneración, sino a tener una calidad de vida y a desarrollarse en su vida laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Referencias Bibliográficas.-

Coronel (2012). *Análisis jurídico del salario digno en el Ecuador*. Universidad de las Américas de Ecuador.

El equipo multidisciplinario de trabajo decente de la confederación general del trabajo de la República Argentina. (2011). Trabajo decente para una vida digna .Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_173359.pdf

Figueroa (2009). *Irrenunciabilidad de Derechos en materia laboral: vinculación al tema de predictibilidad*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Hurtado, J. (agosto, 2009). Reducción de remuneraciones. Actualidad Empresarial. (188). Recuperado de http://aempresarial.com/web/revitem/4_9934_01510.pdf

Hierrezuelo, R. y Grisolia, J. (2010). Derechos y deberes en el contrato de trabajo. (2ª. ed.). Argentina: Abeledo-Perrot

Infantes, G. (mayo, 2010). Reducción de remuneración. Actualidad Empresarial.

Jimenez (2016). *La Vulneración de los Principios Constitucionales del Trabajo, en cuando a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos*. Universidad Nacional de Loja de Ecuador.

Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. Organización Internacional del Trabajo. Revista Internacional del Trabajo. (v.122). Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

Marcelo (2012). *El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales contra la prescripción del cobro de los beneficios sociales*. Universidad Cesar Vallejo

Martínez, L. ABC es sobre flexibilización salarial. ABCES jurídico. Colombia. Recuperado de file:///C:/Users/PC01/Downloads/ABCES_Flexibilizacion_Laboral.pdf

Pla R., A. (1978). Los principios del derecho del trabajo. (2ª .ed.). Buenos Aires, Argentina: Depalma

Obregón, T. (octubre, 2014). Remuneración integral anual. Área laboral. Actualidad Empresarial. (72). Recuperado de http://aempresarial.com/servicios/revista/72_4_VXTJDDGBHCWKQIQIOJPVOEEVWTQFOBEFXCYGFCNHJQETHUBVERR.pdf

Ministerio de Trabajo .Oficina asesora jurídica: Grupo interno de trabajo de atención de consultas en materia de seguridad social integral. Colombia. Recuperado de https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome-instant&rlz=1C1CHZL_esPE710PE710&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=obligacion+especial+de+empleador+en+colombia

Organización Internacional de Trabajo. Trabajo decente .Recuperado de <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Paredes (2006). *El principio de Irrenunciabilidad en el Derecho Laboral como condición indispensable para la protección del Derecho a la Vida*. Universidad San Carlos de Guatemala

Rosas, J. (2015).El Derecho Laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Perú: Gaceta Jurídica.

Rosales, P. (2010). Los principios del derecho laboral. Actualidad empresarial

Sarzo (2012). *La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Servais, M. (2011).Derecho Internacional del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.

Tamayo, V. (Setiembre, 2016). Estudio Tamayo abogados asociados. Recuperado de <http://www.estudiotamayoabogados.com/wp-content/uploads/2016/09/Reduci%C3%B3n-unilateral-de-la-remuneraci%C3%B3n-esceso-o-medida-razonable.pdf>

Toyama M., J. (2011) Derecho individual del trabajo. Lima, Perú: Gaceta jurídica.

Toyama, J. y Vinetea, L. (2013).Guía laboral 2013. (6ª .ed.).Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Ugarte, J. (agosto, 2009). Actos de hostilidad durante la relación laboral. Actualidad Empresarial. (189). Recuperado de http://aempresarial.com/web/revitem/4_10060_54388.pdf

Vida, S., Monereo, P. y Molina N. (2008). Manual de Derecho del Trabajo. Lima, Perú: Palestra.

Mario Cosmopolis. El salario: su protección y garantía. Recuperado en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6257/6300>

Guillermo Cardona Martínez. Generalidades acerca del salario. Recuperado en: [file:///C:/Users/Casa/Downloads/Dialnet-GeneralidadesAcercaDelSalario-5527103%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Casa/Downloads/Dialnet-GeneralidadesAcercaDelSalario-5527103%20(1).pdf)

Cap 26. El salario. Justo López Basanta. Recuperado en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/29.pdf>

Metodología:

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la Metodología Científica* (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.

Behar, R. D. (2008), *Metodología de la Investigación*, España: Edit: Shalom.

Bernal T., C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Colombia: Pearson

- Cacciamani, S. (2014). *Didáctica de las Operaciones Mentales Formular Hipótesis*, Madrid Narcea. S.A.
- Hernández, C.R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill/Interamericana Editores.
- Ludeña, G (2008). *Cuaderno compilatorio de metodología de la investigación citando a Hernández Sampieri*.
- Ramos, C. (2007). *Como hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento*. Perú: Gaceta Jurídica.
- Sautu, R., Boniolo, P., Baptista, Dalle P., y Elbert R. (2005). *Manual de Metodología: Construcción del Marco Teórico, Formulación de los Objetivos y elección de la metodología*. Argentina: CLACSO.
- Tam, J., Vera, G., Oliveros, R. (2008). *Tipos, Métodos y Estrategias de Investigación Científica*. Perú: Ricardo Palma.
- Tamayo, M. (2012) *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa, p.148.

Fuentes Legales y Legislativas

- Decreto Supremo N ° 003-97-TR. (1997). D.L. N ° 728. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima, Perú. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf
- Decreto Supremo N ° 001-96-TR. (1996). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima, Perú. Recuperado de <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/Reg.%20%20de%20Ley%20de%20Fomento%20al%20Empleo%20DS.%20001-96-TR-26-01-96.pdf>
- Ley N°9463. (1941). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima, Perú. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/1941-12-18_9463_1372.pdf

Casación laboral 489-2015-Lima. (2016).Perú. Recuperado de http://semanaeconomica.com/wp-content/uploads/2016/10/Casaci%C3%B3n-00489-2015_reducci%C3%B3n-de-sueldo-ilovepdf-compressed.pdf

Casación laboral 1213-2012-Callao. (2012).Lima, Perú. Recuperado de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/0ad2c900486e71848dd39deb374b31d7/CAS+LAB.+1213-2012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=0ad2c900486e71848dd39deb374b31d7>

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la igualdad de remuneración (100).
Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IIo_Code:C100

Legislación peruana

Constitución Política del Perú de 1993

Organización Internacional del Trabajo.

Código Laboral

Decreto Legislativo N° 728

Decreto Supremo N° 001-96-TR

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	
La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales	
PROBLEMA	
PROBLEMA PRINCIPAL	¿Cómo la Ley N° 9463 incide en contra del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	¿Cuál es la importancia del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales?
	¿Es factible reducir la remuneración del trabajador sin su consentimiento?
OBJETIVOS	
OBJETIVO PRINCIPAL	Determinar como la Ley N° 9463 incide en contra del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Describir la importancia del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales
	Explicar si es factible la reducción de la remuneración sin el consentimiento del trabajador.
SUPUESTOS JURÍDICOS	
SUPUESTO JURÍDICO PRINCIPAL	Esta Ley N° 9463 que data del año 1941 transgrede el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales del Trabajador debido a que reducir la remuneración ya sea consensuado o no es una vulneración a los derechos adquiridos de una relación laboral y esto no solo lo establece la legislación laboral también nuestra norma madre.
SUPUESTOS	El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales hoy en día es de suma importancia para los trabajadores que es la parte débil de la relación

JURÍDICOS ESPECÍFICOS	laboral, con ello se garantiza que no se vulneren los derechos laborales que nos pertenece porque no se pueden privar, aunque tengan la voluntad de hacerlo referente a los derechos obtenidos por el Derecho laboral.
	No es factible reducir la remuneración sin el consentimiento del trabajador ya que atenta contra el principio de irrenunciabilidad de Derecho Laboral, pero si existe una Casación Laboral N° 489 – 2015 que establece que si se puede reducir pero en ciertas ocasiones.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS CATEGORÍAS

CATEGORÍAS	SUB-CATEGORÍAS
Ley N° 9463	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo - Consentimiento - Remuneración
Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Principio de Irrenunciabilidad - Derechos Laborales

MÉTODO

TIPO DE INVESTIGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación básica. - Enfoque cualitativo.
DISEÑO DE ESTUDIO	<ul style="list-style-type: none"> - No Experimental. - Teoría Fundamentada.
TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevista. - Análisis Documentario.
POBLACIÓN Y MUESTRA	<ul style="list-style-type: none"> - Población: Abogados - Muestra: Abogados especializados en materia Laboral

ANEXO 2
GUIA DE ENTREVISTA

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Entrevistado:

.....

Cargo/profesión/grado académico:

.....

Institución:

.....

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

OBJETIVO GENERAL

Determinar como la Ley N° 9463 incide en contra del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

1. En base a su experiencia profesional ¿Conoce una ley o normativa en la que se estipule la reducción de la remuneración motivada o inmotivada?

.....
.....
.....

.....
.....

2. ¿Considera Ud. que es justo que esta Ley N° 9463 que data en el año 1941 sea utilizado en la actualidad?

.....
.....
.....
.....

10. ¿Cómo considera Ud. que esta Ley N° 9463 va en contra del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales de un trabajador?

.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir la importancia del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

11. Según su experiencia Profesional ¿En que radica la importancia de la aplicación del principio para los trabajadores?

.....
.....
.....
.....

12. De acuerdo a su experiencia profesional ¿De qué manera este principio podría contradecir a lo pactado frente a la reducción de la remuneración?

.....
.....
.....
.....

13. ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la vulneración de este principio?

.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar si es factible la reducción de la remuneración sin el consentimiento del trabajador

14. ¿Cuándo considera Ud. que es factible reducir la remuneración del trabajador sin su consentimiento?

.....
.....
.....
.....

15. De su experiencia profesional ¿Considera Ud. que es racional que exista una ley que busca reducir la remuneración de un trabajador?

.....
.....
.....
.....

16. De acuerdo al ejercicio de sus funciones ¿Cuál considera Ud. que seria los vacíos que adolece dicha Ley N° 9463?

.....
.....
.....
.....

.....

Firma y Sello del entrevistado

ANEXO 3
VALIDACION DE INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: ARCOS FLORES, YSAAC
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
- 1.4. Autor (A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, de del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 06976312 Tel: 996948402



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: WENZEL MINANDA ELIADO SEGUNDO
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:.....
 1.4. Autor (A) de Instrumento:.....

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD.	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

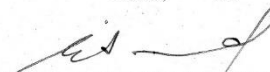
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, de del 2017


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

09940210 99230348



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Salas Quispe, Mariano Edilberto
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DTP-UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
- 1.4. Autor (A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 4 de Junio del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No. 06919923 Telf: 953526951

ANEXO 4

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL

Expediente: 3711-2016
Materia: Laboral
Recurso: Casación Laboral
Juzgado: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria - Corte Suprema de Justicia de la República
Tipo de proceso:
Resolución:
Fecha: 23 de Septiembre del 2016
I. Presentación y formulación del caso Es un recurso de casación interpuesto por Manuel Ameri tremolada en el proceso seguido por SUNARP sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales. El señor Manuel Ameri alega una mala interpretación de la norma N° 9463 y un mal actuar del debido proceso, asimismo manifiesta que ganaba 2800.00 soles y que le redujeron a 1700.00 soles afectando su calidad de vida.
II. Análisis y Consideraciones del caso Existe un convenio firmado por ambas partes en la cual establecen los nuevos pagos de acuerdo al cargo que cumple en la entidad. Otros trabajadores que cumplen la misma función le pagan igual según las boletas de Pago
Conclusión Declararon infundada el recurso de casación porque dicho convenio fue suscrito por ambas partes sin presión ni coacción alguna, cumpliendo lo establecido por la Norma 9463 respetando los parámetros de acuerdo a ley.

Expediente: 489 - 2015
Materia: Laboral
Recurso: Casación Laboral
Juzgado: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social transitoria - Corte Suprema de Justicia de la República.
Tipo de proceso:
Resolución:
Fecha: 07 de Junio del 2016.
I. Presentación y formulación del caso Con esta Casación Laboral 489-2015 se puso en discusión sobre la posibilidad que tiene el empleador de reducir las remuneraciones de los trabajadores sin su consentimiento.
II. Análisis y Consideraciones del caso Una parte ha manifestado que este devendría en un abuso y que no hay lugar a tal reducción sin tener la aceptación del trabajador, por otro lado opinan que es una medida acertada pues de lo contrario no quedaría más remedio que el cierre de la empresa teniendo como consecuencia despedir a todos.
Conclusión Que mientras no exista legislación que regule los mecanismos y procedimientos para la reducción unilateral de la remuneración, no debe de ser utilizada como fundamento, estamos frente a un vacío normativo, lo que le corresponde es buscar la equidad y justicia.

Expediente: 1213 - 2012
Materia: Laboral
Recurso: Casación Laboral
Juzgado: Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente - Corte Suprema de Justicia de la República
Tipo de proceso:
Resolución:
Fecha: 26 de Setiembre del 2012
I. Presentación y formulación del caso Se trata de un recurso de Casación interpuesta por Johnny Arila Rojas en los sucesos contra la compañía Peruviana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. El recurrente denuncia la mala aplicación de la ley 9463
II. Análisis y Consideraciones del caso Efectivamente este Colegiado solicita que no solo se base al documento en la cual ambas partes firman para reducir la remuneración, si no en agotar todas las posibilidades probatorias de parte y oñciosos que puedan desecharse, respetando el debido proceso y la defensa.
Conclusión Declararon fundado el recurso de casación, alegando que el nuevo Colegiado se pronuncie sobre ello, es decir un nuevo fallo, analizando la incidencia de los hechos anotados anteriormente.

ANEXO 5

ENTREVISTA DEL ABOGADO SANTOS RISCO VEGA



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Arcos Flores, Ysaac
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.4. Autor (A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, de del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 06976312 Telef: 996948402



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: WENZEL MIRANDA ELLIOT SEGUNDO1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV.

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:

1.4. Autor (A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD.	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, de del 2017


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No. 09940210 Telf.: 99230348



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Salas Quispe, Mariano Edilberto
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DTP-UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
- 1.4. Autor (A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 4 de Junio del 2018

SPP

 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No. 06989923 Telf: 983526951

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Expediente: 1213 - 2012
Materia: Laboral
Recurso: Casación Laboral
Juzgado: Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente - Corte Suprema de Justicia de la República.
Tipo de proceso:
Resolución:
Fecha: 26 de Setiembre del 2012
<p>I. Presentación y formulación del caso</p> <p>Se trata de un recurso de Casación interpuesta por Johnny Avila Rojas en los sucesos contra la compañía Periana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. El recurrente denuncia la mala aplicación de la ley 9463</p>
<p>II. Análisis y Consideraciones del caso</p> <p>Efectivamente este Colegiado solicita que no solo se base al documento en la cual ambas partes firman para reducir la remuneración, si no en agotar todas las posibilidades probatorias de parte y oficiosos que puedan desecharse respetando el debido proceso y la defensa</p>
<p>Conclusión</p> <p>Declararon fundado el recurso de casación, alegando que el nuevo Colegiado se pronuncie sobre ello, es decir un nuevo fallo, analizando la incidencia de los hechos anotados anteriormente.</p>

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Expediente: 489 - 2015
Materia: Laboral
Recurso: Casación Laboral
Juzgado: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria - Corte Suprema de Justicia de la República
Tipo de proceso:
Resolución:
Fecha: 07 de Junio del 2016.
I. Presentación y formulación del caso Con esta Casación Laboral 489-2015 se puso en discusión sobre la posibilidad que tiene el empleador de reducir las remuneraciones de los trabajadores sin su consentimiento.
II. Análisis y Consideraciones del caso Una parte ha manifestado que este devendría en un abuso y que no hay lugar a tal reducción sin tener la aceptación del trabajador, por otro lado opinan que es una medida acertada pues de lo contrario no quedaría más remedio que el cierre de la empresa teniendo como consecuencia despedir a todos.
Conclusión Que mientras no exista legislación que regule los mecanismos y procedimientos para la reducción unilateral de la remuneración, no debe de ser utilizada como fundamento, estamos frente a un vacío normativo, lo que le corresponde es buscar la equidad y justicia.

GUIA DE ENTREVISTA

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Entrevistado:

SANTOS RISCO VEGA

Cargo/profesión/grado académico:

ABOGADO LABORALISTA

Institución:

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

OBJETIVO GENERAL

Determinar como la Ley N° 9463 incide en contra del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

1. En base a su experiencia profesional ¿Conoce una ley o normativa en la que se estipule la reducción de la remuneración motivada o inmotivada?

SÍ, ES LA LEY 9463

2. ¿Considera Ud. que es justo que esta Ley N° 9463 que data en el año 1941 sea utilizado en la actualidad?

NO, PORQUE AFECTA LOS DERECHOS
LABORALES DE LOS TRABAJADORES

3. ¿Cómo considera Ud. que esta Ley N° 9463 va en contra del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales de un trabajador?

CONSIDERO QUE ESTA LEY AFECTA TOTALMENTE
A ESTE PRINCIPIO, YA QUE TRATA SOBRE LA
REDUCCION DE LA REMUNERACION Y ESTO
NO SE PODRÍA PORQUE VA CONTRA LO ESTIPULADO
EN EL CODIGO LABORAL Y LA CONSTITUCIÓN.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir la importancia del Principio de Irrenunciabilidad de los
Derechos Laborales

4. Según su experiencia Profesional ¿En que radica la importancia de la aplicación del principio para los trabajadores?

LA IMPORTANCIA DE LA APLICACION DE ESTE PRIN-
CIPIO RADICA A RESPETAR AL CUMPLIMIENTO
DEL CONTRATO

5. De acuerdo a su experiencia profesional ¿De qué manera este principio podría contradecir a lo pactado frente a la reducción de la remuneración?

