



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Reducción de remuneración temporal por decisión unilateral
del empleador aplicando un sistema escalonado durante el
Estado De Emergencia**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Abogada

AUTORA:

Rojas Rojas, Arelis Yamilet ([ORCID: 0000-0002-9773-7572](https://orcid.org/0000-0002-9773-7572))

ASESORES:

Dr. Villalta Campos, José Manuel ([ORCID: 0000-0001-5342-0349](https://orcid.org/0000-0001-5342-0349))

Mg. Yaipén Torres, Jorge José ([ORCID: 0000-0003-3414-0928](https://orcid.org/0000-0003-3414-0928))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

CHICLAYO — PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por ser quien guía mi camino, permitiéndome salir adelante a pesar de los obstáculos que se me presentan para cumplir mis metas propuestas.

A mis padres por el apoyo diario, no solo económica sino moralmente a través de sus consejos que me impulsan a salir adelante, por todo el amor que me brindan y por ser ejemplos de perseverancia.

A mi hermano Lenin, por brindarme apoyo incondicional y consejos de superación para triunfar en la vida.

A mis asesores y docentes por compartirnos sus conocimientos para mejorar mi formación académica.

Agradecimiento

A Dios por guiarme cada día, permitiéndome tener una familia unida que me apoya constantemente y por darme la oportunidad de cumplir una de las primeras metas, terminar con éxito este primer peldaño de la carrera.

A mis padres, por su amor, guía y el gran esfuerzo realizado para que mi hermano y yo tengamos una vida digna.

A mi hermano por impulsarme a seguir adelante cada día, por sus consejos y palabras que me alentaron a ser mejor personas.

A mi asesor temático, Dr. José Manuel Villalta Campos, por motivarme constantemente y sus recomendaciones para tener confianza en mí misma y lo que puedo ser capaz de lograr si me lo propongo, con lo cual ha demostrado su gran profesionalismo. y gran dominio del tema de investigación.

Al Dr. Jorge José Yaipén Torres, por brindarnos su valioso tiempo y aportar conocimientos, precisiones y sugerencias.

A todos mis docentes de la Universidad Cesar Vallejo-Filial Chiclayo, por compartir sus conocimientos y experiencias a fin de tener una buena formación académica.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de Contenidos.....	IV
Índice de tablas.....	VI
Índice de figuras	VIII
Resumen	X
Abstrac	XI
I. INTRODUCCIÓN	1
I.1 Realidad Problemática.....	1
I.2 Formulación del Problema	2
I.3 Justificación	2
I.4 Objetivos	3
I.5 Hipótesis.....	3
II. MARCO TEÓRICO	4
2.1. Antecedentes	4
2.1.1. A nivel Internacional	4
2.1.2. A nivel Nacional	6
2.1.3. A nivel Local.....	10
2.2. Remuneración	13
2.2.1. Definición.....	13
2.2.2. Normativa Peruana.....	13
2.2.3. Naturaleza Jurídica	15
2.2.4. Características	15
2.2.5. Clases de Remuneración.....	19
2.3. Reducción de Remuneración en el Perú	20
2.3.1. Según el Diccionario del Régimen Laboral	20
2.3.2. Según la Ley N° 9463	21
2.3.3. Según el Texto Único Ordenado del D.L. N° 728	21
2.3.4. Según el Tribunal Constitucional	23
2.2.5. Según la Corte Suprema de Justicia	25
2.3. Suspensión Perfecta	26
2.3.1. En un contexto de Estado de Emergencia.....	26
2.3.2. Definición.....	28

2.3.3.	Regulación Legal	28
2.3.4.	Aplicación en situación de pandemia	30
2.4.	Glosario de Términos.....	33
III.	METODOLOGÍA.....	34
3.1.	Tipo y diseño de investigación.....	34
Tipo de investigación		34
Diseño de investigación.....		34
Nivel de investigación.....		34
3.2.	Variables y Operacionalización.....	34
Variable independiente		34
Variable dependiente		35
3.3.	Población, muestra y muestreo	35
3.3.1.	Población	35
3.3.1.1.	Criterios de inclusión	36
3.3.1.2.	Criterios de exclusión.....	36
3.3.2.	Muestra	36
3.3.3.	Muestreo	36
3.3.4.	Unidad de análisis.....	36
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.4.1.	Técnica de investigación	36
3.4.2.	Instrumento de investigación	36
3.4.3.	Validez del instrumento.....	37
3.4.4.	Confiabilidad del instrumento	37
3.5.	Procedimientos	37
3.6.	Método de análisis de datos.....	37
3.7.	Aspectos Éticos.....	37
IV.	RESULTADOS	39
V.	DISCUSIÓN.....	48
VI.	CONCLUSIONES	53
VII.	RECOMENDACIONES	54
VIII.	PROPUESTA	55
	REFERENCIAS.....	61
	ANEXOS.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

	<u>Pág.</u>
Tabla 1: Condición del encuestado	39
Tabla 2: ¿Considera Ud., que es factible la reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador, de manera excepcional y temporal en un estado de emergencia (pandemia)?	40
Tabla 3: ¿Cree Ud., conviene emplear un sistema escalonado al aplicar la reducción de remuneración no consensuada?	41
Tabla 4: ¿Considera Ud. que, al aplicarse la reducción de remuneración temporal es un estado de emergencia, resulta conveniente para evitar la suspensión perfecta del contrato de trabajo?	42
Tabla 5: En su opinión, ¿la reducción de remuneración no consensuada es una mejor alternativa frente a la suspensión perfecta de trabajo?	43
Tabla 6: ¿Tiene conocimiento, si la reducción de remuneración no consensuada se ha establecido dentro de nuestra normativa laboral?	44
Tabla 7: Realizando una interpretación en contrario <i>sensu</i> al literal B) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728. ¿Cree usted que, si existe un motivo debidamente justificado, sería posible la disminución del salario sin que esto signifique hostilidad laboral?	45
Tabla 8: ¿Considera Ud., que es importante desarrollar criterios que complementen las decisiones judiciales respecto a la	46

reducción de remuneración contextualizando un Estado de emergencia?