ESTE PRINCIPIO ESTABLECE QUE TODO LO PACTADO

QUE VULNERE LOS DERECHOS LABORALES DE UN TRABAJADOR ES NULO; POR ENDE LO PACTADO FRENTE A LA REDUCCIÓN DE LA REMUNERACION NO ES VÁLIDO.

6. ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la vulneración de este principio?

AFECTA A LA CONSTITUCION, AL CODIGO LABORAL Y A SUS PRINCIPIOS

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar si es factible la reducción de la remuneración sin el consentimiento del trabajador

7. ¿Cuándo considera Ud. que es factible reducir la remuneración del trabajador sin su consentimiento?

NO ES FACTIBLE POR NINGUN MOTIVO

8. De su experiencia profesional ¿Considera Ud. que es racional que exista una ley que busca reducir la remuneración de un trabajador?

NO CONSIDERO RACIONAL PORQUE ESTE DERECHO DE LA REMUNERACION DIGNA ES IRRENUNCIABLE

9. De acuerdo al ejercicio de sus funciones ¿Cuál considera Ud. que seria los vacíos que adolece dicha Ley N° 9463?

DESPROTEGE LOS DERECHOS LABORALES
DE UN TRABAJADOR; SE DEBE DEROGAR
ESTA LEY.



Santos Risco Vega
ABOGADO
C.A.L. N° 64610

Firma y Sello del entrevistado

GUIA DE ENTREVISTA

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Entrevistado:

Baltazar Napoleón Marchena Acevedo

Cargo/profesión/grado académico:

Abogado Laboral

Institución:

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

OBJETIVO GENERAL

Determinar como la Ley N° 9463 incide en contra del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

1. En base a su experiencia profesional ¿Conoce una ley o normativa en la que se estipule la reducción de la remuneración motivada o inmotivada?

La ley 9463 d.c. año 1941

2. ¿Considera Ud. que es justo que esta Ley N° 9463 que data en el año 1941 sea utilizado en la actualidad?

De ninguna manera, toda ley que sea antigua debe ser examinado si desea ser utilizado como fundamento en la actualidad se debe de analizar ello.

3. ¿Cómo considera Ud. que esta Ley N° 9463 va en contra del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales de un trabajador?

La ley 9463 contradice al principio del Derecho laboral porque la ley nos habla de la reducción de la remuneración y no se puede reducir sería inválido.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir la importancia del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

4. Según su experiencia Profesional ¿En que radica la importancia de la aplicación del principio para los trabajadores?

Que son Derechos adquiridos propiamente de la relación laboral entre el empleador y el trabajador y no se puede renunciar a negociar sería inválido.

5. De acuerdo a su experiencia profesional ¿De qué manera este principio podría contradecir a lo pactado frente a la reducción de la remuneración?

Contradice al dejar sin efecto lo pactado

siempre y cuando afecte a los Derechos adquiridos del trabajador.

6. ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la vulneración de este principio?

una demanda laboral

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar si es factible la reducción de la remuneración sin el consentimiento del trabajador

7. ¿Cuándo considera Ud. que es factible reducir la remuneración del trabajador sin su consentimiento?

en ningún caso, porque la remuneración no da calidad de vida y no solo a nosotros también a nuestra familia

8. De su experiencia profesional ¿Considera Ud. que es racional que exista una ley que busca reducir la remuneración de un trabajador?

de ninguna manera hay que recordar que nuestra constitución busca el bien en común y protege a todos de los abusos de los de más

9. De acuerdo al ejercicio de sus funciones ¿Cuál considera Ud. que sería los vacíos que adolece dicha Ley N° 9463?

Debe de estudiarse esa ley porque hoy
en la actualidad si afecta a la constitución
código laboral y los principios laborales.


C.I. 52761
Firma y Sello del entrevistado

GUIA DE ENTREVISTA

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Entrevistado:

Jhoselyn Carolina Milagros Bonilla Chirra

Cargo/profesión/grado académico:

Abogada Laboralista

Institución:

.....

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

OBJETIVO GENERAL

Determinar como la Ley N° 9463 incide en contra del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

1. En base a su experiencia profesional ¿Conoce una ley o normativa en la que se estipule la reducción de la remuneración motivada o inmotivada?

Según la Ley N° 9643 existe la reducción de remuneración
solo por consentimiento de ambas partes o por crisis
financiera en la empresa, otra ley que indique lo
mismo no tengo conocimiento.

2. ¿Considera Ud. que es justo que esta Ley N° 9463 que data en el año 1941 sea utilizado en la actualidad?

Debido a la poca formalidad en el mercado laboral
considero que no porque esto puede ser aprovechado
por esta parte de la empresa.

3. ¿Cómo considera Ud. que esta Ley N° 9463 va en contra del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales de un trabajador?

Si, porque actualmente el mercado laboral es
diferente al de aquel año y se de prever
los pros y contras de los mismos

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir la importancia del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

4. Según su experiencia Profesional ¿En que radica la importancia de la aplicación del principio para los trabajadores?

La importancia es que a través de estos
no se vulnera los derechos del trabajador.

5. De acuerdo a su experiencia profesional ¿De qué manera este principio podría contradecir a lo pactado frente a la reducción de la remuneración?

Como una vulneración ante sus derechos pactados.

No establece las condiciones y situaciones necesarias.


.....
Abogada
Rea. C.A.L. 7166a
Firma y Sello del Revisado


.....
Jhoselyn C. M. Bonilla Charra
Abogada
Rea. C.A.L. 7166a

GUIA DE ENTREVISTA

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Entrevistado:

Elizabeth Castilla Moscoso

Cargo/profesión/grado académico:

Abogada Laboralista

Institución:

.....

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

OBJETIVO GENERAL

Determinar como la Ley N° 9463 incide en contra del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

1. En base a su experiencia profesional ¿Conoce una ley o normativa en la que se estipule la reducción de la remuneración motivada o inmotivada?

Si, la ley 9463 y la legislación laboral 489-2015

2. ¿Considera Ud. que es justo que esta Ley N° 9463 que data en el año 1941 sea utilizado en la actualidad?

No, porque tenemos que ver el contexto y con esto vulnera el Derecho en la Actualidad

3. ¿Cómo considera Ud. que esta Ley N° 9463 va en contra del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales de un trabajador?

Esta ley es cuando ambas partes pactan su reducción y según ese principio no puede pactarse los Derechos adquiridos que vulnera o afecta al trabajador, reducir su sueldo afecta si o si al trabajador.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir la importancia del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

4. Según su experiencia Profesional ¿En que radica la importancia de la aplicación del principio para los trabajadores?

Si respeta lo pactado en el contrato, tiene que ser respetado por ambas partes para que no se desnaturalice el contrato.

5. De acuerdo a su experiencia profesional ¿De qué manera este principio podría contradecir a lo pactado frente a la reducción de la remuneración?

Lo declara invalidez porque

..... pactar una reducción afecta al trabajador
..... a tener una vida digna.....
.....

6. ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la vulneración de este principio?

..... Una demanda laboral y un
..... procedimiento para ser resuelto su problema
..... como lo pactó ante el contrato
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar si es factible la reducción de la remuneración sin el consentimiento del trabajador

7. ¿Cuándo considera Ud. que es factible reducir la remuneración del trabajador sin su consentimiento?

..... No puede ser factible ya que la reducción
..... tiene que ser pactada con el trabajador
..... el tiene que decidir.....
.....

8. De su experiencia profesional ¿Considera Ud. que es racional que exista una ley que busca reducir la remuneración de un trabajador?

..... Para nada si debe respetar lo pactado
..... y no buscar salidas que afecten al
..... trabajador.....
.....

9. De acuerdo al ejercicio de sus funciones ¿Cuál considera Ud. que sería los vacíos que adolece dicha Ley N° 9463?

Hoy en día se debe respetar y
poner a discusión, afecta al
principio de irrenunciabilidad de
Derechos laborales, al código laboral
a la ley proceso del trabajo y
a la constitución



Firma y Sello del entrevistado

Cal 53254

GUIA DE ENTREVISTA

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Entrevistado:

Ernesto Antoni Villavicencio Mateo

Cargo/profesión/grado académico:

Abogado Laboralista

Institución:

Camiján Villavicencio & Abogados Asociados

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

OBJETIVO GENERAL

Determinar como la Ley N° 9463 incide en contra del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

1. En base a su experiencia profesional ¿Conoce una ley o normativa en la que se estipule la reducción de la remuneración motivada o inmotivada?

Si la ley 9463

2. ¿Considera Ud. que es justo que esta Ley N° 9463 que data en el año 1941 sea utilizado en la actualidad?

...Para...mada...se...debe...de...analizar...el...contexto
...en...que...se...de...la...norma...imperativa.....
.....
.....

3. ¿Cómo considera Ud. que esta Ley N° 9463 va en contra del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales de un trabajador?

...Por...que...no...se...puede...pactar...referente...a...los
...derechos...laborales...sería...invalidez.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir la importancia del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

4. Según su experiencia Profesional ¿En que radica la importancia de la aplicación del principio para los trabajadores?

...Es...la...imposibilidad...que...tiene...el...trabajador
...para...abandonar...unilateralmente...un...derecho
...contenido...en...la...norma.....
.....

5. De acuerdo a su experiencia profesional ¿De qué manera este principio podría contradecir a lo pactado frente a la reducción de la remuneración?

...Lo...pactado...es...invalidez...por...que...según.....

...este principio busca salvaguardar a los trabajadores, es decir, limita la capacidad de disponer del trabajador sobre estos derechos durante la relación laboral.

6. ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la vulneración de este principio?

...La vulneración incide en el derecho a percibir una remuneración justa y equitativa por consiguiente una demanda laboral y todo lo que abarca a ella, no hay estabilidad laboral.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar si es factible la reducción de la remuneración sin el consentimiento del trabajador

7. ¿Cuándo considera Ud. que es factible reducir la remuneración del trabajador sin su consentimiento?

...No, porque deja en un estado de vulnerabilidad a la parte más frágil de la relación laboral.

8. De su experiencia profesional ¿Considera Ud. que es racional que exista una ley que busca reducir la remuneración de un trabajador?

...Para nada, son derechos propios por ser parte de una relación laboral, en todo caso se debe de respetar lo establecido por la misma madre.

9. De acuerdo al ejercicio de sus funciones ¿Cuál considera Ud. que sería los vacíos que adolece dicha Ley N° 9463?

..No hay norma expresa sobre el actuar.....
..del empleado ante una crisis de la.....
..empresa..... falta regular ello sin dañar.....
..a la parte débil el trabajador.....



.....C.A. 70484.....

Firma y Sello del entrevistado

GUIA DE ENTREVISTA

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Entrevistado:

Yeremia Segovia Moya

Cargo/profesión/grado académico:

Abogado Laboralista

Institución:

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

OBJETIVO GENERAL

Determinar como la Ley N° 9463 incide en contra del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

1. En base a su experiencia profesional ¿Conoce una ley o normativa en la que se estipule la reducción de la remuneración motivada o inmotivada?

Si la ley 9463 que es del año 1997

2. ¿Considera Ud. que es justo que esta Ley N° 9463 que data en el año 1941 sea utilizado en la actualidad?

...Pues no, debemos de evaluar el contexto de la publicación de la ley y su repercusión en la sociedad.

3. ¿Cómo considera Ud. que esta Ley N° 9463 va en contra del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales de un trabajador?

En esta ley se pacta de manera consensuada la reducción de la remuneración y según el principio esto es inviolable.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir la importancia del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

4. Según su experiencia Profesional ¿En que radica la importancia de la aplicación del principio para los trabajadores?

La relevancia radica en que se respete los Derechos adquiridos del contrato si no se desnaturaliza el contrato.

5. De acuerdo a su experiencia profesional ¿De qué manera este principio podría contradecir a lo pactado frente a la reducción de la remuneración?

Este principio se basa en que es inviolable.

...todo pacto que afecte los derechos adquiridos de una relación laboral, entoces si pactamos reducir la remuneración esto es inconstitucional con el derecho a tener una remuneración digna

6. ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la vulneración de este principio?

...Se puede fomentar una forma de chantaje hacia el trabajador condicionandolo a aceptar una reducción de su remuneración para no despedirlo, como afecta las posibilidades del trabajador a su vida laboral

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar si es factible la reducción de la remuneración sin el consentimiento del trabajador

7. ¿Cuándo considera Ud. que es factible reducir la remuneración del trabajador sin su consentimiento?

...No, porque uno no tiene la culpa del mal manejo que tiene la empresa, pero es factible con o sin el consentimiento

8. De su experiencia profesional ¿Considera Ud. que es racional que exista una ley que busca reducir la remuneración de un trabajador?

...No, porque las remuneraciones se otorgan como contraprestación al trabajo y estas son de libre disposición del trabajador por una contraprestación de su labor

9. De acuerdo al ejercicio de sus funciones ¿Cuál considera Ud. que sería los vacíos que adolece dicha Ley N° 9463?

Falta de seguridad jurídica a los
trabajadores como un atentado contra
la parte más débil de la relación
laboral


CAJ. 50281

Firma y Sello del entrevistado

|

GUIA DE ENTREVISTA

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Entrevistado:

..... *Hammer Youami Chuis Grandes*

Cargo/profesión/grado académico:

..... *Abogada Laboralista*

Institución:

..... *Estudio Juridico Polo Cerma & Asociados*

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

OBJETIVO GENERAL

Determinar como la Ley N° 9463 incide en contra del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

1. En base a su experiencia profesional ¿Conoce una ley o normativa en la que se estipule la reducción de la remuneración motivada o inmotivada?

..... *La ley 9463 y la Casación 489 del año 2015*

.....
.....
.....

2. ¿Considera Ud. que es justo que esta Ley N° 9463 que data en el año 1941 sea utilizado en la actualidad?

..No, pierde credibilidad.....
.....
.....
.....

3. ¿Cómo considera Ud. que esta Ley N° 9463 va en contra del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales de un trabajador?

..Transgrede el principio por va más allá de lo permitido, reducir la remuneración consensual es invalido así fuese aceptado por la otra parte una salida muy viva del empleador.....

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir la importancia del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

4. Según su experiencia Profesional ¿En que radica la importancia de la aplicación del principio para los trabajadores?

..radica con el caracter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que dispensa de un Derecho ya reconocido por la ley.....

5. De acuerdo a su experiencia profesional ¿De qué manera este principio podría contradecir a lo pactado frente a la reducción de la remuneración?

..Declara invalido lo pactado.....

...referente a la reducción de la remuneración del trabajador.

6. ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la vulneración de este principio?

Una demanda laboral por que afecta a la libre disposición de la remuneración y a recibir una remuneración digna.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar si es factible la reducción de la remuneración sin el consentimiento del trabajador

7. ¿Cuándo considera Ud. que es factible reducir la remuneración del trabajador sin su consentimiento?

En ningún caso.

8. De su experiencia profesional ¿Considera Ud. que es racional que exista una ley que busca reducir la remuneración de un trabajador?

No ya que es un Derecho Laboral reconocido por la Constitución.

9. De acuerdo al ejercicio de sus funciones ¿Cuál considera Ud. que sería los vacíos que adolece dicha Ley N° 9463?

GUIA DE ENTREVISTA

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Entrevistado:

Eddy Jose Prada Chumpitaz

Cargo/profesión/grado académico:

Abogado Laborista

Institución:

Estudio Jurídico Prada y Marchena

Título:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

OBJETIVO GENERAL

Determinar como la Ley N° 9463 incide en contra del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

1. En base a su experiencia profesional ¿Conoce una ley o normativa en la que se estipule la reducción de la remuneración motivada o inmotivada?

Si la ley 9463 y la casación 489-2013

2. ¿Considera Ud. que es justo que esta Ley N° 9463 que data en el año 1941 sea utilizado en la actualidad?

Por supuesto que no, es inadmisible
se debe de analizar en que espacio
se dio la ley y que protección o
consecuencia tiene en la actualidad

3. ¿Cómo considera Ud. que esta Ley N° 9463 va en contra del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales de un trabajador?

La ley 9463 explica sobre la reducción
de la remuneración consensuada y el
principio no habla que no se puede
renunciar a derechos adquiridos por
un contrato laboral.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir la importancia del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

4. Según su experiencia Profesional ¿En que radica la importancia de la aplicación del principio para los trabajadores?

Este principio busca salvaguardar los
derechos del trabajador adquiridos
mediante la relación laboral, aun que sea
voluntario y cualquier como invalida

5. De acuerdo a su experiencia profesional ¿De qué manera este principio podría contradecir a lo pactado frente a la reducción de la remuneración?

Lo declara invalido

.....
.....
.....

6. ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la vulneración de este principio?

- A recibir una remuneración digna,
a no tener una ley protectora para
la reducción imotivada.
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar si es factible la reducción de la remuneración sin el consentimiento del trabajador

7. ¿Cuándo considera Ud. que es factible reducir la remuneración del trabajador sin su consentimiento?


No procede en ningún caso, el
trabajador no tiene que negociar o
reducir su remuneración, sino hostilidad
laboral.
.....
.....

8. De su experiencia profesional ¿Considera Ud. que es racional que exista una ley que busca reducir la remuneración de un trabajador?

Para nada racional, afecta la estabilidad
laboral.
.....
.....
.....

9. De acuerdo al ejercicio de sus funciones ¿Cuál considera Ud. que sería los vacíos que adolece dicha Ley N° 9463?

... sin que tener anterior para poder regular
... su vacío legal para no afectar a la
... parte civil.


.....
Firma y Sello del entrevistado
CAL 55 174

LEY N° 9463

Disponiendo que la reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará los derechos adquiridos por servicios ya prestados, debiendo computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas hasta el momento de la reducción.

EL PRESIDENTE DE LA
REPUBLICA

Por cuanto:

El Congreso ha dado la ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA
PERUANA

Ha dado la ley siguiente:

Artículo único.—La reducción de remuneraciones aceptadas por un servidor, no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados, que le acuerdan las leyes Nos. 4916, (1) 6871 (2) y 8439 (3), debiendo 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.

En el caso de servidores a comisión, se les computarán las indemnizaciones tomándose el promedio que arroje el período

de tiempo comprendido entre los cuarentiocho meses anteriores a la reducción.

Comuníquese al Poder Ejecutivo, para su promulgación.

Dada en la Sala de Sesiones del Congreso, en Lima, a los quince días del mes de diciembre de mil novecientos cuarenta y uno.

I. A. Brandariz, Presidente del Senado
Gerardo Balbuena, Diputado Presidente.

Alvaro de Bracamonte Orbegoso, Senador Secretario.

M. I. Cevallos Gálvez Diputado Secretario.

Al señor Presidente Constitucional de la República.

Por tanto:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecisiete días del mes de diciembre de mil novecientos cuarenta y uno.

- (1).—Ley N° 4916.— Modificando el artículo 296 del Código de Comercio.— Anuario de la Legislación Peruana. — Tomo XVIII.—Pág. 141.
- (2).—Ley N° 6871. — Estableciendo reglas de procedimiento en las reclamaciones de empleados, y creando las plazas de jueces del Trabajo.—Anuario de la Legislación Peruana.— Tomo XXIV.— Pág. 149.
- (3).—Ley N° 8439.—Fijando el monto de la indemnización que deberán pagar las empresas comerciales, agrícolas, mineras, etc., a sus empleados, en caso de retiro o despedida.—Anuario de la Legislación Peruana.—Tomo XXVIII.—Pág. 340.

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

CASACIÓN LABORAL N° 00489-2015

LIMA

Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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 la 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 omite 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 mil trece, que declaró infundada la demanda, y reformándola declaró fundada; en el proceso ordinario laboral seguido con el demandante, Daniel Yndigoyen 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.

CONSIDERANDO:

¹ Fs. 198 a 204
² Fs. 163 a 187
³ Fs. 121 a 127

ANA MARIA NAUPARI SALDAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACION LABORAL N° 00489-2015

LIMA

Reintegró de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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

- a) De la demanda⁶ 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 (S/12,400.00) a diez mil quinientos cuarenta (S/10,540.00), debido al problema de caja e 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 Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, en virtud a la apelación planteada por la parte demandante, procedió a revocar la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda, y revocándola declaró fundada, señalando como principales fundamentos que la demandada no ha ofrecido documento escrito en

⁶ Fs. 53 a 64

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

CASACION LABORAL N° 00489-2015

LIMA

Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO.- NLPT

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 que acredite la renuncia a dicha suma diferencial. Por lo que considero que habiendo concluido la situación de crisis, el empleador debió de realizar los reintegros respectivos.

Segundo: Sobre la base del contradictorio y de lo decidido por las instancias de mérito, corresponde analizar la causal de casación declarada: precedente 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 computaran 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 propone la recurrente es la que correspondería aplicar.

ANA MARIA VAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 00489-2015

LIMA

Reintegración de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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 asimismo, 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: 1) 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,

ANAMARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
SEGUNDA SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACION LABORAL N° 00489-2015

LINIA
Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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° 03019798 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 decidieron 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

ANAMARIA MARI SALDIVAR
SECRETARIA
de SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 00489-2015

LIMA

Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT

proporcionalidad, de manera tal que no suponga una disminución significativa ni arbitraria de la remuneración,

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) Será 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° 9463.

b) Será 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° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y del artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR, que consideran que la reducción inmotivada de la 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.

Décimo primero: Por tanto, en el caso de autos, sea que se entienda que hubo una 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 período de dos años aproximadamente; en ese sentido, estando a lo expuesto en la presente resolución, la causal invocada deviene en fundada.

Por estas consideraciones:

ANA MARIA MALPARI SALDIVAR
SECRETARIA
SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACION LABORAL N° 00489-2015

LIMA


Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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.

S.S.

YRIVARREN FALLAGUE

CHAVES ZAPATER 

ARIAS LAZARTE 

DE LA ROSA BEDRINANA 

MALCA GUAYLUPO 

KLIV



ANGELITA NAUBAY SALDAR
SECRETARIA
SEGUNDA SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

**SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1213 – 2012
CALLAO**

Lima, veintiséis de septiembre
de dos mil doce.-

**LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE DE
LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:-----**

VISTA; la causa número mil doscientos trece – dos mil doce; en Audiencia Pública llevada a cabo en la fecha, integrada por los señores Magistrados Chumpitaz Rivera, Vinatea Medina, Yrivarren Fallaque, Torres Vega y Chaves Zapater; producida la votación con arreglo a la Ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto a fojas doscientos veintiuno por don Johnny Carlos Ávila Rojas, contra la sentencia de vista de fojas doscientos diez, su fecha veinte de octubre de dos mil once, que confirma la sentencia de fojas ciento noventa y uno, su fecha treinta de junio de dos mil diez, que declara Infundada la demanda; en los seguidos contra la Compañía Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial Sociedad Anónima CORPAC S.A. sobre nulidad de convenios.

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO:

El recurrente denuncia: a) Aplicación indebida de la Ley N° 9463; b) Interpretación errónea del artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR (*Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*); y, c) Inaplicación de los artículos 1°, 22°, 23° y 26° de la Constitución Política del Estado;

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1213 – 2012
CALLAO

III. CONSIDERANDO:

PRIMERO.- El recurso de casación interpuesto por el demandante reúne los requisitos de forma exigidos por el artículo 57 de la Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 26636, modificada por la Ley N° 27021, en tal sentido, corresponde analizar si cumple con las exigencias de fondo contenidas en el artículo 58 del precitado texto legal.

SEGUNDO.- Que, independientemente de las causales invocadas por el recurrente, si bien el recurso de casación tiene como fin esencial, la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social, conforme lo establece el artículo 54° de la Ley Procesal del Trabajo, para que esta Suprema Sala ejercite adecuadamente dicho postulado y cumpla su misión, es indispensable que las causas sometidas a su jurisdicción respeten ciertas reglas mínimas y esenciales del *debido proceso* que le permitan examinar válida y eficazmente las normas de derecho material denunciadas.

TERCERO.- Que, bajo el contexto señalado en el considerando precedente, ésta Suprema Sala estima que, en la presente causa nos encontramos frente a una irregularidad que transgrede un principio y derecho de la función jurisdiccional (*como es la motivación de resoluciones judiciales*) lo cual obliga al Colegiado Supremo a declarar en forma excepcional **Procedente** el recurso de casación interpuesto en aplicación de lo dispuesto en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, obviando los agravios formulados por la trascendencia de la violación constitucional advertida.

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1213 – 2012
CALLAO

CUARTO.- En este orden de ideas, es pertinente señalar que el derecho al debido proceso, establecido en el artículo 139° inciso 3) de la Constitución Política del Estado, comprende, entre otros derechos, el de obtener una resolución fundada en derecho de los jueces y tribunales, y exige que las sentencias expliquen en forma suficiente las razones de sus fallos, esto es, en concordancia con el artículo 139 inciso 5 de la Carta Magna, que se encuentren suficientemente motivadas con la mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que sustentan las decisiones, lo que viene preceptuado además en los artículos 122° inciso 3) del Código Procesal Civil y 12° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Además, la exigencia de la motivación suficiente constituye también una garantía para el justiciable, mediante la cual, se puede comprobar que la solución del caso en concreto viene dada por una valoración racional de los elementos fácticos y jurídicos relacionados al caso y no de una arbitrariedad por parte del juez, por lo que una resolución que carezca de motivación suficiente no sólo vulnera las normas legales citadas, sino también los principios constitucionales consagrados en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado.

QUINTO.- El deber de debida motivación, conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional peruano en el fundamento jurídico número cuatro de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 00966-2007-AA/TC "no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista una fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1213 – 2012
CALLAO

de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de pronunciamiento expreso y detallado. (...) En suma, garantiza que el razonamiento guarde relación y sea proporcionado con el problema que al juez (...) corresponde resolver".

SEXTO.- En el presente caso, las instancias de mérito basan su decisión que desestima la pretensión de nulidad de convenios sobre modificación de cargo, categoría y nivel remunerativo, señalando que los mismos resultan válidos por cuanto se han celebrado bajo los alcances de la Ley N° 9463 y han contado con el consentimiento del trabajador, y así lo ha reconocido el Tribunal Constitucional, de tal forma que si bien los derechos de los trabajadores son irrenunciables, pueden pactarse la reducción o modificación de la cuantía de los salarios, y si bien el empleador con su actuar puede causar un daño al trabajador, dicho daño es materia de resarcimiento con una reparación indemnizatoria.

SÉPTIMO.- Al respecto cabe señalar que, la remuneración es un elemento esencial de la relación laboral, teniendo un 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, una ley antigua, la Ley N° 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 trabajador y empleador: "la reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará en forma

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1213 – 2012
CALLAO

alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados (...), debiéndose 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"; norma vigente pues no existe una norma que, expresa o de manera tácita, la hubiera derogado; que asimismo, cabe indicar que el literal b) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 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 del Empleo (Decreto Supremo N° 001-96-TR) dispone que la reducción inmotivada se produce cuando existe una falta de causa objetiva o legal que sustente la rebaja salarial;

OCTAVO.- 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: 1) 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 que no medie intimidación, coacción y/o violencia que vicien su manifestación de voluntad;

NOVENO.- De la reseña esbozada precedentemente se advierte un yerro en cuanto a la figura de la Reducción de Categoría y de Remuneraciones; en

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1213 – 2012
CALLAO

principio porque ambas instancias omiten considerar que ante la alegación de la invalidez (nulidad) de los convenios sobre modificación de cargo, categoría y nivel remunerativo alegados por el demandante, el análisis no se debe centrar únicamente en comprobar la verificación de la existencia de un acuerdo expreso entre las partes, sino que requiere de parte del órgano jurisdiccional un análisis de la condición alegada por el empleador como causa de la reducción del cargo, categoría y remuneración del trabajador así como de la voluntad expresa del trabajador, en este caso, el ejercicio del derecho al Trabajo y; de otro lado, no se toma en consideración un análisis y valoración de los medios de prueba documental presentados por la parte demandante, que según el mismo acreditarían la intimidación sufrida para firmar los citados convenios. Sólo completando este ejercicio argumentativo, y agotando todas las posibilidades probatorias de parte y *oficiosas* que puedan despacharse, se entiende cumplida la exigencia de debida motivación y respeto irrestricto al derecho de defensa y prueba que poseen ambas partes.

DÉCIMO.- Estando a lo expuesto en los considerandos precedentes, se concluye que las deficiencias advertidas contraviene el debido proceso, la causal de afectación del debido proceso debe ser estimada, por lo que la sentencia de vista debe ser declarada nula, e insubsistente la apelada en aplicación de lo dispuesto en los artículos 171° y 176° del Código Procesal Civil, a fin de que el A quo emita nuevo fallo, analizando la incidencia de los hechos anotados en el sexto, sétimo y octavo considerando de la presente resolución.

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1213 – 2012
CALLAO

IV. RESOLUCION:

Por estas consideraciones: Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto a fojas doscientos veintiuno por don Johnny Carlos Ávila Rojas; en consecuencia, **NULA** la sentencia de vista de fojas doscientos diez de fecha veinte de octubre del dos mil once, e **INSUBSISTENTE** la sentencia de fojas ciento noventa y uno, su fecha treinta de junio de dos mil diez; **DISPUSIERON** que el Juez de origen expida un nuevo pronunciamiento de acuerdo a ley, teniendo en cuenta lo expuesto en la presente resolución; en los seguidos contra la Compañía Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial Sociedad Anónima – CORPAC S.A. sobre Nulidad de convenio; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; y, los devolvieron.- Vocal Ponente: Yrivarren Fallaque

S.S.
CHUMPITAZ RIVERA



VINATEA MEDINA

YRIVARREN FALLAQUE



TORRES VEGA

CHAVES ZAPATER

Jey/

Se Publico Conforme a Ley

Carmen Rosa Díaz Acavedo
Secretaria
De la Sala de Derecho Constitucional y Social
Permanente de la Corte Suprema

05 MAYO 2013

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales**

PROCESO ORDINARIO

SUMILLA.- Solo 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.

Lima, veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis

VISTA; la causa número tres mil setecientos once, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Arévalo Vela**, con la adhesión de los señores jueces supremos: **Yrivarren Fallaque**, **De La Rosa Bedriñana** y **Malca Guaylupo**; y el voto en minoría del señor juez supremo **Arias Lazarte**; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Manuel Antonio Ameri Tremolada**, mediante escrito de fecha catorce de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y dos a cuatrocientos cuarenta y siete, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha dos de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos treinta a cuatrocientos treinta y siete, que revocó la **Sentencia** apelada contenida en la resolución de fecha treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cincuenta y nueve a trescientos sesenta y seis, que declaró **fundada** la demanda; reformándola declararon **infundada**; en el proceso seguido con la **Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP)**, sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales.

CAUSALES DEL RECURSO:

La parte recurrente denuncia como causales de casación las siguientes:

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

Reintegro de remuneraciones y

beneficios sociales

PROCESO ORDINARIO

- a) *Infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*
- b) *Interpretación errónea de la Ley N° 9463.*
- c) *Aplicación indebida de la Ley N° 9463.*
- d) *Infracción normativa de los artículos 23° y 136° de la Constitución Política del Perú.*
- e) *Inaplicación del artículo 26° de la Constitución Política del Perú.*

CONSIDERANDO:

Primero.- En principio, resulta pertinente señalar que el recurso de casación es un medio impugnatorio eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: a) La aplicación indebida de una norma de derecho material, b) La interpretación errónea de una norma de derecho material, c) La inaplicación de una norma de derecho material, y d) La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

Segundo.- En el caso de autos, se aprecia que el recurso de casación reúne los requisitos de forma que para su admisibilidad contempla el artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

Tercero.- Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en su artículo 56°, y según el caso sustente:

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales

PROCESO ORDINARIO

a) Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, b) Cuál es la correcta interpretación de la norma, c) Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y d) Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo este Colegiado Casatorio calificar estos requisitos, y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

Cuarto.- Debe tenerse en cuenta que el recurso de casación por su naturaleza extraordinaria y formal requiere del cumplimiento de determinados requisitos establecidos por la ley para su interposición, dentro de los que se encuentran las causales para recurrir en casación. Dichas causales vienen a ser los supuestos contemplados en la ley como justificantes para la interposición de dicho recurso, las cuales se encuentran previstas en el artículo 56° de la Ley N°26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N°27021.

Quinto.- En el caso concreto de autos, del análisis de las causales contenidas en los *literales a) y d)*, denunciadas como infracción normativa, se advierte que no se encuentran previstas en el artículo 56° de la referida Ley Adjetiva, el cual señala taxativamente como causales del recurso de casación la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, razón por la cual devienen en **improcedentes**.

Sexto.- En cuanto a la causal contenida en el *literal b)*, tenemos que la interpretación errónea de una norma de derecho material se presenta cuando el Colegiado Superior al emitir pronunciamiento respecto de una determinada controversia o incertidumbre jurídica, selecciona la norma pertinente al caso concreto; sin embargo, le atribuye un sentido diferente al que le corresponde. Al respecto, CARRIÓN refiere lo siguiente: «*La interpretación errónea de la norma es una forma de infringirla. Interpretar es averiguar el sentido de la ley, buscar lo*

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2018

LIMA

Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

que expresa la ley, establecer la ratio legis de ella»¹. Asimismo, este Colegiado Supremo considera que no puede admitirse como causal de casación la interpretación errónea de hechos.

En tal sentido, el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, prevé que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad y precisión señalando cuál es la correcta interpretación de la norma denunciada, de donde se advierte que no basta con citar la norma, sino que además, se debe fundamentar adecuadamente cuál es su correcta interpretación, la cual determinaría que el resultado del juzgamiento fuese distinto al adoptado.

Sétimo.- En el caso de autos, se advierte que el impugnante ha cumplido con señalar con claridad y precisión cuál considera que es la correcta interpretación de la norma denunciada; conforme a lo dispuesto en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021; razón por la cual deviene en procedente.

Octavo.- En relación a la causal contenida en el *literal c)*, debemos decir que se entiende por aplicación indebida de una norma de derecho material cuando el juez aplica una norma sustantiva que no corresponde al caso de autos, para lo cual se requiere que la parte impugnante señale de forma clara y precisa cuál es la norma que debió aplicarse.