Tabla 9: ¿Cree Ud. Conveniente la propuesta de un proyecto de Ley, a fin de que se establezcan criterios de aplicación de reducción de remuneración en un contexto de Estado de emergencia? 47

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Distribución de porcentaje según la condición del encuestado	39
Figura 2: Distribución de porcentaje Considera Ud., que es factible la reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador, de manera excepcional y temporal en un estado de emergencia (pandemia).	40
Figura 3: Distribución de porcentaje Cree Ud., conviene emplear un sistema escalonado al aplicar la reducción de remuneración no consensuada	41
Figura 4: Distribución de porcentaje Considera Ud. que, al aplicarse la reducción de remuneración temporal es un estado de emergencia, resulta conveniente para evitar la suspensión perfecta del contrato de trabajo	42
Figura 5: Distribución de porcentaje En su opinión, la reducción de remuneración no consensuada es una mejor alternativa frente a la suspensión perfecta de trabajo	43
Figura 6: Distribución de porcentaje Tiene conocimiento, si la reducción de remuneración no consensuada se ha establecido dentro de nuestra normativa laboral	44
Figura 7: Distribución de porcentaje Realizando una interpretación en contrario <i>sensu</i> al literal B) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Cree usted que, si existe un motivo debidamente justificado, sería posible la disminución del salario sin que esto signifique hostilidad laboral	45
Figura 8: Distribución de porcentaje Considera Ud., que es importante desarrollar criterios que complementen las	46

decisiones judiciales respecto a la reducción de remuneración contextualizando un Estado de emergencia

Figura 9: Distribución de porcentaje Cree Ud. Conveniente la 47 propuesta de un proyecto de Ley, a fin de que se establezcan criterios de aplicación de reducción de remuneración en un contexto de Estado de emergencia

Resumen

La tesis realizada tiene como objetivo principal el determinar por qué se deberían establecer criterios de reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador mediante el sistema escalonado en un contexto de pandemia a fin de proponer un proyecto de Ley que señale los criterios que se fijarán; y culminar con una propuesta que brinde mayor seguridad a los trabajadores del sector privado que se encuentran en estado de indefensión a sus derechos laborales y así reducir la excesiva pérdida de empleo que se produce en un estado de emergencia.

Finalmente, se concluye que no existen aún criterios de aplicación de reducción de remuneración a pesar de ser una figura que se ha venido empleando hace mucho tiempo por los empleadores, es por ello que de las encuestas realizadas se obtuvo que 79.4% de los encuestados cree necesario proponer una Ley que regule los criterios que se deberían tener en cuenta al momento de aplicar la figura de reducción de salario, y el 20.6% manifestó su desacuerdo. Se concluyó que existe la necesidad de creación de un proyecto de ley donde se establezcan criterios de reducción de remuneración no consensuada porque contribuye a mejorar la justicia laboral en nuestro país.

Palabras claves: Reducción de remuneración, consenso, trabajador, empresa privada, suspensión perfecta de labores.

Abstrac

The main objective of the thesis carried out is to determine why criteria for the reduction of remuneration should be established by unilateral decision of the employer through the tiered system in a context of pandemic in order to propose a bill that indicates the criteria to be set; and culminate with a proposal that provides greater security to private sector workers who are in a state of defenselessness to their labor rights and thus reduce the excessive loss of employment that occurs in a state of emergency.

Finally, it is concluded that there are still no application criteria for reduction of remuneration despite being a figure that has been used by employers for a long time, that is why from the surveys carried out it was obtained that 79.4% of those surveyed believe It is necessary to propose a Law that regulates the criteria that should be taken into account when applying the figure of salary reduction, and 20.6% expressed their disagreement. It was concluded that there is a need to create a bill that establishes criteria for reducing non-consensual remuneration because it contributes to improving labor justice in our country.

Keywords: Reduction of remuneration, consensus, worker, private company, perfect suspension of work.

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú, a raíz de la crisis generada por la Covid-19, el gobierno anunció una serie de disposiciones con el propósito de evitar el contagio masivo entre los ciudadanos, resaltando entre estas, el cierre de fronteras y la inmovilización social obligatoria, esto a su vez generó, la inmediata paralización de las actividades económicas lo que acarrió que empleadores optaran por la medida de la suspensión perfecta de labores.

Así, en el Decreto Supremo No. 011-2020-TR, se refiere directamente a la Suspensión Perfecta como una medida extrema que puede llevarse a cabo luego de haber agotado todas las vías necesarias para que los derechos y necesidades de los trabajadores y de los empleadores no se vean afectados; también se establecen una serie de mecanismos paliativos que son una alternativa a la Perfecta Suspensión de Labores; entre estos tenemos la reducción de la remuneración que fue previamente aceptada dentro de nuestra normativa.

Ahora bien, hay que considerar que, al aplicarse la suspensión perfecta del contrato de trabajo, en el contexto del Estado de emergencia, se estaría abusando del derecho de protección de los derechos humanos en los trabajadores formales; ya que, pese a que el Estado debe emitir medidas de protección sanitaria, se vulnera la libertad de trabajo reconocida en nuestra Constitución, así como por los convenios y recomendaciones de la OIT que lo establece.

Además en el Perú, se presenta otro abuso que es la reducción de remuneración no consensuada, que se traduce a la vez en, descuento del salario por decisión parcial del empleador, ya que se ha optado por la limitada noción de que, si la reducción de remuneración no es pactada entre el trabajador y el empleador, se estaría cometiendo un acto de hostilidad; sin embargo, esta posición no es del todo acertada, pues muchas veces los empleadores se ven obligados a reducir unilateralmente el salario de sus trabajadores, a fin de evitar la extinción de los vínculos laborales, entiéndase como una medida temporal y adecuada a criterios de estricta razonabilidad y proporcionalidad.

Todo ello ha generado una problemática que es pertinente investigar debido a las críticas que existen frente a la figura de reducción de remuneración que afecta la posición de los trabajadores al no brindarle ningún tipo de tutela sobre todo en tiempos de pandemia, cuando lo que exige la Constitución es una adecuada protección contra el despido arbitrario, conforme al mandato expreso del artículo 27°. Es por ello que se formula la siguiente pregunta: ¿En qué medida es factible la reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador mediante el sistema escalonado en un contexto de pandemia?

La cual se justificó en lo siguiente:

La tesis se elaboró porque dada la coyuntura actual, y con el paso del tiempo, se han flexibilizado las medidas emitidas por el estado, medidas implementadas que no han pasado por el diálogo social y en general han estado orientadas a que los propios trabajadores financien su crisis personal y familiar, pues se les facilita que hagan uso de sus recursos previsionales, es decir los trabajadores han financiado con sus recursos, sus ahorros y su futuro su pésima situación en el presente. Por tanto, para buscar medidas menos gravosas que el de la Suspensión perfecta se ha tenido en cuenta la reducción de remuneración que es la mejor manera de actuar de forma razonable u objetiva ante este problema temporal.

Asimismo, la tesis se efectuó para evaluar criterios de aplicación de reducción de remuneración en un contexto de pandemia, a fin de proponer un proyecto de ley, con el objeto de instaurar como doctrina legal los respectivos criterios que se fijan en los fundamentos establecidos en este, pues, no siempre lo recogido por la ley es compartido por todos, siendo allí donde nace la crítica que enriquece el aprendizaje de los estudiantes y profesionales del Derecho.

Mediante la presente propuesta se benefician los trabajadores; así también contribuye a una adecuada interpretación en las decisiones judiciales de los jueces laborales respecto a la aplicación de reducción de remuneración en un contexto de estado de emergencia, contrarrestando los ceses colectivos y una futura carga procesal.

Respecto al objetivo general de la investigación, se planteó:

Determinar por qué se deberían establecer criterios de reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador mediante el sistema escalonado en un contexto de pandemia.

Para poder conseguir el objetivo general, se ha planteado los siguientes objetivos específicos:

- a) Delimitar el concepto de Remuneración en el Perú y a la vez los elementos que lo caracterizan, dentro de la doctrina y la legislación nacional.
- b) Analizar cómo aborda nuestro ordenamiento jurídico la Reducción de Remuneración y la figura de suspensión perfecta en un estado de emergencia.
- c) Proponer la emisión de un Proyecto de Ley estableciendo criterios de aplicación de reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador.

Finalmente, como hipótesis de esta investigación se formuló lo siguiente:

Se deben establecer criterios de aplicación de reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador en un contexto de estado de emergencia, garantizando que sea una medida temporal y extraordinaria por el criterio de excepcionalidad.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente trabajo de investigación se comprende por antecedentes internacionales cualquier trabajo o proyecto de investigación realizado por otro investigador en cualquier ciudad lugar o país del mundo, excepto Perú, sobre nuestra variable y unidad de análisis.

Alegría, C & Pinto, C. (2005) en su tesis titulada: “La suspensión de la relación laboral”; en la Universidad de Chile en su primera conclusión sostuvo que:

Al comenzar el estudio de la suspensión de la relación laboral, sabíamos con certeza que se trataba de una institución de suma importancia. Su relevancia radica, en primer lugar, en que abarca los más variados ámbitos del Derecho Laboral y de la Seguridad Social, (...); en segundo lugar, en que uno de sus principales objetivos es prolongar la vida del contrato y lograr su supervivencia, con lo cual contribuye a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. (p. 238)

Los autores comentan que es conveniente la regulación de la suspensión de labores en Chile, si bien es cierto, esta es una tesis realizada en el año 2005, tiene estrecha relación con la figura de la suspensión perfecta de labores establecida en la normativa peruana, pues brinda un concepto significativo de lo que significa la suspensión de contrato pero en circunstancias normales, es decir, donde no se vean afectados los derechos de los trabajadores, empleadores y la economía de todo un país, pues la suspensión perfecta no ha tenido mucha relevancia hasta el 2020.

Benítez, V. (1995) en su tesis titulada “La fuerza de trabajo como valor subjetivo para determinar la remuneración del trabajador.”; en la Universidad Nacional Autónoma de México en su primera conclusión manifestó que:

(...) el pago de un salario suficiente para a manutención y subsistencia de un obrero y su familia es un deber de justicia, el principal argumento que se esgrime para ello, es el de que el trabajo es una prestación personal, cuyo sujeto es el obrero.

Pero uno de los elementos esenciales de esa subsistencia, es precisamente la manutención de la familia, porque no puede negarse que, a creación de un hogar, constituye una de las necesidades naturales del hombre. (p. 86)

Se consolida la investigación, puesto que el autor manifiesta que la obligación del trabajadores, como sostén de una familia, es una necesidad natural, es decir, poniéndolo en el contexto actual, bien se sabe que producto de la pandemia, millones de personas (trabajadores) dejaron de percibir un ingreso mensual, ni siquiera el mínimo vital que señala constitución como derecho mínimo indisponible; sin embargo las obligaciones que mantienen para con familia (alimentación, vivienda, educación, etc.) han sido constantes a pesar de la demanda que acarrea.

Morales, C. (2020) en su tesis titulada “Renta Básica como medida temporal ante la coyuntura del covid-19 en Colombia.”; en la Universidad Católica de Colombia en su primera conclusión sostuvo que:

Con el aislamiento obligatorio causado por el Covid-19, las ayudas actuales del Gobierno Nacional son insuficientes para atender las necesidades de las personas en condición de pobreza, pareciera que se les olvida que los recursos que les otorgan generalmente son adicionales a sus ingresos de actividades informales, los cuales le generan la mayor parte de sustento mensual.

Se manifiesta una conclusión acorde a la Realidad del estado colombiano; el autor refiere que los subsidios generados por el gobierno a favor de las personas han sido insuficientes para solventar una familia completa, pues esto debería ser una ayuda sumada a la remuneración por lo menos mínima vital de los trabajadores.

Paniagua, M. (2015) en su tesis Doctoral titulada “Incentivos y redistribución en las políticas In-Work.”; en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid en su primera conclusión sostuvo que:

(...) la gran mayoría de los hogares españoles encuentran en la remuneración del trabajo su principal fuente de ingresos (...). (p. 103)

Este trabajo se relaciona con la investigación en curso ya que define que significa para los trabajadores en general percibir un monto salarial, el cual se vería

afectado si se decide optar por la suspensión perfecta de labores sin antes haber intentado llegar a un acuerdo de disminución de remuneración o alguna otra alternativa que nuestra normativa permita a fin de que el trabajador no deje de percibir alguna remuneración.

Ramírez, N. (2020) en su tesis titulada “COVID-19 Impactos sobre los sectores económicos y reactivación de una economía en declive.”; en la Universidad Católica de Colombia en su primera conclusión sostuvo que:

La base de la economía mundial ha llegado a un colapso por la caída de los ingresos de los hogares y el aumento de la deuda de estos, ya que es necesario tener hogares estables económicamente para poder generar consumo en cadena (...). (p. 114)

Fortalece la investigación, ya que se concluye que el consumo en cadena, que inicia precisamente a partir del sustento y economía estable de las familias, no es posible debido a que estas han dejado de percibir ingresos. En el caso de Perú, nos que lleva a pensar que en las medidas tomadas por el gobierno (suspensión perfecta) los trabajadores resultaron ser los más afectados, una vez más, medidas tomadas en favor de las grandes empresas.

Aunado a ello se tiene como antecedentes nacionales a cualquier indagación realizado por algún investigador dentro de nuestro país, excepto el departamento de Lambayeque, sobre nuestra variable y unidad de análisis.