Sobre este punto debemos señalar que el inciso a) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, prevé que el recurrente debe señalar de forma precisa cuál es la norma indebidamente aplicada e indicar cuál es la norma que debe aplicarse, fundamentando con

¹ CARRIÓN LUGO, Jorge. El recurso de casación. EN: Revista Jurídica, Editorial San Marcos, Lima 1973. p. 34.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

claridad el por qué dicha aplicación influiría en el resultado del juzgamiento; de donde se colige que no basta con enunciar las normas vulneradas, sino que también se debe establecer el nexo causal entre ellas y la decisión contenida en la resolución objeto de impugnación.

En el presente caso, se advierte que el impugnante se limita a citar los artículos 23°, 24° y 26° de la Constitución Política del Perú, sin esgrimir argumento alguno tendiente a establecer el porqué considera que su aplicación conllevaría al Colegiado de mérito a modificar el criterio asumido, lo que devendría en el cambio del resultado del juzgamiento; razón por la cual la causal invocada incumple con la exigencia prevista en el inciso a) del artículo 58° de la citada Ley Adjetiva, deviniendo por ello en **improcedente**.

Noveno.- Respecto a la causal contenida en el *ítem e)*, debemos decir que la causal de inaplicación de una norma de derecho material, es denominada por la doctrina como *error normativo de percepción*, ocurre cuando el órgano jurisdiccional no logra identificar la norma pertinente para resolver el caso que está analizando, razón por la cual no la aplica²; en efecto, esta causal está vinculada a la omisión por parte del juzgador en cuanto al empleo o utilización de un determinado enunciado normativo, que de manera inequívoca regula el supuesto fáctico acaecido objeto del litigio, generando consecuencias jurídicas distintas a las atribuidas por el órgano jurisdiccional, por tanto, necesariamente reclama su aplicación, dando lugar a la variación o modificación en el sentido de la decisión impugnada.

En tal sentido, el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, prevé que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad y precisión señalando cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, de donde se desprende que no resulta

² MONROY GÁLVEZ, Juan. "Apuntes para un estudio sobre el Recurso de Casación en el Proceso Civil Peruano" En: Revista Peruana de Derecho Procesal N°1; Lima- Perú, Setiembre 1997, p. 30.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

remuneraciones básicas de otros trabajadores que tienen el mismo cargo que el demandante, no exceden de mil setecientos con 00/100 nuevos soles (S/ 1,700.00).

El Tribunal Superior considera que dentro de nuestro ordenamiento jurídico se toma como un acto de hostilidad la reducción inmotivada de las remuneraciones; *contrario sensu*, si dicha reducción es motivada, es decir, consensuada entre las partes, no se debe tomar como impuesta por el empleador, toda vez que el trabajador se encontraba en total libertad de aceptar o no dicho convenio.

Finalmente, concluye 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.

Décimo Segundo.- Causal por la cual se declaró procedente el recurso

En cuanto a la causal por la cual se declaró procedente el recurso, debemos decir que la Ley N° 9463, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el veintisiete de diciembre de mil novecientos cuarenta y uno, en su Artículo único dispone que la reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará los derechos adquiridos por servicios ya prestados, debiendo computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas hasta el momento de la reducción. En consecuencia, dicha norma establece la posibilidad de reducir el monto de las remuneraciones siempre que esta sea aceptada por el trabajador.

Décimo Tercero.- La reducción de las remuneraciones dentro de nuestro ordenamiento legal

Previo a realizar el análisis de la causal señalada en el considerando *supra*, este Colegiado Supremo considera pertinente desarrollar el tema de la

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

reducción de remuneraciones desde su perspectiva legal dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

a) Definición de remuneración

Según el literal a) del artículo 1° del Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado mediante Resolución Legislativa N° 13284, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el veinticuatro de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve, establece lo siguiente:

«(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último».

En consecuencia, queda claro que la remuneración puede ser definida como todo aquel concepto dinerario, o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios prestados o por poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo; que posee naturaleza alimentaria, pues, se encuentra íntimamente ligado a la subsistencia del trabajador y de su familia; y que sirve de medio para lograr su bienestar y realización personal. Asimismo, la remuneración tiene carácter prioritario respecto de cualquier otra obligación del empleador, dicho carácter ha sido reconocido en el segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución Política del Perú.

b) Elementos de la remuneración

Sobre este punto, el Tribunal Constitucional al emitir pronunciamiento en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0020-2012-PVTC de fecha dieciséis de abril de dos mil catorce, en su **fundamento dieciséis** delimitó el contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración, estableciendo como elementos integrantes del mismo, los siguientes:

«- Acceso, en tanto nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución (artículo 23 de la Constitución).

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

- *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 la 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 el quantum mínimo que garantiza al trabajador y a su familia su bienestar (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución)».*

c) Prohibición de descuento indebido de remuneraciones

Dentro del ámbito internacional, encontramos que el derecho a una remuneración ha sido objeto de pronunciamiento por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de distintos convenios dentro de los cuales tenemos los siguientes:

- El Convenio N° 95 sobre protección del salario, que entró en vigor el veinticuatro de setiembre de mil novecientos cincuenta y dos, el cual si bien no ha sido ratificado por el Perú; sin embargo, deviene en parámetro normativo al tener la calidad de recomendación, en la cual se fijan las garantías para la protección del salario acordado con anterioridad; así como se prohíbe cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador o a su representante que tenga por objeto obtener o conservar el empleo.
- El Convenio N° 109 sobre igualdad de remuneración, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13284, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el veinticuatro de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve, reguló la aplicación del principio de igualdad en

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

materia de remuneraciones, estableciendo pautas para la aplicación de dicho principio – derecho; así como la prohibición de toda discriminación salarial relativa a los hombres y mujeres que no se encuentre basada en causas objetivas y que sea contraria al principio de igualdad de remuneración.

Décimo Cuarto.- Causales de reducción de las remuneraciones

La reducción de las remuneraciones de los trabajadores constituye una medida excepcional, la cual solo debe aplicarse a contextos especiales que justifiquen tal medida, y respetando determinados mínimos necesarios, tal como sería el caso de la Remuneración Mínima Vital (RMV). Teniendo en cuenta lo expuesto, este Colegiado Supremo considera que la reducción de remuneraciones solo puede efectuarse de las formas siguientes:

- a) Por acuerdo individual entre las partes: Este supuesto se presenta cuando ambas partes, empleador y trabajador, celebran un acuerdo o convenio escrito, en virtud del cual se pacta la reducción de las remuneraciones conforme a los alcances de la Ley N° 9463, cuyo texto es el siguiente:

«Artículo único.- La reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados, que le acuerden las Leyes Nos. 4916, 6871 y 8439, debiendo 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.

En el caso de servidores a comisión, se les computarán las indemnizaciones tomándose el promedio que arroje el período de tiempo comprendido entre los cuarenta y ocho meses anteriores a la reducción.»

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

Debemos precisar que actualmente las Leyes Nos. 4916, 6871 y 8439 se encuentran derogadas. Igualmente deberá interpretarse que cuando la Ley N° 9463 menciona el término "indemnizaciones", está refiriéndose en realidad a la compensación por tiempo de servicios. En ese caso, dicha reducción deberá ser razonable y proporcionada; además, que en ninguno de los casos podrá reducirse la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV), por encontrarse estipulada en una norma de carácter imperativo.

- b) Por acuerdo colectivo: Esta causal se presenta cuando la reducción de remuneraciones tiene como origen alguna de las causas objetivas previstas para la terminación de los contratos de trabajo en el artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En este caso, dicha reducción deberá obedecer a la presencia de un caso fortuito, fuerza mayor, motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra o la reestructuración patrimonial.

En este segundo caso, debe existir también acuerdo entre el empleador y la organización representativa de los trabajadores, no pudiendo en ningún caso afectar derechos ya devengados.

Décimo Quinto.- La reducción de remuneraciones como acto de hostilidad
El empleador tiene la obligación de respetar el monto de la remuneración que abona a su trabajador; en consecuencia, cualquier disminución de dicho ingreso, sin que medie aceptación de la parte laboral, será considerado como un acto de hostilidad equiparable al despido conforme a lo previsto por el literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales

PROCESO ORDINARIO

Décimo Sexto.- Criterios jurisprudenciales sobre reducción de remuneraciones

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 criterios siguientes:

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 se han 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 el literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.*

Décimo Séptimo.- Reducción de remuneraciones por causas objetivas

Para la reducción de la remuneración por causas objetivas prevista 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

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

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 de la 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, siendo el texto de esta norma el siguiente:

"Artículo 1.- Situación económica de la empresa

La situación económica de una empresa está determinada por el contexto económico en que se desenvuelve la empresa y por las acciones que el empleador realiza con el fin de mejorar el desempeño económico de la empresa. La terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 48° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, implica un deterioro de los ingresos, entendido como tal registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa, o en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores implique pérdidas, situación que será sustentada con el informe que, para tal efecto, elabore una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República. La evaluación de la situación solo es aplicable para el término de contratos de trabajo por motivos económicos".

Motivos tecnológicos.- Son aquellos cambios que resultan necesarios efectuar al interior de la empresa con la finalidad de evitar que su

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales

PROCESO ORDINARIO

funcionamiento resulte obsoleto por efecto de la constante evolución de la tecnología.

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 restructuración patrimonial.**- Esta situación se regula conforme a la Ley N°27809, Ley General del Sistema Concursal.

Décimo Octavo.- Solución del caso concreto

En el caso *sub examine*, el actor solicita que se ordene a la entidad empleadora el pago de doscientos sesenta y tres mil seiscientos setenta y uno con 00/100 nuevos soles (S/.263,671.00), por concepto de reintegros correspondientes a su remuneración mensual establecida en dos mil ochocientos con 00/100 nuevo soles (S/.2,800.00), que venía percibiendo hasta junio de dos mil cuatro, fecha en la cual se le redujo al monto de mil setecientos con 00/100 nuevos soles (S/.1,700.00), que viene percibiendo actualmente.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LINIA

**Reíntegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

Al respecto, alega que ingresó a prestar servicios el uno de abril de mil novecientos noventa y siete al Registro Predial Urbano, en el cargo de chofer T2 (Técnico 2), suscribiendo contratos por servicio específico bajo el régimen de la actividad privada, percibiendo una remuneración de mil quinientos con 00/100 nuevos soles (S/1,500.00); monto que paulatinamente se fue incrementando hasta la suma de dos mil ochocientos con 00/100 nuevos soles (S/2,800.00) Posteriormente dicha entidad fue integrada al Registro de Predios de las Oficinas Registrales de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) en virtud de lo dispuesto por la Ley N° 27755. Finalmente, se le asignó la plaza de chofer en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Sede Central de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) a partir del uno de junio de dos mil cuatro, con una remuneración ascendente a la suma de mil setecientos con 00/100 nuevos soles (S/1,700.00); reducción que considera ilegal y arbitraria.

Décimo Noveno.- Sobre este punto, el Colegiado Superior al revocar la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda; reformándola declararon infundada, considera que en el caso de autos no se ha producido una rebaja de remuneraciones en forma unilateral; por el contrario, el accionante ha aceptado las condiciones establecidas por la demandada, adecuando su escala remunerativa establecida para todo el personal, lo cual no constituye un aspecto prohibido por nuestro ordenamiento jurídico ni vedado a la decisión de las partes, pues dicha posibilidad se encuentra prevista en la Ley N° 9463.

Vigésimo.- Al respecto, debemos decir que en fojas ciento quince a ciento diecisiete, se aprecia el Convenio sobre nuevas condiciones de trabajo y sustitución de depositario de la compensación por tiempo de servicios, suscrito entre la entidad empleadora y el trabajador demandante, en el cual

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

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

este último acepta la reducción de su remuneración y las nuevas condiciones laborales, en las cuales iba a prestar servicios al ser trasladado a la Sede Central de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP), en aplicación de la Ley N° 9463; por lo que se advierte que ha existido pacto expreso para variar el monto remunerativo que venía percibiendo; así como las condiciones en las cuales realizaba su prestación efectiva de servicios; conforme ha concluido la instancia revisora. En consecuencia, este Colegiado Supremo no considera que en el caso concreto la reducción de la remuneración del señor Manuel Antonio Ameri Tremolada haya sido producto de un comportamiento arbitrario por parte de su empleador, pues dicha rebaja remunerativa ha sido consensuada dentro del marco de aplicación de la Ley N° 9463; razón por la cual la causal por la cual se declaró procedente el presente recurso deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones:

FALLO:

1. Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Manuel Antonio Ameri Tremolada**, mediante escrito de fecha catorce de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y dos a cuatrocientos cuarenta y siete.
2. En consecuencia **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha dos de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos treinta a cuatrocientos treinta y siete.
3. **ORDENAR** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" y en la página Web del Poder Judicial.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CABACIÓN LABORAL N° 9711-2016

LIMA

Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCERO ORDINARIO

4. NOTIFICAR la presente Sentencia a la parte demandante, Manuel Antonio Ameri Tremolada y a la parte demandada, Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP), a través del Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales de la citada entidad y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA QUAYLUPO

PPO/ana

EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ARIAS LAZARTE ES
COMO SIGUE:

El Juez Supremo que suscribe se adhiere a la decisión del caso concreto, expresando su acuerdo con los fundamentos décimo octavo a vigésimo, añadiendo las siguientes consideraciones:

1.- El derecho a la remuneración es objeto de regulación de diversos instrumentos internacionales vinculantes para el Perú. Así, por ejemplo, la

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce al trabajador el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, a él y a su familia, una existencia digna³. En ese sentido, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, agrega que los trabajadores tienen derecho a una remuneración igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie⁴. De similar forma, a través del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, menciona que los Estados parte se comprometieron a garantizar en sus legislaciones nacionales una remuneración digna, decorosa, equitativa e igual sin ninguna distinción⁵.

2.- El artículo 24° de nuestra Constitución Política ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

3.- No cabe duda que el derecho a la remuneración es un elemento primordial de nuestro Estado social y democrático de derecho y, en ese sentido, la regla fundamental que sostiene este derecho es su intangibilidad y progresividad. En este orden de ideas, cualquier reducción debe darse respetando los parámetros a que se refiere la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N°0020-2012-PI/TC.

4.- En este marco, el caso materia de análisis se trata de una rebaja consensuada que ha cumplido con las condiciones y características que se

³ Artículo 23, inciso 3, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos Aprobada por el Estado peruano mediante la Resolución Legislativa 13282, de fecha 9 de diciembre de 1959.

⁴ Artículo 7, inciso "a", numerales i) y ii), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Aprobado por el Estado peruano a través del Decreto Ley 22129. Instrumento de adhesión de 12 de abril de 1978. Depositado el 28 de abril de 1978. En vigor, para el Perú, desde el 28 de julio de 1978.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 9711-2016

LIMA

Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

señala en la Sentencia del Tribunal Constitucional referida en el considerando precedente, por lo que el recurso de casación deviene en *infundado*.

S.S.

ARIAS LAZARTE

**TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728,
LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL)
D.S. N° 003-97-TR**

Fecha de publicación : 27.03.97
Concordado con el Reglamento

LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

TÍTULO PRELIMINAR

**CAPÍTULO I
PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

Artículo 1°.- Son objetivos de la presente Ley:

- a) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;
- b) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad;
- c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y,
- d) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

Artículo 2°.- El Estado estimula y promueve la innovación tecnológica de conformidad con el segundo párrafo del Artículo 14° de la Constitución Política del Perú, como la condición necesaria para el desarrollo económico.

La introducción de tecnología que eleve los niveles de productividad del trabajo, constituye un derecho y un deber social a cargo de todos los empresarios establecidos en el país.

El impacto de los cambios tecnológicos en las relaciones laborales podrá ser materia de negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, dentro del marco de convenios de productividad, que podrán establecer normas relativas a:

- a) Sistemas de formación laboral que tiendan hacia una calificación polifuncional de los trabajadores en la empresa;
- b) Medidas orientadas a promover la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores;
- c) Sistemas de fijación de los niveles salariales de los trabajadores en función de sus niveles de productividad;
- d) Mecanismos alternativos de implementación de las modalidades de contratación laboral previstas en la presente Ley; y,
- e) Programas de reconversión productiva y medidas orientadas a facilitar la readaptación profesional de los trabajadores cesantes.

Las empresas que celebren contratos de productividad con sus trabajadores podrán solicitar al Ministerio de Trabajo y Promoción Social el apoyo técnico que requieran para la implementación de cualquiera de los programas de promoción del empleo, establecidos en virtud de la presente Ley.

**CAPÍTULO II
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EJECUCIÓN**

Artículo 3°.- El ámbito de aplicación de la presente Ley com-

prende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

TÍTULO I

DEL CONTRATO DE TRABAJO

**CAPÍTULO I
NORMAS GENERALES**

Artículo 4°.- 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.

Reglamento: Arts. 11°, 12° y 13°

Artículo 5°.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo 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.

(*) Artículo 6°.- 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.

(*) Artículo modificado por la Ley N° 28051 (02.08.2003), Ley de prestaciones alimentarias en beneficios de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 7°.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.

Reglamento: Arts. 10° y 93°

Artículo 8°.- En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, éstas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo.

Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma sema-

nal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente.

Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador.

Asimismo, el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades.

Reglamento: Arts. 14° y 15°

Artículo 9°.- 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.

CAPÍTULO II DEL PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 10°.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

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.

Reglamento: Arts. 16° y 17°

CAPÍTULO III DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 11°.- 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.