Palomino, L. (2020). En su tesis titulada: “Análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del Estado de Emergencia nacional y sanitaria, Perú-2020”. Para optar el grado académico de abogada; en la Universidad San Ignacio de Loyola, en su primera conclusión manifiesta que:

La suspensión perfecta total de las labores en el marco de las emergencias nacionales y de salud -2020 del Perú es una tarea difícil para los reguladores y las micro, pequeña y medianas empresas. Cabe señalar que en un estado de emergencia predomina la seguridad y la salud de los trabajadores. (p. 41)

Se comparte la conclusión del investigador porque sostiene que la figura de la suspensión perfecta a afectado en gran medida a las micro y pequeñas

empresas, quienes son efectivamente las que mueven la economía en nuestro país. Sin embargo, no han tenido gran protección por parte del Estado.

Paredes, P. (2019). En su tesis titulada: “Suspensión Perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador”. Para optar el grado académico de abogado; en la Universidad Privada Antenor Orrego, es su sexta conclusión sostiene que:

(...) cabe concluir que la suspensión perfecta de labores que se otorga de forma automática ante la solicitud del empleador en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas vulnera los derechos del trabajador en el sentido que dicho mecanismo tiene como fin suspender las obligaciones del empleador para con sus trabajadores atentado contra su estabilidad laboral y su derecho a percibir una remuneración por los préstamos de su servicio, sin que se haya probado plenamente la existencia de la causa objetiva que justifique el cese colectivo. (p. 45)

El autor permite conocer en su investigación que el otorgamiento automático de la suspensión perfecta, producto de la carente fiscalización de la entidad correspondiente SUNAFIL produce la vulneración de derechos no solo laborales sino también humanos de los trabajadores, reconocidos tanto nacional como internacionalmente.

Rivera, A. (2007), en su tesis titulada: “Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado e la legislación peruana”. Para optar el grado académico de magíster en derecho con mención en derecho del trabajo y de la seguridad social; en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en su séptima conclusión expone que:

Es hoy un aforismo que nuestra economía tiene que mantenerse al servicio del individuo, y así aseverar la convivencia colectiva no el sujeto a la disposición o servicio de la economía, hay que tener claro que la función del trabajador es igual de significativa que la subsistencia de la entidad, la que se perjudica por su capacidad de suscitar mejor calidad de vida. En tal sentido es que, mirado como obligación y derecho, resulta ingénito a la posición exenta del hombre.

El valor de trabajo personal trae consigo actitudes muy favorables a la empresa, una actitud de mayor producción por parte de sus trabajadores; es decir, en la práctica de procedimientos llevados por la entidad se tiene en cuenta un método como punto esencial para el bienestar común, de tal sentido que el trabajador se sentirá como un cooperador y no una pieza más de la máquina.

Además, la entidad al brindar este ambiente contribuye con mejorar los estándares de vida de sus empleados, pues se conoce que una remuneración o salario como contraprestación no resulta suficiente, pero hay que entender que en la actualidad el “factor humano” se compone del trabajador y su familia. (p. 308)

Este trabajo está relacionado con la investigación en curso, ya que el despido colectivo es una figura que conlleva varias características de la reducción de la remuneración, como la decisión unilateral del empleador y la validez de una causa objetiva y razonable con respecto al funcionamiento de la empresa, sin embargo, en comparación con la reducción salarial; Esta última, siempre que se acredite la causa objetiva y razonable, no vulnere los derechos del trabajador, haciendo prevalecer la relación laboral sin riesgo de despido injustificado o arbitrario.

Saco, A. (2018) en su tesis titulada: “El Impacto de la Ley N°30709 en la reducción de remuneración: a propósito de la nueva redacción del literal b) del artículo 30° de la Ley de Productividad y competitividad laboral”; para optar el grado de segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y del Seguridad Social; en la Pontificia Universidad Católica del Perú; en su sexta conclusión sostuvo que:

Creemos que, optar por una interpretación literal que prohíba la reducción no consensuada de la retribución implica también enfrentarse con la teoría de un nuevo supuesto de acto hostil que requiere una baja de categoría teniendo como base la remuneración. En tal sentido, lo ideal es aplicar métodos o tratamientos especiales de interpretación que permitan a la comunidad jurídica comprender la justificación del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (pág. 87)

Se coincide parcialmente con la conclusión del citado autor, en primer lugar, cuando se habla de una reducción de remuneración no consensuada, no necesariamente se refiere un nuevo supuesto de acto de hostilidad ya que debe aplicarse no de forma genérica sino atendiendo a la realidad en la que se está a la hora de que se pretende acudir a este medio, por otro lado se está de acuerdo con la aplicación de métodos de explicación que permitan concebir un razonamiento sobre el artículo 30 de la LPCL.

Vilcamiza, W. (2018) en su tesis titulada: “La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales”; para optar el grado académico de abogado; en la Universidad Cesar Vallejo de Lima en su primera conclusión expuso que:

Después de haber analizado toda la información concluyo con que efectivamente la Ley N° 9463 incide, transgrede uno de los principios estipulado en la Constitución Política, esto es: 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 contraviene los derechos adoptados en la relación laboral goza de ser inválido o nulo porque desnaturaliza el contrato laboral, desprotegiendo a la parte más débil que es el trabajador. (p. 110)

Este trabajo está relaciona con la investigación porque se estudia ley que ciertamente es antigua pero que todavía se aplica en los casos de reducción de remuneración; en este sentido, no se está del todo de acuerdo porque, si bien es cierto, es una investigación realizada en el año 2018, fechas en las que aún no se presentaban circunstancias como la que se vive actualmente, es decir, con la presencia de una pandemia, en donde a mejor alternativa es la reducción de salario para evitar que aumente la tasa de desempleo en nuestro país.

En este trabajo de investigación de entiende por referencias locales cualquier trabajo de investigación realizado en cualquier jurisdicción de la región Lambayeque, sobre nuestra variable y unidad de estudio.

Jiménez, E. (2018). En su tesis titulada: “Efectos para el empleador y trabajador por el ejercicio abusivo del derecho a sancionar: caso ESSALUD 2011 - 2016”;

para optar el grado académico de maestro en derecho del trabajo y de la seguridad social; en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, en su conclusión cuarta sostuvo que:

El agravio económico al trabajador se produce por las deudas contraídas debido a la pérdida de ingresos para solventar los gastos familiares, y se va a dar cuando el trabajador es suspendido con periodos mayores a tres meses y no le es posible conseguir trabajo. De igual forma, el agravio familiar al trabajador se produce por la falta de ingresos para solventar los gastos familiares, y si la familia en conjunto no puede afrontar estos problemas se generan rupturas entre los cónyuges y también con los hijos (...). (p.135).