Artículo 12°.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

- a) La invalidez temporal;
- b) La enfermedad y el accidente comprobados;
- c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
- d) El descanso vacacional;
- e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- g) La sanción disciplinaria;
- h) El ejercicio del derecho de huelga;
- i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;

j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;

k) El permiso o licencia concedidos por el empleador;

l) El caso fortuito y la fuerza mayor;

ll) Otros establecidos por norma expresa.

La suspensión del contrato de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en esta Ley.

Reglamento Arts. 18°, 19° y 20°

Artículo 13°.- 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.

Reglamento Art. 18°

Artículo 14°.- La inhabilitación impuesta por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeña el trabajador en el centro de trabajo, por un período inferior a tres meses, suspende la relación laboral por el lapso de su duración.

Artículo 15°.- 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.

Reglamento: Arts. 21°, 22°, 23°, 24°, 25° y 26°

CAPÍTULO IV DE LA EXTINCIÓN

Artículo 16°.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- 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;
- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Reglamento: Arts. 27° y 30°

Artículo 17°.- El fallecimiento del empleador extingue la relación laboral si aquél 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.

Artículo 18°.- 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.

Reglamento: Arts. 27° y 28°

Artículo 19°.- El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.

Artículo 20°.- La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada conforme al Artículo 13°.

Artículo 21°.- 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 éste 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.

Reglamento: Arts. 29° y 30°

Artículo 22°.- 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.

Reglamento: Arts. 31° y 32°

Artículo 23°.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;
- 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.

Reglamento: Arts. 33° y 34°

Artículo 24°.- 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.

Artículo 25°.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

- a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;
- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;
- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
- e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;
- f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehén o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;
- g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta;
- h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

Reglamento: Arts. 35°, 36°, 37°, 38°, 39° y 40°

Artículo 26°.- Las faltas graves señaladas en el artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento

laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

Artículo 27°.- El despido por la comisión de delito doloso a que se refiere el inciso b) del Artículo 24° se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

Artículo 28°.- La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un período de tres meses o más.

Artículo 29°.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

- La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25°;
- La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso 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 previo al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa ⁽¹⁾.

(1) Supuesto modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27185 (19.10.99)

Reglamento: Arts. 46°, 47°, 48° y 52°

Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

(*) Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la Ley sobre la materia.

(*) Párrafo incluido por la Ley N° 27942 (27.02.2003)

Reglamento: 49° y 50°

Artículo 31°.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32°, debe observarse el principio de inmediatez.

Reglamento: Arts. 41°, 42°, 43° y 44°

Artículo 32°.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquéllos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

Reglamento: Arts. 43° y 44°

Artículo 33°.- Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio.

CAPÍTULO V DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

Artículo 34°.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38°.

Reglamento: Arts. 45°, 52°, 55° y 56°

Artículo 35°.- El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30° de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por:

- Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o,
- La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

Reglamento: Arts. 55° y 57°

Artículo 36°.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del período prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador.

Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.

La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.

Reglamento: Arts. 57°, 58° y 85°

Artículo 37°.- Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Reglamento: Art. 32°

Artículo 38°.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba.

Reglamento: Arts. 31°, 55°, 56° y 74°

Artículo 39°.- La inobservancia de las formalidades no esenciales del despido, no inhibe al juez de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del plazo de ley a fin de determinar la existencia o no de la falta grave.

Artículo 40°.- Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes.

Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

Reglamento: Arts. 53° y 54°

Artículo 41°.- En el caso de acción por nulidad del despido el juez podrá, a pedido de parte, ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto el que no podrá exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador. Dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por la compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder.

Si resultara insuficiente, la asignación será pagada por el depositario de la misma hasta agotar el importe del depósito y sus intereses.

Si la sentencia ordena la reposición, el empleador restituirá el depósito más los respectivos intereses con cargo a las remuneraciones caídas a que se refiere el artículo anterior.

Reglamento: Arts. 51°, 53° y 54°

Artículo 42°.- El empleador que no cumpla el mandato de reposición dentro de las veinticuatro (24) horas de notificado, será requerido judicialmente bajo apercibimiento de multa, cuyo monto se incrementará sucesivamente en treinta (30%) por ciento del monto original de la multa a cada nuevo requerimiento judicial hasta la cabal ejecución del mandato.

El importe de la multa no es deducible de la materia imponible afecta a impuesto a la renta.

Reglamento: Art. 53°

CAPÍTULO VI DE LAS SITUACIONES ESPECIALES

Artículo 43°.- Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Reglamento: Arts. 16°, 17°, 59°, 60° y 61°

Artículo 44°.- Todos los trabajadores que directamente o por promoción acceden a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo anterior.

En la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

El Reglamento precisará la forma y requisitos para su calificación como tales, así como los demás elementos concurrentes.

Reglamento: Arts. 16°, 17°, 60° y 61°

Artículo 45°.- Los trabajadores de regímenes especiales se seguirán rigiendo por sus propias normas.

CAPÍTULO VII DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS

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

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

Reglamento: Arts. 62°, 63°, 64°, 72° y 73°

Artículo 47°.- Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de suspensión a que se refiere el Artículo 15°, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.

En tal caso, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo siguiente sustituyendo el dictamen y la conciliación, por la inspección que el Ministerio del Sector llevará a cabo, con audiencia de partes, poniéndose su resultado en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción Social quien resolverá conforme a los incisos e) y f) del citado artículo.

Reglamento: Arts. 26° y 62°

Artículo 48°.- La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 46°, sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa, y se sujeta al siguiente procedimiento:

- La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquél, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afecta-

- dos. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente;
- b) La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante;
- c) En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada a la que acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República. Asimismo, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo. La Autoridad Administrativa de Trabajo, pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, la pericia de parte, dentro de las cuarentiocho (48) horas de presentada; los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los quince (15) días hábiles siguientes;
- d) Vencido dicho plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador; reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes;
- e) Vencidos los plazos a los que se refiere el inciso precedente, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución;
- f) Contra la resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida.

Reglamento: Arts. 63°, 64°, 65°, 66°, 67°, 68°, 69°, 70° y 71°

Artículo 49°.- La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en los incisos c) y d) del Artículo 46°, se sujeta a los siguientes procedimientos:

- La disolución y liquidación de la empresa y la quiebra Adoptado el acuerdo de disolución de la empresa por el órgano competente de ésta, conforme a la Ley General de Sociedades y en los casos de liquidación extrajudicial o quiebra de la empresa, el cese se producirá otorgando el plazo previsto por la Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo N° 845, Ley de Reestructuración Patrimonial.

Los trabajadores tienen primera opción para adquirir los activos e instalaciones de la empresa quebrada o en liquidación que les permita continuar o sustituir su fuente de trabajo.

Las remuneraciones y beneficios sociales insolutos se podrán aplicar en tal caso a la compra de dichos activos e instalaciones hasta su límite, o a la respectiva compensación de deudas.

- La Reestructuración Patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845 El procedimiento de cese del personal de empresas sometidas a la Ley de Reestructuración Patrimonial se sujeta a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 845.

Reglamento: Art. 73°

Artículo 50°.- En los casos contemplados en el inciso b) del Artículo 46°, el empleador notificará a los trabajadores afectados con la autorización de cese de tal medida y pondrá a su disposición los beneficios sociales que por ley puedan corresponderles.

Artículo 51°.- El Empleador deberá acreditar el pago total de la compensación por tiempo de servicios en la forma establecida en el Decreto Legislativo N° 650 dentro de las cuarenta y ocho horas de producido el cese.

Artículo 52°.- Los trabajadores afectados por el cese en los casos contemplados en los incisos a) y b) del Artículo 46° gozan del derecho de preferencia para su readmisión en el empleo si el empleador decidiera contratar directamente o a través de terceros nuevo personal para ocupar cargos iguales o similares, dentro de un año de producido el cese colectivo. En tal caso, el empleador deberá notificar por escrito al ex trabajador, con quince (15) días naturales de anticipación, en el domicilio que el trabajador haya señalado a la empresa. En caso de incumplimiento, el ex trabajador tendrá derecho a demandar judicialmente la indemnización que corresponda conforme al Artículo 38°.

Reglamento: Art. 74°

TÍTULO II

DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

CAPÍTULO I DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 53°.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes.

Reglamento: Art. 75°

Artículo 54°.- Son contratos de naturaleza temporal:

- a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;
- b) El contrato por necesidades del mercado;
- c) El contrato por reconversión empresarial.

Reglamento: Art. 76°

Artículo 55°.- Son contratos de naturaleza accidental:

- a) El contrato ocasional;
- b) El contrato de suplencia;
- c) El contrato de emergencia.

Reglamento: Art. 77°

Artículo 56°.- Son contratos de obra o servicio:

- a) El contrato específico;
- b) El contrato intermitente;
- c) El contrato de temporada.

Reglamento: Art. 79°

CAPÍTULO II CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

Contrato por Inicio o Incremento de Actividad

Artículo 57°.- El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

Reglamento: Art. 76°

Contrato por Necesidades del Mercado

Artículo 58°.- El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74° de la presente Ley.

En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

Contrato por Reconversión Empresarial

Artículo 59°.- Es contrato temporal por reconversión empresarial el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.

CAPÍTULO III CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

Contrato Ocasional

Artículo 60°.- El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

Contrato de Suplencia

Artículo 61°.- El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

Reglamento: Art. 77°

Contrato de Emergencia

Artículo 62°.- El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia.

Reglamento: Art. 78°

CAPÍTULO IV CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO

Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico

Artículo 63°.- Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquéllos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

Reglamento: Art. 79°

Contrato Intermitente

Artículo 64°.- Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.

Reglamento: Art. 80°

Artículo 65°.- En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

Artículo 66°.- El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado.

Contrato de Temporada

Artículo 67°.- El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

Artículo 68°.- En los contratos de trabajo de temporada necesariamente deberá constar por escrito lo siguiente:

- La duración de la temporada;
- La naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación; y,
- La naturaleza de las labores del trabajador.

Artículo 69°.- Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes.

Artículo 70°.- Para hacer efectivo el ejercicio del derecho conferido en el artículo anterior, el trabajador deberá presentarse en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los quince (15) días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.

Artículo 71°.- Se asimila también al régimen legal del contrato de temporada a los incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año.

Igualmente se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales.

CAPÍTULO V REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ DE LOS CONTRATOS

Artículo 72°.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

Reglamento: Art. 87°

Artículo 73°.- Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro.

La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77°, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.

Reglamento: Arts. 81°, 82°, 83° y 87°

CAPÍTULO VI NORMAS COMUNES

Artículo 74°.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.

Reglamento: Art. 86°

Artículo 75°.- En los contratos sujetos a modalidad rige el periodo de prueba legal o convencional previsto en la presente ley.
Reglamento: Art. 84°

Artículo 76°.- Si el empleador vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones.

Reglamento: Art. 85°

CAPÍTULO VII DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS

Artículo 77°.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido;
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

Reglamento: Art. 86°

Artículo 78°.- Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese.

CAPÍTULO VIII DERECHOS Y BENEFICIOS

Artículo 79°.- Los trabajadores contratados conforme al presente Título tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieren los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba.

CAPÍTULO IX DE LOS OTROS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

Artículo 80°.- Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto Ley N° 22342 se regulan por sus propias normas. Sin embargo, le son aplicables las normas establecidas en esa Ley sobre aprobación de los contratos.

Basta que la industria se encuentre comprendida en el Decreto Ley N° 22342 para que proceda la contratación del personal bajo el citado régimen.

Artículo 81°.- Los contratos de trabajo temporales que se ejecuten en las zonas francas así como cualquier otro régimen especial, se regula por sus propias normas.

Artículo 82°.- Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

Artículo 83°.- En los casos a que se refieren los artículos precedentes son de aplicación supletoria los Capítulos V y VIII del presente Título en cuanto no se oponga a la normatividad específica de los citados regímenes de contratación.

TÍTULO III

CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

Artículo 84°.- El empleador está obligado a proporcionar al

trabajador capacitación en el trabajo a fin de que éste pueda mejorar su productividad y sus ingresos.

Reglamento: Art. 88°

Artículo 85°.- El empleador y los representantes de los trabajadores o de la organización sindical correspondiente, podrán establecer de común acuerdo Programas de Capacitación y Productividad, organizados a través de comisiones paritarias.

Reglamento: Art. 88°

Artículo 86°.- Las acciones de capacitación tendrán las siguientes finalidades:

- Incrementar la productividad;
- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en la actividad que realiza;
- Proporcionar información al trabajador sobre la aplicación de nueva tecnología en la actividad que desempeña;
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- Prevenir riesgos de trabajo.

Reglamento: Art. 88°

TÍTULO IV

DEL TRABAJO A DOMICILIO

Artículo 87°.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse.

En la producción de bienes inmateriales el derecho a la propiedad intelectual del bien producido lo reserva el empleador, salvo que medie pacto expreso en contrario.

Artículo 88°.- El trabajo a domicilio genera relación laboral entre el trabajador a domicilio y el empleador, sea este último el productor de los bienes y servicios finales o intermedios, subcontratistas o agente, siempre que estos últimos se encuentren debidamente registrados.

Artículo 89°.- No está comprendido en el trabajo a domicilio el que realizan los trabajadores domésticos o del hogar, el trabajo autónomo, el realizado en taller de familia o trabajo familiar.

Artículo 90°.- La remuneración es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo de trabajo a domicilio, en base a criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido.

El empleador sólo podrá deducir hasta un veinticinco (25) por ciento mensual de la remuneración obtenida por el trabajador, en caso de responsabilidad económica a cargo del trabajador por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes a que se refiere el inciso g) del Artículo 93° de esta Ley, hasta cumplir el pago del valor respectivo.

Artículo 91°.- El contrato de trabajo a domicilio se celebra por escrito y en triplicado, una de cuyas copias se remite a la Autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de su registro.

Artículo 92°.- El empleador, sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, está obligado a llevar un Registro de Trabajo a Domicilio, cuya copia será entregada al trabajador.

El Registro de Trabajo a Domicilio sustituye para todos sus efectos al libro de planilla de remuneraciones del régimen laboral común.

Reglamento: Art. 106°

Artículo 93°.- En el Registro de Trabajo a Domicilio se consignará los datos siguientes.

- Los datos de identificación del trabajador;
- La referencia a las fechas de suscripción del contrato de trabajo a domicilio y de su remisión a la Autoridad Administrativa de Trabajo;
- El número de carné de inscripción del trabajador en el Instituto Peruano de Seguridad Social;
- La calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración convenida, indicando los factores intervinientes en su fijación;
- El monto y fecha de pago de la remuneración, en cada oportunidad que éste se realiza;
- El monto y fecha de pago de cualquier beneficio que se abone en aplicación de esta Ley o que resulte de acuerdo convencional;
- El suministro o no, tanto de los materiales como de las herramientas, maquinarias o útiles para la producción y la modalidad y título en los que otorga estos últimos; y,
- Cualquier otra indicación o precisión relativa a la relación laboral y que las partes estimen conveniente consignar.

Artículo 94°.- El trabajador a domicilio tiene derecho a percibir los derechos sociales siguientes:

- Primero de Mayo, equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior laborado, siempre que el trabajador tenga derecho acumulado de los beneficios de los incisos b) o c) de este artículo;
- Vacaciones, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador;

Este beneficio se paga conjuntamente con la remuneración del mes al que corresponde el año cronológico de servicios cumplidos;

- Compensación por Tiempo de Servicios, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio lo paga directamente el empleador al trabajador dentro de los diez (10) días siguientes de cumplido el año cronológico de servicios y tiene efecto cancelatorio.

Artículo 95°.- El trabajador podrá solicitar al empleador el pago adelantado de los beneficios remunerativos señalados en el artículo anterior, cuando la prestación de servicios se interrumpa o suspenda por un período igual o mayor de un mes. En este caso, el cálculo se efectuará teniendo como base el total de remuneraciones percibidas durante el período realmente laborado. El pago adelantado de cualquiera de dichos beneficios tiene efecto cancelatorio.

Artículo 96°.- El trabajador a domicilio está comprendido en el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y sus normas modificatorias, ampliatorias y conexas; y, en el régimen de prestaciones de salud de la Ley N° 22482 en cuanto se refiere a prestaciones asistenciales directas, subsidios por enfermedad en caso de hospitalización, subsidio por maternidad, subsidio por lactancia y prestaciones por sepelio. No está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales regulado por el Decreto Ley N° 18846.

El Consejo Directivo del Instituto Peruano de Seguridad Social dictará el Reglamento en el plazo de treinta (30) días hábiles posteriores a la fecha de vigencia de esta Ley, teniendo en cuenta las particularidades específicas de este régimen laboral especial, para los efectos de las aportaciones.

TÍTULO V

El Título V (artículos del 97° al 106°) ha sido derogado por la Ley N° 27626 (09.01.2002) (ver la Ley N° 27626 en la pág. I - A19)

DE LAS EMPRESAS ESPECIALES

CAPÍTULO I DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

(*) Artículo 97°.- Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

Los servicios temporales a que se refiere este artículo son los contemplados en el Título II de la presente Ley.

Reglamento: Arts. 92°, 108°, 115° y 116°

(*) Artículo 98°.- Las empresas de servicios temporales deberán constituirse como personas jurídicas y tendrán como único objeto el previsto en el artículo anterior.

Reglamento: Art. 114°

(*) Artículo 99°.- Se denomina usuario a toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las Empresas de Servicios Temporales.