Se da a conocer que la pérdida de ingresos del trabajador no solo acarrea problemas económicos, sino también problemas netamente familiares, que pueden terminar en un despacho judicial.

López, C. (2017). En su tesis titulada: "La discrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones en la empresa privada de Chiclayo"; para optar el título profesional de abogada; en la Universidad Señor de Sipán, en su conclusión sexta sostuvo que:

Que, las entidades públicas o privadas que no tienen escalas salariales definidas son entidades más endeble al momento de cometer actos que vulneran algunos derechos de los trabajadores, así como el derecho a la igualdad y la no discriminación en el empleo. (pág.87)

Este trabajo se relaciona con la investigación en curso porque se establece que la escala remunerativa es la garantía que poseen las entidades para evitar una discriminación dentro del ámbito aboral; el mismo caso para la reducción de remuneración, teniendo en cuenta este tipo de escala se tomará en cuenta el cargo que ocupan, remuneración, etc.

Parra, R. &Silvestre, A. (2020), en la primera conclusión de sus tesis mencionan:

(...) se determinó en la figura de la suspensión perfecta temporal de labores que si se ven perjudicados en carácter económico y financiero, tanto empleado como trabajador durante el estado de emergencia sanitaria; debido a la restricción del ejercicio de transitar libremente y la seguridad personal impuesto por el Estado

al aislamiento social, generó la paralización del funcionamiento de las actividades laborales de la gran mayoría de los sectores empresarial dejando en la incertidumbre los ingresos de la empresa y remuneraciones del personal; a raíz de ello actualmente existen mecanismos alternos para la aplicación de manera excepcional dicha figura legal, que deben agotarse para no agravar la situación de ambos (p. 33)

Se entiende que, la medida de suspensión perfecta es la última medida a tomar frente a la crisis económica actual, pues por ningún motivo debe flexibilizarse los requisitos para acceder a esta figura, esto a fin de no perjudicar los derechos del trabajador y deberes del empleador.

Pérez, M. & Tejeda, J. (2020) en la primera conclusión de su tesis menciona:

Se concluye que la aplicación de la suspensión perfecta de labores previo al estado de emergencia nacional por Covid-19 se encontraba determinada por aspectos objetivos establecidos en los precedentes administrativos vinculantes N° 10-1012, 11-2012 y 12-1012, sin embargo, el Decreto de Urgencia 038-2020 adaptó esta figura jurídica a las medidas sanitarias establecidas por el gobierno a consecuencia de la pandemia, tales como el tiempo de aplicación de la medida, la fiscalización remota y la aplicación del silencio administrativo positivo, buscando de esta manera, proteger el derecho al trabajo, a la remuneración a la continuidad laboral. No obstante, situaciones como lo suscitado con las empresas Cineplanet y Avianca Perú, nos permiten afirmar que de no efectuarse una adecuada fiscalización de las solicitudes pueden terminar afectando los derechos del debido proceso y remuneración, contraviniendo lo establecido en los artículos 22° y del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución y normas conexas (p. 36).

Se muestra con la anterior conclusión, la intención que tienen los autores de dar a conocer los efectos que trajo consigo, la aplicación de la suspensión perfecta de labores y la pésima fiscalización, ya que de no realizar el proceso correspondiente o no cumplir con los requisitos establecidos mediante Decreto de Urgencia, produciría grandes crisis a la entidad y al bolsillo del trabajador.

Ríos, L. (2019). En su tesis titulada: "La restitución de cosas al estado anterior del despido para reconocer constitucionalmente las remuneraciones dejadas de

percibir durante periodo no trabajado”; para optar el título profesional de abogada; en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, en su cuarta conclusión sostuvo que:

La remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo; y un derecho fundamental que es tutelado constitucionalmente, el cual está íntimamente ligado al derecho a la vida dado su carácter alimentario y por ende también se encuentra vinculado al principio de la dignidad humana (p. 114).

Se comparte la opinión del investigador, porque es relevante y necesario recalcar la importancia del carácter alimentario que posee la remuneración, carácter ya reconocido a nivel Constitucional.

Se empieza a definir la Remuneración teniendo en cuenta a los siguientes autores:

La “retribución salarial es un concepto básico y general que comprende de un jornal, salario o sueldo (...). Es deber fundamental del patrono, pagar un salario por la obligación del trabajador de proporcionar su tiempo y trabajo (...).” (Ferro, V. 2019)

Por otro lado, el Pizarro, M. (2018) sostiene que la remuneración es: “todo ingreso salarial del trabajador subordinado (...). Ahora bien, el hecho de que la prestación de trabajo subordinado sea inseparable del trabajador tiene implicancia en gasto necesario para realizar el trabajo requerido, pues se trata de gasto de subsistencia del trabajador (asistencia sanitaria, higiene, alimentación, vivienda, vestuario, etc.), así como los ocasionados por el traslado desde y hacia el lugar de trabajo”. Explica que no existen remuneraciones legales; es decir, “que no impliquen pago directo de contraprestación alguna (...), por ejemplo, la suspensión ilegítima que se traduce en el pago de salarios por licencias retribuidas (...) por trabajo no prestado a causa del empleador.

El salario es la contraprestación que paga el patrón por la asignación de tiempo u horas de trabajo que el subordinado presta cada día. Y dado que todos deben vivir de su trabajo independiente o asalariado, cualquiera sea la modalidad; la relación laboral está protegida por el Estado con una normativa adecuada, que evita la arbitrariedad y el abuso por parte del empleador, respetando los

derechos humanos y fundamentales del trabajador y todas las personas en general, contenidos en los Convenios Internacionales, la Carta Magna y la Ley.

En la constitución de 1993:

Art. 23°. - “(...) El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...).”

Art. 24°. - “(...) El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador (...).”

En el TUO del Decreto Legislativo N° 728.- Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Nuestra normatividad jurídica ha tratado de establecer un concepto único de remuneración que se utiliza en todas las ramas del Derecho que están relacionadas directa o indirectamente con la materia. Este objetivo se refleja en lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la LPCL cuyo texto es el siguiente:

Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera que sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. (...)

Según Rodríguez, E. (2020), para que un pago se considere remunerativo debe concentrar las siguientes características:

- a) se entregue como contraprestación por los servicios del trabajador (“lo que el trabajador recibe por sus servicios”); y
- b) ser de libre disposición.

La remuneración ha sido y es protegida por la (OIT) Organización Internacional de Trabajo, la (ONU) organismo de las Naciones Unidas que aprobó los acuerdos (convenios) Nro. 26 del 14 de junio de 1930 y el acuerdo Nro. 131 del 22 de junio de 1970 en cuanto a procedimiento y normas de fijación del salario mínimo indispensable, el cual debe atender las necesidades de los trabajadores,

la calidad y costo de vida, acentuando las obligaciones y deberes de los estados de llevar a cabo inspecciones optimas a fin de que su aplicación se vea asegurada, empleando para ellos sanciones a quienes infrinjan esta normativa.

Acuerdo No. 95 de 24 de septiembre de 1952 (en cuanto a protección salarial, prohibición la preferencia de pago ante las deudas que tenga el patrono, pagadas en el plazo pactado, pagadas al contado y en días hábiles, los descuentos y embargos innecesarios e indebidos).

Convenio N°. 173 del 8 de junio de 1995 (Preferencia en el pago en favor de los trabajadores únicamente en casos de insolvencia de la empresa sobre las deudas de particulares que tenga que ver con Seguridad Social y el Estado).

La naturaleza de esta figura legal, según Lora, G. (2016) “es la contraprestación a la que se obliga el empleador por el beneficio percibido con la actividad física y/o humana del trabajador; considerando que igual salario corresponde a igual trabajo porque existe una causal inmediata.”

Asimismo, se tiene la idea de que la propiedad normativa o jurídica de la remuneración no debería entenderse como un derecho mutuo al deber de trabajar, pues la misma legislación establece, en diversos casos, que inclusive sin trabajo existe la obligación de cumplir con el pago de la remuneración: por ejemplo, descansos (vacaciones y otros), licencias por embarazos y maternidad, licencias con goce de sueldo.

Como elemento del contrato de trabajo, la remuneración tiene una escala de aspectos que la hacen única y particular, de acuerdo con los autores Toyama, J. y Valderrama, M. (2016), el salario posee las siguientes características:

Libertad de forma: en efecto, la remuneración posee una autonomía en cuando a la forma de percepción, que ha sido reconocida por las leyes y lo vemos reflejado en el artículo 8 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 que fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, una regla que habla claramente de remuneración en dinero, es decir, se refiere a una determinada cantidad dineraria o monetaria; así también, la remuneración en especie que se refiere a la entrega de determinados servicios o bienes como retribución por los servicios realizados.

Sobre lo mencionado en el párrafo anterior, resulta lógico que existan diferencias muy significativas entre la remuneración en especie y la remuneración en dinero, pues en el caso de la primera, recibir un servicio o un bien muchas veces resulta no satisfactorio para cumplir con los estándares de vida y las necesidades que tiene una persona, más aún, en algunos casos es posible que los empleados se sientan satisfechos con esta modalidad; en el segundo caso, claramente se observa más beneficiosa para el trabajador, pues le permite invertir o gastar lo que obtuvo en lo que considere conveniente para él, en otras palabras, se observa una mayor libertad en forma de inversiones o enajenación, lo que obviamente no se presenta en el primer caso.

Alimentaria: por su finalidad muy similar a la de los alimentos prevista en derecho de familia, a la remuneración se le atribuye un carácter alimentario que inicialmente fue establecida por la jurisprudencia de Francia en inicios del siglo XX a fin de extender reglas sobre la no incautación de alimentos en ausencia de las propias reglas en materia de remuneración.

En cuanto al aspecto alimentario de la remuneración, se señala que esta debe avalar al trabajador y su familia o las personas que dependen económicamente de él la satisfacción, cuanto menos, de sus necesidades básicas para sus subsistencias, en primer orden la alimentación. De lama, M. (2017)

De acuerdo con Plá, A. (1978) al referimos al carácter alimentario de la remuneración, se puede entender que es de suma importancia y, por tanto, no puede ser omitida. Pues es inconcebible imaginar la existencia de un contrato de trabajo ordinario en el que el subordinado no reciba ningún tipo de retribución a cambio de las funciones que logre desempeñar para el empleador, específicamente, si la Constitución política en su artículo 23° señala que nadie está obligado a brindar trabajo sin remuneración.

No obstante, la importancia mencionada en el párrafo anterior se debe en principio a que toda clase de remuneración permite la subsistencia de trabajador y su familia, de lo contrario sería muy complicado solventar alimentos, vivienda, vestido, etc en otras palabras, quitar o no cumplir con el pago de la remuneración significa dejar a varias personas sin apoyo, lo que, como se mencionó, incluye al mismo trabajador y a todas las personas que dependen económicamente de él.

Preferencia en el pago: el carácter prioritario de la remuneración y otros derechos de carácter laboral está vinculado al principio de irrenunciabilidad de derechos o lo que conoce como “superprivilegio” del saldo laboral y que lo normatiza el artículo 24 de la Constitución política del Perú en su segundo párrafo. Montoya, L. (2019)

Este carácter superprivilegiado del saldo laboral, que incluye la remuneración, ordena que sean cuales sean las circunstancias en la que se encuentre la empresa y que rodean al empleador, las deudas laborales siempre tendrán preferencia por sobre las otras deudas que tenga la misma empresa. Rivera, J. (2014).

A criterio de la autora de esta investigación, se entiende que, si un empleador mantiene deudas con sus trabajadores y con entidades financieras al mismo tiempo, aunque estas últimas sean mayores en el tiempo o tengan una garantía con hipoteca, será la primera deuda la que se pagará primero.

Además, por mandato de la constitución política del Perú en su artículo 24 señala que la remuneración tiene prioridad entre todas las obligaciones que mantenga la empresa, es decir, pone en primer orden un derecho tan importante como la retribución por tus servicios, por ende, si se presenta el caso de que el empleador tenga otras deudas concurrentes, las correspondientes a la remuneración de los trabajadores debe y tiene prioridad en la lista de deudas y compromisos económicos que puedan estar pendientes, independientemente de que estos se generen luego de otras obligaciones que tienen como fuente el derecho civil, derecho tributario, el derecho comercial o mercantil, entre otro.

Contraprestación: sobre el carácter contraprestativo del salario, la norma se refiere al momento en que se lleva a cabo la entrega de una retribución al trabajador, esto a cambio de sus servicios, lo que puede llevar a creer que nuestro ordenamiento se inclina por la teoría de que el salario se da como contraprestación por el trabajo realmente prestado. Chávez, L. (2021)

No obstante, haciendo una revisión sistemática de la normativa se observará que existen fases en las que el subordinado no presta sus servicios, pero, a pesar de ello, el empleador mantiene la obligación de abonar la retribución, algunos casos en los que aplica esta figura son: descanso vacacional, días de incapacidad (20

primeros días). Por ello, no es coherente la afirmación de que en el país la retribución es una contraprestación por el servicio prestado del trabajador.