El número de trabajadores que podrá prestar servicios a través de estas empresas, no excederá del cincuenta por ciento (50%) del total de trabajadores del usuario.

Reglamento: Arts. 101° y 102°

(*) Artículo 100°.- Los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores destacados.

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias y actividades propias de las empresas de servicios temporales.

Trabajadores destacados son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

Reglamento: Art. 116°

(*) Artículo 101°.- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social aprobará las solicitudes de autorización de funcionamiento de las empresas de servicios temporales que cumplan con los requisitos exigidos en esta Ley. El control y vigilancia de las mismas corresponde a la Dirección de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

LPCL: Arts. 109° 110° 111° y 114°

(*) Artículo 102°.- Para efecto de la autorización contemplada

en el artículo anterior, a las solicitudes se deben acompañar los siguientes requisitos:

- Escritura Pública de constitución;
- Acreditar un capital social pagado igual o superior a cinco UIT vigente en el momento de la constitución.

LPCL: Arts. 113° y 114°

(*) Artículo 103°.- Las empresas de servicios temporales quedan obligadas a presentar ante el Ministerio de Trabajo y Promoción Social los informes estadísticos que éste le solicite relacionados con su oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupación, sectores de actividad económica atendidos, cuantías y escalas de remuneración.

El Ministerio de Trabajo y Promoción Social reglamentará la manera de presentar dichos informes.

CAPÍTULO II

DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

(*) Artículo 104°.- Se consideran empresas de servicios complementarios a aquellas cuya actividad principal es la de poner a disposición de otras empresas, las que en adelante se denominarán empresas usuarias, actividades complementarias de mantenimiento, limpieza, vigilancia, seguridad y otras de carácter especializado.

Se consideran actividades complementarias de carácter especializado, aquellas que no están comprendidas en las actividades principales que realiza la empresa usuaria y que para su ejecución requieren de personal altamente calificado.

Reglamento: Arts. 92°, 97°, 108° y 116°

(*) Artículo 105°.- En forma previa al inicio de la prestación de servicios, la empresa de servicios deberá celebrar un contrato de servicios por escrito, con la empresa usuaria. En dicho contrato se describirá las labores a realizarse, duración, características y modalidad de las mismas, las que no deberán estar comprendidas dentro de las actividades principales de la empresa usuaria.

Reglamento: Art. 117°

(*) Artículo 106°.- Las empresas de servicios complementarios deben contar con la autorización de funcionamiento otorgada por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social siéndoles además de aplicación el Artículo 102° de la presente Ley.

LPCL: Arts. 109°, 110°, 111°, 113°, 114° y 118°

TÍTULO VI

PROGRAMAS DE RECONVERSIÓN PRODUCTIVA PARA EMPRESAS DEL SECTOR INFORMAL URBANO

Artículo 107°.- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social, en coordinación con los Ministerios de Programación, impulsará el establecimiento de programas especiales dirigidos a apoyar procesos de reconversión productiva en las empresas que vienen operando en el Sector Informal Urbano (SIU) tendentes a mejorar sus niveles de productividad, con la finalidad de potenciar la capacidad generadora de empleo.

Artículo 108°.- Se podrán acoger a los programas de reconversión productiva, las siguientes categorías laborales:

(*) Artículos derogados por la Ley N° 27626.

- a) Los trabajadores cesantes como consecuencia de los procesos de reestructuración industrial y reconversión tecnológica;
- b) Los trabajadores asalariados que laboran en actividades consideradas predominantemente de carácter informal; y,
- c) Los trabajadores independientes que desarrollen sus actividades predominantemente en el Sector Informal Urbano (SIU).

Artículo 109°.- Se considerarán como actividades predominantemente de carácter informal para efectos de la presente Ley, a todas aquellas que se desarrollen en forma independiente en el ámbito de la microempresa o en el de la pequeña empresa, definidas de acuerdo con los criterios de la Ley de la materia y que desarrollen sus actividades productivas preferentemente en los sectores comercio, servicios, pequeña industria, construcción y de manufacturas básicas orientadas al mercado interno local, regional o nacional.

Artículo 110°.- Las modalidades empresariales que la presente Ley promoverá dentro del marco de los procesos de reconversión productiva, serán las siguientes:

- a) Microempresas y pequeñas empresas, conforme a la Ley de la materia;
- b) Programas de accionariado difundido; y,
- c) Cooperativas de Trabajadores.

Artículo 111°.- Los principales incentivos que contempla la presente Ley como medidas de promoción del proceso de reconversión productiva, serán las siguientes:

- a) Procedimiento de constitución y registro simplificado como incentivo a la formalización de las pequeñas unidades de producción;
- b) Amnistía Administrativa;
- c) Asistencia técnico-productiva;
- d) Asesoría empresarial;
- e) Formación profesional y reconversión laboral;
- f) Capacitación en gestión empresarial;
- g) Constitución de líneas de crédito preferenciales;
- h) Constitución de fondos solidarios de garantía; e,
- i) Constitución de fondos rotatorios de financiamiento.

Los alcances y las condiciones en que se otorgarán estos incentivos se establecerán en el Reglamento de la presente Ley.

Artículo 112°.- La Dirección de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción Social será el organismo técnico que centralizará las decisiones relativas al diseño, aplicación y ejecución de los programas señalados en el presente Título. A tales efectos, la Dirección de Empleo y Formación Profesional deberá:

- a) Constituir y mantener un Banco de Proyectos, en coordinación con organizaciones no gubernamentales, centros de investigación y otras entidades con las cuales tenga celebrados convenios de cooperación técnica;
- b) Definir los lineamientos básicos para el diseño y ejecución de los proyectos designados;

- c) Brindar asistencia técnica para la ejecución, evaluación y ajuste en los mismos;
- d) Intervenir en la evaluación técnica de los proyectos; y,
- e) Coordinar con los Ministerios de la Producción las medidas necesarias para el mejoramiento de los programas implementados.

TÍTULO VII

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y DEROGATORIAS

(*) Primera.- Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los tres años desde que resulten exigibles.

(*) La disposición referida a la prescripción de la acción por beneficios laborales ha quedado sin efecto. Este tema es ahora regulado por la Ley N° 27321 (22.07.2000).

Segunda.- Interpretase por vía auténtica, que la prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural, conduzca o no el negocio personalmente, no genera relación laboral; salvo pacto en contrario. Tampoco genera relación laboral, la prestación de servicios del cónyuge.

Tercera.- En aplicación de la Octava Disposición Final y Transitoria de la Constitución y a efectos de lo dispuesto en el Artículo 62° de la misma, debe entenderse que la Ley Laboral sustituye a la anterior salvo que haya sido incorporada al contrato de trabajo por pacto expreso.

Cuarta.- Las solicitudes de cese colectivo que a la fecha de vigencia del Decreto Legislativo N° 855 se encontraban en trámite cualquiera sea su estado, continuarán sustanciándose hasta su conclusión en última instancia, de conformidad con las normas con las que se iniciaron.

Quinta.- Deróganse las Leyes N°s. 2851, 4239, 4916, 5119, 9809, 16629 y 24514; los Decretos Leyes N°s 14248 y 25921; Capítulo II y Tercera Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 688, y las demás disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Las Bonificaciones de treinta y veinticinco por ciento a que se refiere el Capítulo II y la Tercera Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 688, respectivamente, se continuará abonando a los trabajadores que ya habían alcanzado derecho a ellas.

Sexta.- Derógase asimismo, la Ley N° 8514, los Decretos Leyes N°s. 14218, 18138, 21116, Artículo 4°, y demás disposiciones que se opongan a la presente Ley. Déjase igualmente sin efecto el Decreto Supremo N° 014-91-TR. La Resolución Ministerial N° 197-88-TR del 20 de mayo de 1988 continúa vigente en lo que no se oponga a la presente Ley.

REGLAMENTO DE LEY DE FOMENTO AL EMPLEO
DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA:

CONSIDERANDO:

Que la Quinta Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, autoriza al Poder Ejecutivo para expedir el correspondiente Reglamento;

En uso de la facultad conferida por el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú; y,

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

Artículo 1.- Apruébase el Reglamento del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, que consta de siete (7) Títulos, ciento dieciocho (118) artículos y siete (7) Disposiciones Complementarias, Transitorias, Derogatorias y Finales.

Artículo 2.- Cuando en el Reglamento se consigne el término Ley, se entenderá referido al Texto Unico Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 05-95-TR y su modificatorias contenida en la Ley N° 26563.

Artículo 3.- Derógase el Decreto Supremo N° 004-93-TR y demás disposiciones que se opongán al Reglamento aprobado por el presente Decreto Supremo.

Artículo 4.- El presente Decreto Supremo entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticuatro días del mes de enero de mil novecientos noventiseis.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI
Presidente Constitucional de la República

DANTE CORDOVA BLANCO
Presidente del Consejo de Ministros

SANDRO FUENTES ACURIO
Ministro de Trabajo y Promoción Social

REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728

TITULO I:

DE LA CAPACITACION PARA EL TRABAJO

Artículo 1.- El Convenio de Formación Laboral Juvenil tendrá la duración que exija el aprendizaje de la ocupación específica para la que se está capacitando.

Si el joven en formación sigue estudios superiores sin haberlos culminado, puede participar de los Programas de Formación Laboral Juvenil en tanto se le proporcione conocimientos teóricos y prácticos en materias y actividades diferentes a las que son materia de sus estudios en entidades de educación superior.

Dentro del plazo máximo de 12 meses establecido por la Ley, el joven en formación puede capacitarse en la misma empresa en una o varias ocupaciones específicas, suscribiéndose en cada caso el Convenio correspondiente.

Para establecer el porcentaje limitativo a que se refiere el Artículo 14 de la Ley, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. El personal de la empresa sobre el que se aplica el límite del 10% comprende a la totalidad de los trabajadores de la empresa, sea cual fuere la forma de contratación. Quedan excluidos de la base de cálculo quienes prestan servicios a través de Empresas Especiales de Servicios y Cooperativas de Trabajadores.

2. La limitación física, intelectual o sensorial es aquella discapacidad referida en el Artículo 2 de la Ley General de la Persona con Discapacidad o norma que la sustituya. Asimismo, se consideran jóvenes mujeres con responsabilidades familiares, a aquellas que tengan uno o más hijos.

3. Para efectos de incrementar en un 10% adicional el límite permitido por la Ley, la empresa deberá acompañar al Convenio los siguientes documentos:

a) En el caso de jóvenes con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales: copia del certificado médico otorgado por la autoridad competente señalada en el Artículo 11 de la Ley General de la Persona con Discapacidad.

b) En el caso de jóvenes mujeres con responsabilidades familiares: copia de la partida de nacimiento correspondiente.

La presentación de documentación falsa para acogerse al incremento adicional será sancionado administrativamente, sin perjuicio de las responsabilidades legales a que hubiere lugar.

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del D. S. N° 011-2001-TR del 01-05-2001.

Artículo 2.- Las empresas que ejecuten Programas de Formación Laboral Juvenil y de Prácticas Preprofesionales designarán Instructores o Supervisores, respectivamente, para impartir la orientación correspondiente a los participantes y para verificar el desarrollo y cumplimiento de los Programas que establezcan.

Está prohibido prestar labores fuera de la jornada y horario de trabajo habitual de la empresa por parte de jóvenes en formación. Se entiende por jornada y horario habitual de la empresa, aquél dentro del cual se desarrolla la jornada establecida por la empresa.

De verificarse el incumplimiento de esta prohibición, la Autoridad Administrativa de Trabajo impondrá la multa correspondiente.

La autorización expresa de la Autoridad Administrativa de Trabajo prevista en el Artículo 30 de la Ley se otorga si, por la naturaleza de las labores o por otra circunstancia, se justifica que la formación se realice en el horario nocturno. Se entiende por horario nocturno el trabajado entre las 10.00 p.m. y 6.00 a.m.

Para obtener la referida autorización, se requiere lo siguiente:

a) Por parte del joven en formación: copia del certificado médico otorgado por cualquiera de los servicios médicos oficiales de los Sectores de Salud, de Defensa, del Interior o de ESSALUD que acredite la capacidad física, intelectual y sensorial para desarrollar actividades que constituyan el objeto de la formación laboral juvenil; y,

b) Por parte de la empresa: acreditar que ésta desarrolla en horario nocturno las actividades en las que será capacitado el joven en formación.

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del D. S. N° 011-2001-TR del 01-05-2001.

Artículo 3.- El Certificado de Capacitación Laboral a que se refiere el inciso e) del Artículo 13 de la Ley, deberá contener información suficiente sobre la ocupación u ocupaciones específicas en las que ha sido capacitado el participante, con indicación de su duración. El certificado deberá ser suscrito por el representante autorizado de la empresa.

Artículo 4.- La subvención económica o la asignación que abone la empresa conforme a los Artículos 26 y 36 de la Ley, se considera como gasto de la misma.

***Artículo 5.-** Cuando el empleador opte por contratar el seguro establecido en los incisos d) y f) de los Artículos 12 y 20 de la Ley, respectivamente, la cobertura de éste, por todo concepto, no podrá ser inferior al equivalente a 14 subvenciones mensuales en caso de enfermedad o 30 en caso de accidente. La cobertura del accidente procede si éste ocurre con ocasión directa de la ejecución del Convenio respectivo.

Si el empleador decide no contratar un seguro, éste queda obligado a asumir directamente el costo generado por el accidente o enfermedad, hasta por un monto no menor al señalado en el párrafo anterior, según sea el caso.

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2001-TR del 01-05-2001

Artículo 6.- Las Empresas de Servicios Especiales y las Cooperativas de Trabajo, en cualquiera de sus modalidades, no podrán destacar jóvenes en Formación Laboral Juvenil o en Prácticas Preprofesionales a las empresas usuarias.

***Artículo 7.-** Se desnaturalizan los Programas de Formación Laboral Juvenil y de Prácticas Preprofesionales y se entiende que existe relación laboral en los siguientes casos:

a) Si el participante no es capacitado en la ocupación específica establecida en el Convenio;

b) Si el participante no desarrolla sus prácticas en un área que corresponda a sus estudios técnicos o profesionales, a que se refiere el Convenio;

c) Si la relación continúa después de la fecha de vencimiento del Programa estipulado en el respectivo Convenio, o de sus prórrogas, o excede el plazo máximo establecido por la Ley;

d) Cuando el participante ha prestado servicios de naturaleza laboral anteriormente en la empresa, contratado directamente por ésta, o indirectamente a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad distinta;

e) Cuando se exceda los límites porcentuales previstos en el Artículo 14 de la Ley.

En este caso se incorporan a la empresa los jóvenes en formación que con mayor antigüedad hubieran iniciado su relación con aquella. Si el número de jóvenes en formación con derecho a incorporarse a la empresa tiene la misma antigüedad, se prefiere a aquél que primero formuló reclamo por escrito o, en su defecto, cuyo Convenio fue presentado primero a la Autoridad Administrativa de Trabajo; y,

f) Cuando el participante demuestra la existencia de simulación o fraude a la Ley y su Reglamento.

La relación laboral se entiende que se ha iniciado desde que ocurre el hecho que desnaturaliza el Convenio correspondiente.

Adicionalmente, si el Convenio o sus prórrogas no son celebrados por escrito o cuando se haya presentado documentación falsa, con conocimiento del empleador, para acogerse al incremento del 10% adicional a que se refiere el Artículo 14 de la Ley, se entiende que se ha celebrado un contrato de trabajo. En caso que no se exhiba el Convenio o sus prórrogas se presume, salvo prueba en contrario, que se ha celebrado un contrato de trabajo”.

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2001-TR del 01-05-2001.

Artículo 8.- Los Convenios de Formación Laboral Juvenil y de Prácticas Preprofesionales y sus respectivas prórrogas, que celebran las empresas, de conformidad con los Artículos 10 y 17 de la Ley, respectivamente, serán puestos en conocimiento y registrados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el plazo de 15 días naturales de su suscripción. Procede la presentación extemporánea siempre que el Convenio sea presentado durante su vigencia.

La Práctica Preprofesional, en el caso de los egresados, será por un plazo no mayor al exigido por el centro de estudios como requisito para obtener el grado o título respectivo, el cual será indicado en la carta de presentación del practicante.

El plazo se computa desde el inicio de la vigencia de las prácticas. No obstante, si el practicante ha iniciado sus Prácticas Preprofesionales en una empresa antes de obtener la condición de egresado y las continúa luego de adquirirla, el plazo previsto en el Artículo 16 de la Ley se computa desde el momento en que inició sus prácticas. En caso se haya cumplido con el plazo exigido para obtener el título se resolverá automáticamente el Convenio.

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del D. S. N° 011-2001-TR del 01-05-2001

Artículo 9.- El contrato de aprendizaje, por su naturaleza especial, no genera relación laboral entre las empresas y el aprendiz y se rige por sus normas propias.

TITULO II **DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Capítulo I

De las Normas Generales

Artículo 10.- El concepto de remuneración definido por los Artículos 39 y 40 de la Ley, es aplicable para todo efecto legal, cuando sea considerado como base de referencia, con la única excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas.

Artículo 11.- Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor.

Artículo 12.- Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Artículo 13.- El contrato a tiempo parcial será celebrado necesariamente por escrito. Dicho contrato será puesto en conocimiento, para su registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince (15) días naturales de su suscripción.