En consecuencia, es importante mantener una perspectiva mucho más amplia ya que esto nos permitirá comprender la verdadera naturaleza jurídica de la contraprestación ya esto implica comprender que todo trabajo sea como contraprestación efectiva o no; por razones extraordinarias debe ser retribuida (licencias de corta duración o vacaciones); no comprenderlo de esta manera pondría en riesgo la naturaleza del derecho aboral y aquellos principios que lo rodean.

Libertad de disposición: la remuneración pagada al subordinado debe y tiene que ser utilizado a su libre albedrío en el coste que el crea conveniente, sin necesidad de informar o consultar a su empleador. Ramírez, C. (2020)

En este contexto, es necesario señalar que al hablar de libertad de disposición implica de manera categórica que el trabajador puede fijar de manera autónoma el destino del dinero o especies recibidas como compensación; sin embargo, es necesario aclarar que los bienes percibidos siempre deben considerarse dentro del salario, pues de alguna u otra forma el trabajador puede disponer de ellos, pero es como entregarlos a un acreedor como pago, se lo podría hacer indirectamente, esto decir, venderlos y el producto utilizarlo para hacer frente a determinadas deudas cumpliendo así con el pago de deudas pendientes, por lo tanto, no existe alguna excusa para afirmar que el salario en especie no es de libre disposición.

Aumento patrimonial: la captación de una suma dineraria o un bien por parte del empleado como remuneración, sea cual sea su valor, aunque sea una remuneración mínima, se traduce en un aumento de bienes-dinero. Gómez, S. (2009)

Se puede traducir en una consecuencia tan natural como lógica que; además, puede entenderse como una ventaja o aumento de capital, a cualquier forma en que el trabajador reduzca sus gastos, liberándose de cualquier gasto en que haya incurrido o deba incurrir en circunstancias normales, lo que está directamente vinculado con el ahorro.

El salario como tal significa en cualquier contexto un aumento del activo, ya que tienes la opción de mantenerlo, es decir, guardarlo de la forma que se considere pertinente; también existe otra posibilidad, que nos parece la más lógica, que es utilizarlo para sanear compromisos económicos que están esperando ser cumplidos.

Cabanellas, G. (1945), señala las siguientes clases de salarios:

En los convenios salariales, el salario es cualquier beneficio o mejora que un empleado pueda recibir de la empresa que le paga; es decir, la retribución no está compuesta por una nómina mensual exclusiva, sino que puede definir con varias clases de beneficios:

Desempeño Remunerativo: Está compuesto por el salario y sus componentes, incluyendo dietas y cheques.

Remuneración en especie: Es aquel beneficio en los que el trabajador goza de expensas de la entidad y por los que no está obligado a pagar directamente, como el seguro médico, fondo de pensiones, pago de vivienda y otros beneficios que la empresa pueda poner a su disposición.

Otras formas de remunerar: en casos excepcionales y especiales, la empresa tiene la facultad de extender algunos días extras de vacaciones y días libres, incluir un salario para el cónyuge o cuidado de hijos.

Según los autores Kyle, E y Sarah, R. (2011) también se les puede clasificar de la siguiente manera:

Por la calidad del trabajador: el ordenamiento peruano llama “trabajadores” a aquellas personas que prestan sus servicios bajo la figura de dependencia y subordinación de un patrono; asimismo han señalado que efectivamente los trabajadores son denominados empleados y trabajadores u obreros porque tienen derecho a un sueldo, remuneración o salario.

Por el tiempo: el salario, en relación con el tiempo que el subordinado presta servicios, puede ser hora, semana, quincenal, mensual o anual.

Por el tipo de obra: De acuerdo con el tipo de prestación de servicio: se señalan dos tipos, la primera, a comisión o destajo; cuando está sujeta a la calidad y la

cuantía o cantidad de la producción realizada; por otro lado, se denomina por comisión porque está sujeto a la suma numérica de las ventas realizadas; es decir, este último se refiere a la actividad comercial y el primero a la producción industrial y manufacturera.

Sobre la reducción de remuneración, en el Diccionario del Régimen Laboral, sobre la disminución de remuneración se dice lo siguiente: “(...). Por tanto, la disminución de remuneración suele presentar un daño a la propiedad y a las personas o familia del obrero, con recursos para una posible revisión de la medida. Sobre la reducción de remuneración, o cualquier ventaja que obtenga el empleado y como contraprestación por su trabajo, en el caso de ser impuesta parcial o unilateralmente por el empleador, genera razón competente para que el empleado se considere en estado de despido por causas imputables a él.”

Según el autor Martínez, O. (2015), el empleador por ningún motivo puede alterar parcial y perjudicialmente la situación de trabajo establecido en el contrato laboral y de presentarse el caso en el que sus posibilidades económicas no le facilite continuar con las remuneraciones estipuladas, deberá acogerse a la disolución o suspensión del contrato de trabajo, atendiendo que se encuentra en una crisis productiva y seguir los lineamientos normativos correspondientes, evitando que el trabajador se vea obligado a ceder frente a una disminución del salario pactado.

Está claro que la presente definición está prevista para un ambiente normal, es de decir, no se tiene en cuenta situaciones especiales como un Estado de Emergencia (pandemia) y, aun así; de cierta forma no se busca proteger la relación laboral ya existente, pues estipula que, al no mantenerse el salario originalmente estipulado, la única solución a ello es la suspensión o disolución del contrato. Pues lo que debería prevalecer es la salvaguarda de los derechos laborales del trabajador sin afectar los del empleador.

Cabe precisar que el Estado de Emergencia se describe en el artículo 137 de la Constitución, disponiendo que, el presidente de la República por aprobación del Consejo de ministros puede decretar los Estados de Excepción, por plazo fijado, en parte o en todo el territorio nacional, e informando al Congreso o a la Comisión Permanente.

De lo mencionado anteriormente se debe tener en cuenta los supuestos de dicho estado de emergencia, los cuales son: perturbación de la paz o del orden interno, catástrofe o graves circunstancias que afecten la vida de la Nación, se puede restringir o suspender el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y, la seguridad personal, la inviolabilidad del domicilio, libertad de reunión y de tránsito en el territorio. Tal contexto es más de sesenta días, prorrogable.

Asimismo, la ley N° 9463 del 17 de diciembre de 1941, cuyo artículo único indica que: “la reducción de la remuneración aceptada por un servidor no perjudicará en modo alguno los derechos adquiridos por servicios ya prestados, según lo pactado en las leyes Nos. 4916, 6871 y 8439, y la compensación por que reciben por los años en los que prestaron sus servicios deberá computarse conforme a la compensación recibida, es decir, hasta el momento que se ejecuta la reducción. Por otro lado, sobre las indemnizaciones posteriores, están se calcularán en base a la remuneración reducida (...).”