Artículo 14.- El Convenio sobre remuneración integral a que se refiere el Artículo 41 de la Ley, debe precisar si comprende a todos los beneficios sociales establecidos por ley, convenio colectivo o decisión del empleador, o si excluye uno o más de ellos. A falta de precisión, se entiende que los comprende a todos, con la sola excepción, de la participación o asignación sustitutoria de las utilidades. Las partes determinarán la periodicidad de pago de la remuneración integral. De establecerse una periodicidad mayor a la mensual, el empleador está obligado a realizar las aportaciones mensuales de ley que afectan dicha remuneración, deduciendo dichos montos en la oportunidad que corresponda.

Artículo 15.- Para la aplicación de exoneraciones o inafectaciones tributarias, se deberá identificar y precisar en la remuneración integral el concepto remunerativo objeto del beneficio.

Capítulo II

Del Periodo de Prueba:

Artículo 16.- En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese.

Artículo 17.- El exceso del periodo de prueba que se pactara superando los seis meses o el año, en el caso de trabajadores calificados o de confianza, respectivamente, no surtirá efecto legal alguno.

Capítulo III

De la Suspensión del Contrato de Trabajo:

Artículo 18.- Al cesar las causas legales de suspensión del contrato de trabajo a que se refiere el Artículo 46 de la Ley, el trabajador deberá reincorporarse oportunamente en su puesto de trabajo habitual u otro de similar categoría.

Cuando se trate del cumplimiento del Servicio Militar Obligatorio, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de cuarenta (40) días establecido en el Artículo 64 del Decreto Legislativo N° 264. En los otros casos determinados por norma expresa a que se refiere el inciso 11) del Artículo 45 de la Ley, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de diez (10) días hábiles a partir de la cesación en el servicio o cargo.

Artículo 19.- En los casos a que se refieren los incisos a) y b) del Artículo 45 de la Ley, cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en estado de invalidez absoluta permanente, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 46 de la Ley.

Artículo 20.- La reincorporación tratándose del ejercicio del derecho de huelga, se llevará a cabo en la forma que determina la norma pertinente.

Artículo 21.- Se configura el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.

Artículo 22.- La Autoridad Administrativa de Trabajo, recibida la comunicación señalada en el Artículo 48 de la Ley, deberá verificar la existencia de la causa invocada, bajo responsabilidad.

En la verificación se tendrá en cuenta que la causa invocada guarde proporcionalidad y razonabilidad con el periodo de suspensión temporal de labores determinada por el empleador.

Artículo 23.- De comprobarse la inexistencia o improcedencia de la causa invocada, la Autoridad Administrativa de Trabajo expedirá resolución, dentro de segundo día de realizada la visita inspectiva, ordenando la reanudación inmediata de las labores. El periodo dejado de laborar será considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

Artículo 24.- Si en el plazo señalado en el Artículo 48 de la Ley, la Autoridad Administrativa de Trabajo no verifica la existencia de la causa invocada, se tendrá por cierta esta, quedando en consecuencia autorizada la suspensión.

En caso de ordenarse la verificación y ésta no se efectúa por causa atribuible al empleador, no es de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior, mientras subsista tal actitud.

Artículo 25.- Las partes podrán apelar de la resolución expresa o ficta en el término de tres (3) días hábiles.

La Autoridad Administrativa de Trabajo, en la instancia correspondiente, resolverá la apelación, en el término de cinco (5) días hábiles computados desde el día siguiente de ingresado el expediente a la dependencia respectiva. De no expedirse resolución en el plazo indicado, se tendrá por confirmada la resolución de primera instancia.

Artículo 26.- De subsistir la imposibilidad de reanudar las labores, la suspensión podrá prolongarse por acuerdo de partes, con conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, pudiendo, alternativamente, el empleador optar por el cese colectivo a que se refiere el Artículo 81 de la Ley.

Capítulo IV **De la Extinción del Contrato de Trabajo:**

Artículo 27.- La negativa del empleador a exonerar del plazo de preaviso de renuncia, obliga al trabajador a laborar hasta el cumplimiento del plazo.

Artículo 28.- La puesta a disposición del cargo aceptada por el empleador, equivale a una renuncia y se encuentra comprendida dentro de los alcances del Artículo 61 de la Ley.

Artículo 29.- El monto adicional a la pensión que mensualmente otorgue el empleador conforme al primer párrafo del Artículo 54 de la Ley, se extingue por fallecimiento del beneficiario.

Artículo 30.- Se entiende que opera la jubilación obligatoria y automática prevista en el tercer párrafo del Artículo 54 de la Ley, si el trabajador tiene derecho a pensión de jubilación cualquiera sea su monto, con prescindencia del trámite administrativo que se estuviera siguiendo para el otorgamiento de dicha pensión.

Artículo 31.- Es arbitrario el despido que se produce en contravención del Artículo 55 de la Ley y se sanciona únicamente con la indemnización establecida en el Artículo 71 de la misma.

Artículo 32.- La demostración de la causa justa de extinción del contrato de trabajo corresponde al empleador.

Artículo 33.- El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de las tareas a que se refiere el inciso a) del Artículo 56 de la Ley, deberá ser debidamente certificado por el Instituto Peruano de Seguridad Social, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa de despido.

Artículo 34.- Para la verificación del rendimiento deficiente a que se contrae el inciso b) del Artículo 56 de la Ley, el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo, así como del Sector al que pertenezca la empresa.

Artículo 35.- Para que se configuren las reiterancias señaladas en el inciso a) del Artículo 58 de la Ley, el empleador deberá haber requerido previamente por escrito al trabajador, por la comisión de falta laboral.

Artículo 36.- Para el caso del inciso b) del Artículo 58 de la Ley, las partes podrán presentar pericias o informes técnicos debidamente sustentados.

Artículo 37.- Para que no se configure el abandono de trabajo, previsto en el inciso h) del Artículo 58 de la Ley, toda ausencia al centro de trabajo, deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo.

Artículo 38.- Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos, que no hayan sido sancionadas con el despido, podrán ser consideradas por el empleador en el cómputo de las ausencias injustificadas no consecutivas.

Artículo 39.- Los días de inasistencia injustificada en caso de huelga ilegal, se computan desde el día siguiente al requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial o a falta de notario, bajo constancia policial, siempre y cuando la resolución que declare ilegal la huelga haya quedado consentida o ejecutoriada.

La resolución dictada en segunda y última instancia causa estado, desde el día siguiente a su notificación.

De no interponerse Recurso de Apelación de la resolución de primera instancia, en el término del tercer día contado a partir del día siguiente de su notificación, aquélla queda consentida.

Artículo 40.- Las constataciones efectuadas por la Autoridad competente, de conformidad con el inciso f) del Artículo 58 de la Ley, constituyen instrumento público que merece fe, para todo efecto legal, mientras no se pruebe lo contrario.

Artículo 41.- El plazo mínimo de seis (6) días naturales, previsto en el Artículo 64 de la Ley, para que el trabajador emita su descargo, podrá ser ampliado por el empleador.

Artículo 42.- El empleador podrá despedir al trabajador después de producido el descargo previsto en el Artículo 64 de la Ley o inmediatamente después de vencido el plazo sin que el trabajador haya presentado el descargo.

Artículo 43.- Las comunicaciones a que se refieren los Artículos 64 y 65 de la Ley, se entienden válidamente entregadas si son dirigidas al último domicilio registrado por el trabajador en su centro de trabajo, aunque al momento de su entrega no se encontrare en aquél. Igualmente, el empleador podrá entregarlas al trabajador, bajo cargo en el centro de trabajo.

Artículo 44.- El error en la cita legal, de las comunicaciones señaladas en el artículo anterior, no invalida las mismas, siempre que los hechos que den lugar a la atribución de la falta estén debidamente determinados.

Artículo 45.- La Autoridad Administrativa de Trabajo, a solicitud de parte, prestará su concurso para verificar el despido arbitrario que se configure por la negativa injustificada del empleador

de permitir el ingreso del trabajador al centro de labores, lo que se hará constar en el acta correspondiente.

Igualmente, el trabajador podrá recurrir a la autoridad policial, a fin de que se efectue la referida constatación, en la que se deberá especificar la identidad y cargo de las personas que intervinieron en el acto, el lugar donde se realizó la diligencia y la manifestación de las partes.

Artículo 46.- La nulidad del despido procede:

a) Tratándose de candidatos a representantes de los trabajadores debidamente inscritos, desde los treinta (30) días anteriores a la realización del proceso electoral, hasta treinta (30) días después de concluido este;

b) Tratándose de representantes de los trabajadores, hasta noventa (90) días después de haber cesado en el cargo.

En ambos casos, la protección alcanza sólo a quienes postulan, han sido elegidos o han cesado en cargos que gozan del fuero sindical, conforme a Ley.

Artículo 47.- Se configura la nulidad del despido, en el caso previsto por el inciso c) del Artículo 62 de la Ley, si la queja o reclamo, ha sido planteado contra el empleador ante las Autoridades Administrativas o Judiciales competentes y se acredita que está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores.

La protección se extiende hasta tres meses de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento.

Artículo 48.- Se considera discriminatoria, para efectos de lo dispuesto por el inciso d) del Artículo 62 de la Ley, una notoria desigualdad no sustentada en razones objetivas o el trato marcadamente diferenciado entre varios trabajadores.

Artículo 49.- La reducción de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b) del Artículo 63 de la Ley, es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.

Artículo 50.- El traslado contemplado en el inciso c) del Artículo 63 de la Ley, es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.

Artículo 51.- El empleador podrá oponerse al otorgamiento de la asignación provisional establecida en el Artículo 74 de la Ley, cuando dicho beneficio no estuviera respaldado por el monto de la compensación por tiempo de servicios devengada y aún no adelantada y en el caso previsto en el Artículo 54 del Decreto Legislativo N° 650.

Capítulo V

De los Derechos del Trabajador

Artículo 52.- La acción indemnizatoria en caso de despido arbitrario, excluye la acción de nulidad de despido.

La acción de nulidad de despido requiere que cuando menos uno de los motivos a que se refiere el Artículo 62 de la Ley, sea expresamente invocado y acreditado por el trabajador como razón del mismo. Su ejercicio excluye a la acción indemnizatoria, pero puede optarse en ejecución de sentencia por el pago de la indemnización quedando extinguido el vínculo laboral.

Artículo 53.- En caso de despido nulo, si el Juez ordena la reposición, el trabajador deberá ser reincorporado en el empleo, sin afectar su categoría anterior.

En la oportunidad en que se produzca la reposición del trabajador, las partes suscribirán un acta dejando constancia de tal hecho, o en su defecto cualquiera de ellas podrá solicitar al juez de la causa que la reposición se efectúe con la intervención del secretario cursor.

Artículo 54.- El periodo dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva le hubieran correspondido al trabajador, excepto para el record vacacional.

El record vacacional que quedó trunco con ocasión del despido, a elección del trabajador, se pagará por dozavos o se acumulará al que preste con posterioridad a la reposición.

Artículo 55.- La remuneración que servirá de base para el pago de la indemnización prevista en el Artículo 71 de la Ley, corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido. Para el cómputo de las remuneraciones variables e imprecisas se tomará en cuenta el criterio establecido en el Decreto Legislativo N° 650.

Tratándose de trabajadores remunerados a comisión porcentual o destajo, la remuneración mensual ordinaria es equivalente al promedio de los ingresos percibidos en los últimos seis (6) meses anteriores al despido o durante el periodo laborado, si la relación laboral es menor de seis (6) meses.

Artículo 56.- La indemnización por despido arbitrario deberá abonarse dentro de los cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese. De no ser así devengará intereses con la tasa legal laboral fijada por el Banco Central de Reserva.

No procederá la acumulación de tiempo de servicios, en caso de reingreso, para efectos del pago de la indemnización por despido.

Artículo 57.- El plazo de treinta (30) días naturales para accionar en caso de hostilidad, se computa desde el día siguiente de vencido el plazo otorgado al empleador para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Artículo 58.- Se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial, a que se refiere el Artículo 69 de la Ley, además de los días de suspensión del Despacho Judicial conforme al Artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aquellas otras situaciones que por caso fortuito o fuerza mayor, impidan su funcionamiento.

Capítulo VI

De las situaciones Especiales

Artículo 59.- Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, señalados en el Artículo 77 de la Ley, el empleador aplicará el siguiente procedimiento:

- a) Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;
- b) Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y,
- c) Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

Artículo 60.- La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita.

Artículo 61.- Los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la Autoridad Judicial, para que deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la comunicación respectiva.

Capítulo VII

Del Cese Colectivo por Causas Objetivas

Artículo 62.- Tratándose del cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, el empleador además de la documentación señalada en el artículo siguiente del presente Reglamento, deberá adjuntar copia del acta de Inspección que lleve a cabo el Sector correspondiente, con audiencia de partes, en la cual se concluya con la fundamentación respectiva, sobre la procedencia de la causa objetiva invocada por el empleador.

Artículo 63.- Para efectos de la aplicación de los incisos a) y b) del Artículo 80 de la Ley, el empleador al dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para la iniciación del expediente, adjuntará la siguiente información:

- a) Constancia de haber proporcionado al Sindicato o a falta de este a los trabajadores afectados o sus representantes, la información señalada en el inciso a) del Artículo 82 de la Ley;
- b) La justificación específica, en caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical; y,
- c) La nomina de los trabajadores, consignando el domicilio de estos o del sindicato, o el de sus representantes.

Artículo 64.- Recibida la solicitud, la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma inmediata, la pondrá en conocimiento del Sindicato o a falta de este de los trabajadores involucrados o sus representantes.

Los quince (15) días hábiles determinados en el inciso g) del Artículo 82 de la Ley, se computarán vencido el tercer día de haberse notificado a los trabajadores referidos en el párrafo anterior. A tal efecto, se observará el trámite establecido en los Artículos 70 y 71 del presente Reglamento.

Artículo 65.- Cuando el empleador presente pericia de parte según el inciso c) del Artículo 82 de la Ley, deberá adjuntar copia de la solicitud que contenga el sello y fecha de recepción por CONASEV, el Sector correspondiente o la Presidencia del Consejo de Ministros, según el caso. Asimismo, deberá consignar expresamente, bajo Declaración Jurada, que los organismos referidos no emitieron el dictamen respectivo, en el término de ley.

Artículo 66.- Recibido el dictamen o pericia de parte, la Autoridad Administrativa de Trabajo lo pondrá en conocimiento del sindicato, o a falta de éste de los trabajadores afectados o sus representantes, y simultáneamente, en el término máximo de tres (3) días hábiles, convocará a las partes a conciliación.

Artículo 67.- Para los efectos del artículo anterior, el empleador deberá presentar copia del acta suscrita con los trabajadores, en la que conste no haber llegado a acuerdo alguno o constancia notarial de asistencia.

Artículo 68.- El término de ocho (8) días hábiles señalado por el inciso e) del Artículo 82 de la Ley para las reuniones de conciliación, se computará a partir del primer día en que se fija la fecha para la indicada diligencia.

Las reuniones de conciliación se efectuarán indefectiblemente dentro del referido término, el mismo que deberá haber vencido para que continúe el procedimiento.

Artículo 69.- En la última diligencia de conciliación que se lleve a cabo con audiencia de partes, se dejará constancia de la notificación a éstas para que en el plazo de tres (3) días

hábiles, acuerden si someten o no la divergencia a arbitraje; en este último caso suscribirán el correspondiente compromiso arbitral, lo que deberán comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro del segundo día posterior al vencimiento del referido plazo.

Artículo 70.- La Autoridad Administrativa de Trabajo expedirá resolución en el término de quince (15) días hábiles computados desde el día siguiente al vencimiento del plazo a que se refiere el artículo anterior.

De no expedirse resolución expresa, en el plazo señalado, se entenderá aprobada la solicitud del empleador, por silencio administrativo positivo.

Artículo 71.- Las partes podrán apelar de la resolución expresa o ficta en el término de tres (3) días hábiles.

La Autoridad Administrativa de Trabajo resolverá la apelación, en el término de cinco (5) días hábiles, computado desde el día siguiente de ingresado el expediente en la dependencia respectiva.

En este caso, es de aplicación el segundo párrafo del artículo anterior.

Artículo 72.- El empleador pondrá en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo los casos de cese colectivo por disolución, liquidación y quiebra previstos en el inciso e) del Artículo 80 de la Ley.

Artículo 73.- En los casos contemplados en el artículo anterior, el empleador podrá sustituir el plazo de preaviso de cese de cinco (5) días hábiles por el pago de la remuneración correspondiente.

Artículo 74.- El trabajador afectado por el cese colectivo, una vez que reciba la notificación a que se refiere el Artículo 86 de la Ley, manifestará por escrito su aceptación, recabando del empleador la constancia de entrega, por lo menos con cinco (5) días hábiles de anticipación a la fecha establecida para la readmisión, quedando liberado el empleador si el trabajador no manifiesta su aceptación por escrito.

Si se prescindiese de estos trabajadores y se contratase personal distinto, los trabajadores excluidos podrán reclamar dentro de los treinta (30) días naturales de conocido el hecho ante la Autoridad Judicial, La indemnización a que se refiere el Artículo 71 de la Ley.

TITULO III **DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD**

Capítulo I **Del Campo de Aplicación**

Artículo 75.- Podrán celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad, las empresas o entidades privadas, así como las empresas del Estado, Instituciones Públicas, cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada observando en este último caso las condiciones o limitaciones que por disposiciones específicas se establezcan.

Capítulo II **De los Contratos de Naturaleza Temporal**

Artículo 76.- Para la determinación de las actividades empresariales previstas en el Artículo 91 de la Ley, se tomará como referencia la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas.

Capítulo III **De los Contratos de Naturaleza Accidental**

Artículo 77.- El contrato de suplencia establecido en el Artículo 95 de la Ley, deberá contener la fecha de su extinción.

Artículo 78.- El caso fortuito o la fuerza mayor en el contrato de emergencia, se configura por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible.

Capítulo IV

De los Contratos para Obra o Servicio

Artículo 79.- En los contratos para obra o servicio previstos en el Artículo 97 de la Ley, deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato.

Artículo 80.- El término para ejercitar el derecho preferencial a que se contrae el Artículo 98 de la Ley, es de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la notificación al trabajador del reinicio de la actividad en la empresa.

Capítulo V

De los Requisitos Formales

Artículo 81.- La comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo de los contratos sujetos a modalidad, para fines de conocimiento y registro, según el Artículo 107 de la Ley, se efectuará dentro de los quince (15) días naturales de su suscripción. El incumplimiento de esta norma trae como consecuencia la imposición de la multa, sin perjuicio del pago de la tasa correspondiente.

Artículo 82.- La verificación de la veracidad de los datos consignados en la copia del contrato de trabajo, prevista en el Artículo 107 de la Ley, será efectuada por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Capítulo VI

De las Normas Comunes

Artículo 83.- El empleador deberá entregar al trabajador, copia del contrato de trabajo, dentro del término de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Artículo 84.- El periodo de prueba a que alude el Artículo 109 de la Ley, sólo podrá establecerse en el contrato primigenio, salvo que se trate del desempeño de una labor notoria y cualitativamente distinta a la desempeñada previamente.

Artículo 85.- Las remuneraciones dejadas de percibir a que se refiere el Artículo 110 de la Ley, sustituyen a la indemnización por despido arbitrario.

Para demandar su pago, es de aplicación el plazo de caducidad establecido en el Artículo 69 de la Ley.

Artículo 86.- Los plazos máximos señalados para las distintas modalidades contractuales, se computan a partir de la fecha de inicio de la prestación efectiva de servicios.

Artículo 87.- La renovación de los contratos modales está sujeta a las mismas formalidades de la celebración del contrato inicial.

TITULO IV

DE LA CAPACITACION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

Artículo 88.- El trabajador está obligado a participar en los Programas de Capacitación que dentro de la jornada de trabajo lleve a cabo el empleador, en aplicación del Artículo 118 de la Ley.

TITULO V **DE LA PROMOCION DEL EMPLEO**

Capítulo I **De los Programas Especiales**

Artículo 89.- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social, a nivel nacional, dispondrá anualmente, la ejecución de proyectos específicos destinados a fomentar el empleo en categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado de trabajo, de conformidad con el Artículo 130 de la Ley.

Capítulo II **De la Promoción del Empleo Autónomo**

Artículo 90.- Las Cooperativas de Trabajadores reguladas por la Ley, tienen como objeto ser fuente de trabajo para quienes al mismo tiempo son sus socios y trabajadores, lo que determina la existencia de un vínculo asociativo laboral.

Artículo 91.- Conforme al inciso c) del Artículo 140 de la Ley, son Cooperativas de Trabajo y Fomento del Empleo, las que producen bienes o prestan servicios a favor de terceros en sus establecimientos o en los establecimientos de las empresas usuarias; y Cooperativas de Trabajo Temporal, aquellas que se constituyen específicamente para prestar a las empresas usuarias los servicios temporales contemplados en el Título III de la Ley.

Artículo 92.- El ejercicio de cualquiera de las opciones previstas por el Artículo 140 de la Ley, supone la participación activa de los trabajadores en la creación desarrollo y fomento de las modalidades empresariales o cooperativas contenidas en dicha norma.

Artículo 93.- Sin perjuicio de la naturaleza de la participación de los socios trabajadores, constituyen ingresos, a efectos de lo dispuesto por el Artículo 141 de la Ley, los conceptos remunerativos referidos en los Artículos 39 y 40 de la misma.

Para su aplicación analógica se entiende por condiciones de trabajo, todas aquellas necesarias para el desempeño de las funciones.

Los socios trabajadores de las Cooperativas que presten servicio a una empresa usuaria, tienen derecho a percibir todos los beneficios sociales establecidos en el régimen laboral común de la actividad privada que pudiera corresponderles por ley o por convención colectiva de trabajo.

Artículo 94 .- Las Cooperativas de Trabajadores, a que alude el inciso c) del Artículo 140 de la Ley, al suscribir con la empresa usuaria, el contrato de locación de servicios, deberán comprometerse expresamente a reconocer a los socios trabajadores destacados, ingresos y condiciones de trabajo no inferiores de los que perciben los trabajadores de la empresa usuaria que realicen labores análogos o similares.

Artículo 95.- Para efectos de la analogía a que se refiere el Artículo 141 de la Ley, esta debe efectuarse respecto de los trabajadores que prestan servicios para el usuario en el respectivo centro de trabajo.

Artículo 96.- Tratándose de reemplazo temporal la analogía debe efectuarse respecto del trabajador que es reemplazado, siempre y cuando reúna semejantes requisitos de experiencia, años de servicios y conocimiento para el desempeño de la función.

Artículo 97.- En caso de socios trabajadores destacados a empresas usuarias para realizar labores permanentes, a los efectos de la aplicación analógica de ingresos, deberá evaluarse los siguientes criterios mínimos: antigüedad en la labor, grado de instrucción, experiencia laboral, capacitación.

Si en la empresa usuaria coexistieran distintos trabajadores dependientes que realizan labores análogas y que perciben distintos ingresos y gozan de distintas condiciones de trabajo, los socios trabajadores destacados no podrán percibir, por la realización de labores análogas, ingresos inferiores al promedio existente en la empresa usuaria.

Artículo 98.- Al momento de la incorporación del destacado, la empresa usuaria deberá comunicar a las cooperativas de trabajadores o a la Empresa de Servicios Especiales, los ingresos y condiciones de trabajo a que está sujeto, con conocimiento del trabajador o socio trabajador destacado.

Artículo 99.- El límite del 20% previsto en los Artículos 144 y 167 de la Ley, comprende de manera conjunta a los trabajadores de las Empresas Especiales de Servicios Temporales y a los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo en sus diversas modalidades.

Los trabajadores de Empresas Especiales de Servicios Complementarios, a que se refiere el Artículo 172 de la Ley, no serán considerados para el cómputo del porcentaje señalado en el párrafo anterior, siempre y cuando dichas empresas dispongan de autonomía técnica y directiva y asuman responsabilidad por el desarrollo de sus labores. Tratándose de empresas de servicios complementarios que brinden servicios especializados, estas deberán además contar con autorización del Sector correspondiente de resultar exigible.

Se encuentran comprendidas en el párrafo anterior del presente artículo, las empresas que prestan servicios en calidad de contratistas y subcontratistas. En este caso, la autorización y el registro otorgados por el Sector al que pertenecen sustituye a la autorización de funcionamiento que corresponde extender a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

De existir duda respecto a la naturaleza de las actividades de las contratistas y subcontratistas, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social y el Sector correspondiente, efectuarán conjuntamente la calificación a que hubiere lugar.

Artículo 100.- El porcentaje limitativo reglamentado por el artículo anterior, se aplicará tomando como base el total de trabajadores de la empresa usuaria, sean estos permanentes o contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Título III de la Ley.

Artículo 101.- Para efectos de la aplicación del tercer párrafo del Artículo 144 de la Ley, se incorporarán en las planillas de la empresa usuaria a los socios trabajadores o trabajadores que con mayor antigüedad hubieran sido destacados a ella.

Artículo 102.- Para efectos de lo establecido en el tercer y cuarto párrafos del Artículo 144 de la Ley, verificada la excedencia, el destacado podrá optar entre quedar incorporado a la empresa usuaria o continuar perteneciendo a la Cooperativa o Empresa de Servicios Temporales.

En caso de optar por su incorporación a la empresa usuaria, esta queda obligada a inscribirlo de forma inmediata en planillas, considerándolo como trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada reconociéndole como de su cargo el tiempo de servicios y demás derechos que puedan corresponderle, desde el momento que legalmente se produzca la excedencia.

Artículo 103.- Las Cooperativas de Trabajadores a que se refiere el inciso c) del Artículo 140 de la Ley, al destacar a su socio trabajador a una empresa usuaria, deberán entregarle, bajo responsabilidad, una constancia que contenga la siguiente información:

- a) Fecha de ingreso del socio trabajador a la Cooperativa;
- b) Nombre o razón social y dirección de la empresa usuaria;

- c) Periodo por el cual es destacado;
- d) Puesto asignado;
- e) Monto de sus participaciones y oportunidad de pago;
- f) Condiciones de trabajo a las que se encontrara sujeto; y,
- g) Otras especificaciones inherentes a los derechos y beneficios del socio trabajador.

Artículo 104.- La Autoridad Administrativa de Trabajo, verificará el otorgamiento de la constancia, el pago de las remuneraciones o ingresos, beneficios legales o convencionales y el cumplimiento de condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores y socios trabajadores.

Artículo 105.- Los Gerentes o funcionarios de las Cooperativas de Trabajadores, no podrán ejercer por cuenta propia o ajena, una actividad en competencia con la Cooperativa, ni participar como socio, consejero, director, gerente, funcionario o administrador en otra Cooperativa del mismo tipo, empresa usuaria u otra empresa competidora.

Capítulo III **Del Trabajo a Domicilio**

Artículo 106.- El empleador entregará al trabajador a domicilio la parte pertinente de la copia del Registro a que se refiere el Artículo 150 de la Ley.

Capítulo IV **De las Medidas para la Generación Masiva de Empleo**

Artículo 107.- El FONCODES coordinará con el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, la formulación y ejecución de los Programas Masivos de Empleo e Ingresos previstos en el Título V del Capítulo V de la Ley, con sujeción a las normas que regulan su organización y funciones.

TITULO VI **DE LAS EMPRESAS ESPECIALES**

Capítulo I **De las Disposiciones Generales**

Artículo 108.- Las empresas especiales deberán constituirse como persona jurídica y tendrán como objeto dedicarse a actividades de servicios temporales o complementarios con arreglo a la Ley.

Artículo 109.- La autorización de funcionamiento de las empresas especiales se otorgará por periodos de dos (2) años, debiendo renovarse la misma al vencimiento de cada periodo.

Artículo 110.- La autorización será otorgada por la Autoridad Regional de Trabajo y Promoción Social, en cuya jurisdicción desarrollará sus actividades.

Artículo 111.- Las empresas especiales que abran sucursales, oficinas o agencias, de acuerdo a sus normas estatutarias, deberán presentar, para su conocimiento y registro, a la Autoridad Regional de Trabajo y Promoción Social respectiva, copia de la resolución autoritativa expedida en la sede donde se inscribieron.

Artículo 112.- Las empresas especiales comunicarán a la Autoridad Administrativa de Trabajo, cualquier cambio de domicilio, de objeto social, capital social o de sede de sucursales, oficinas o agencias.

Artículo 113.- Antes de iniciar sus actividades, las empresas especiales deben cumplir con los requisitos establecidos en la legislación común para todos los centros de trabajo, además de los especiales a que se refiere el Artículo 170 de la Ley.

Artículo 114.- La autorización de funcionamiento como empresa especial se dejará sin efecto, disponiéndose la cancelación de su registro, en los siguientes casos:

- a) Por solicitud expresa del titular;
- b) Por dedicarse a otra actividad de la expresamente autorizada o que exceda su ámbito geográfico;
- c) Por disminuir el capital mínimo establecido en el Artículo 170 de la Ley.

Capítulo II **De las Empresas de Servicios Temporales**

Artículo 115.- La Empresa de Servicios Temporales a que se refiere el Artículo 166 de la Ley, podrá destacar a sus trabajadores a las empresas usuarias, cuando los requerimientos de estas se sustenten en las siguientes circunstancias:

- a) Cubrir las labores de un puesto permanente del usuario, cuando aquel transitoriamente ha quedado vacante;
- b) Cubrir puestos no permanentes creados por la usuaria por necesidades temporales, de acuerdo al Título III de la Ley.

Artículo 116.- Para efectos del derecho a vacaciones anuales de los trabajadores de las empresas especiales se podrá optar entre las siguientes alternativas:

- a) Cobrar los dozavos y treintavos por cada mes o día trabajado, al final de cada periodo por el cual el trabajador es destacado;
- b) Acumular el tiempo laborado en forma efectiva, en cuyo caso para tener derecho al descanso vacacional y a la remuneración correspondiente, deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Decreto Legislativo N° 713, su Reglamento o normas que los sustituyan.

Capítulo III **De las Empresas de Servicios Complementarios**

Artículo 117.- En forma previa al inicio de la prestación de servicios, la Empresa de Servicios Complementarios, deberá celebrar un contrato de locación de servicios con la empresa usuaria.

Artículo 118.- Las Empresas de Servicios Complementarios, además de los requisitos señalados en el Artículo 170 de la Ley, quedan obligadas a presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo copia legalizada por Notario Público o Fedatario, de la Resolución expedida por el Sector correspondiente, en aquellos casos en que se trate de empresas que en virtud de disposición legal especial deben también inscribirse en un determinado Sector.

TÍTULO VII **De las Disposiciones Complementarias, Transitorias, Derogatorias y Finales**

Primera.- Para efectos de la aplicación de la Primera Disposición Complementaria de la Ley, se procederá de conformidad con lo establecido por el Artículo 2122 del Código Civil.

Segunda.- El término para la prescripción de los derechos derivados de la relación laboral, rige a partir del día siguiente en que la obligación correspondiente resultó exigible.

Tercera.- Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento.

Cuarta.- Las bonificaciones de treinta y veinticinco por ciento a las que alude el Capítulo II y la Tercera Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 688, igualmente corresponden a los trabajadores que al 29 de julio de 1995 alcanzaron el derecho sin que se les hubiese abonado por tal concepto.

Quinto.- Las Empresas Especiales deberán proceder a su reinscripción en el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, en el plazo de sesenta (60) días hábiles computados a partir de la vigencia del presente Decreto Supremo. El incumplimiento de esta norma implica la cancelación automática de la autorización con la que vienen funcionando.

Sexta.- Los procesos judiciales en trámite se adecuan a partir del 29 de julio de 1996, a las normas procesales que establece la Ley, conforme lo dispone la Octava Disposición Transitoria de la misma.

Sin embargo, los derechos sustantivos vinculados a la estabilidad laboral demandados antes de la indicada fecha basados en el texto primigenio del Decreto Legislativo N° 728 y normas de la Ley N° 24614 vigentes ultractivamente hasta dicha fecha, se resolverán conforme a las indicadas normas. Sólo a partir del 29 de julio de 1996, la protección contra el despido arbitrario tiene un tratamiento único para todos los trabajadores con vínculo laboral vigente a la indicada fecha.

Sétima.- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social podrá dictar disposiciones complementarias para la mejor aplicación del presente Reglamento.

Programa de Difusión de la Legislación

Yo, Ysaac Arcos Flores, docente de la Facultad Derecho y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada "LA LEY N° 9463 Y SU INCIDENCIA CON EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES" del estudiante Walter Antonio Vilcamiza Meliton constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos Julio del 2018



Firma

Ysaac Arcos Flores

DNI: ~~06976352~~

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales”

TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

Walter Antonio Vicamiza Melión

ASESOR:

Asesor Temático Ysaac Apos Flores

Asesor Metodológico Erick Viladoso Cabrera

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA-PERÚ

2018

Ug. Ysaac Apos Flores

la ley N° 9463 y su incidencia

INDICADORES DE ORIGINALIDAD

30%	26%	1%	17%
NOVE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES ESTUDIANTES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES REFERENCIADAS

- Submitted to Universidad Cesar Vallejo
Trabajo del estudiante
9%
- tacra.comunitaria.blogspot.com
Fuente de Internet
3%
- tesis.usm.edu.pe
Fuente de Internet
2%
- cybertesis.usm.edu.pe
Fuente de Internet
1%
- docplayer.es
Fuente de Internet
1%
- riues.edu.sv
1 or



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Walter Antonio Vilcamiza Melitón, identificado con DNI N° 72927121, egresado de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LA LEY N° 9463 Y SU INCIDENCIA CON EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 72927121

FECHA: de Julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
JOSE JORGE RODRIGUEZ FIGUEROA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
WALTER ANTONIO VILCAMIZA MELITON

INFORME TÍTULADO:

**“LA LEY N° 9463 Y SU INCIDENCIA CON EL PRINCIPIO DE
IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES”**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: ABOGADO (A)

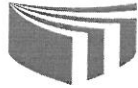
ABOGADO

SUSTENTADO EN FECHA: 09 DE JULIO DEL 2018, A LAS 6:20 PM

NOTA O MENCIÓN: 15 (QUINCE)




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Vilcamiza Meliton Walter Antonio

D.N.I. : 72927121

Domicilio : Jiron Lima 440 - 450, km 11 Comas

Teléfono : Fijo : 5296098 Móvil : 922524048

E-mail : wfmeliton@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Derecho

Escuela : Derecho

Carrera : Derecho

Título : Abogado

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Vilcamiza Meliton Walter Antonio

Título de la tesis:

La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los
Derechos Laborales

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 20/11/2018