Partiendo de este precepto, queda claro que existe una ley, antigua pero vigente que o ha sido modificado y mucho menos derogado y que reconoce la posibilidad de que se reduzcan las remuneraciones de los trabajadores; no obstante, de su redacción se puntualiza que dicha disminución debe ser “aceptada” por el servidor, es decir, la ley N° 9463 contempla lo que ahora se conoce como “reducción de remuneraciones consensuada”.

De otro lado, el Texto único Ordenado (en adelante TUO) del D.L. N° 728, que fue aprobado mediante D.S. N° 003-97-TR, originalmente en el literal b) de su artículo 30, señalaba lo siguiente: “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría”; sin embargo, dicha norma fue modificada por la Ley N° 30709 publicada el 27 de diciembre del 2017, habiendo quedado de la siguiente manera:

“son actos de hostilidad equiparables al despido: b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para la promoción o ascenso del trabajador”.

Y por su parte, el Reglamento del D.L. N°. 728, que fue aprobado mediante D.S. N°. 001-96-TR, en el artículo 49 prescribe “La reducción de remuneraciones o

categoría a que se refiere el inciso b) del artículo 63 de la Ley (actualmente artículo 30), es la que ordena la reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal”.

En ese contexto, se advierte con mera claridad que, inicialmente el literal b) de su artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, reconocía como un acto de hostilidad la reducción inmotivada de la remuneración por lo que haciendo una interpretación contrario sensu, podíamos inferir que, si existía un motivo debidamente justificado, sería perfectamente posible la disminución del salario sin que esto signifique hostilidad laboral, esto último, es ratificado por el artículo 49 del Decreto Supremo N° 001-96-TR y por el propio Tribunal Constitucional en el fundamento 42 de la sentencia emitida en el Expediente N° 0020-2012-PI/TC que analizaremos más adelante.

Desde una perspectiva muy particular, se puede afirmar que la actual redacción del literal b) de su artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR es equivocada, puesto que, desconoce la posibilidad de que concurren causas objetivas o situaciones extremas, reales y debidamente comprobadas en las que el empleador se encuentra prácticamente acorralado y no le queda más que reducir unilateralmente los salarios con la finalidad de salvaguardar el empleo de sus trabajadores, ya que de no ser así, de correspondería proceder conforme a ley y, previo procedimiento administrativo, materializar un cese masivo de colaboradores que, como ya hemos mencionado anteriormente, no le viene bien absolutamente a nadie.

Lo mencionado anteriormente se relaciona con la aplicación de la suspensión perfeta a la que muchas empresas han accedido con mucha facilidad debido a la flexibilización de la figura jurídica, incluso ha optado por medidas mucho más drásticas como el despido ya sea de manera formal e informal o a través de la no renovación de los contratos de trabajo, término del contrato; inducción a renuncia o llamado también coacción a la renuncia y para ello, en muchos casos hay algún tipo de motivación (arreglando de manera informal una indemnización); reducción de jornada; locación de servicios (cesar los contratos de trabajo y contratarlos con recibos por honorarios eventuales, es decir pagarles solo cuando se requiere de sus servicios).

Ahora, la autora de esta investigación considera que la reducción de remuneración es una disminución al total del salario, pero manera proporcional, es decir, es razonable en la medida que no afecte los derechos mínimos indisponibles del trabajador, tales como: la Remuneración Mínima Vital y el derecho de continuidad salarial o económica establecidos en nuestra Constitución Política.

El Tribunal Constitucional con la Resolución (sentencia) emitida el 21 de mayo del 2004 y que es objeto de análisis, fue enfático en que la posibilidad de reducción salarial expresamente autorizada por la Ley N° 9463 del 17 de diciembre de 1941, para lo cual debe existir aceptación del trabajador. Una similar conclusión arribó tras una interpretación *contrario sensu*, del inciso b) del artículo 30 del TUO del decreto legislativo N° 728, aprobado por decreto supremo N° 003-97-TR (hasta antes de la modificatoria hecha por la Ley N° 30709) el artículo 49 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 9001-96-TR, que considera la reducción irrazonable o inmotivada de la remuneración o de la categoría como un acto de hostilidad equiparable al despido.

Con lo expuesto, se observa que, desde el 2004, el Tribunal Constitucional ya hacía referencia a la antigua Ley N° 9463, al literal b) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (antes de ser modificado) y al artículo 49 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, como los supuestos, aunque precisando que debía ser mediando aceptación del trabajador.

Mucho más tarde, el 16 de abril del 2014 se dictó la sentencia del Expediente N° 0020-2012-PI/TC, la cual de acuerdo con el artículo 82 del Código Procesal Constitucional, por tratarse de un proceso de inconstitucionalidad y habiendo adquirido la calidad de cosa juzgada, vincula todos los poderes públicos y producen efectos generales a partir del día siguiente a su publicación en el diario oficial El Peruano, es decir, a partir de mayo del 2014.

En cuanto a la intangibilidad de la remuneración, se reconocieron ciertas restricciones siempre que se cumplan dos requisitos: “excepcionalidad y razonabilidad”. La primera implica que la figura de reducción de salario es una opción extraordinaria y temporal que se aplica en situaciones especiales y la

segunda incluye que la reducción de la remuneración debe cumplir con ciertos límites de proporcionalidad que no implique una reducción excesiva o arbitraria.

Por otro lado, se especificó que, la reducción de remuneraciones puede aplicarse de dos formas:

a) Mediante Consenso: en este caso interviene la voluntad; es decir, la existencia de un acuerdo entre el trabajador y el empleador siempre y cuando se dé de manera espontánea, libre, motivada y expresamente. Incluso se puede afirmar que esta posibilidad no es nueva en el derecho laboral e interno, tomando en consideración que ya se tiene una conclusión con respecto a la Ley N° 9463 del 17 de diciembre de 1941 y recordando lo ya señalado en la sentencia del Expediente N° 0009-2004-AA/TC.

B) No Consensual: Cuando es adopte mediante una decisión parcial por parte del empleador, ya sea privado o del propio estado, es decir, sin previa aceptación por parte del trabajador.

Por lo que haciendo una interpretación en *contrario sensu* sobre el artículo 30. B (hasta antes de su modificación por la Ley N° 30709) del Decreto Supremo N° 003-97-TR y del artículo 49 de su Reglamento. Por otro lado, establezco que, en términos constitucionales, la reducción de remuneración por decisión parcial de patrono es válida si tiene razones legales y objetivas que la justifiquen.

Se puede afirmar tajantemente que la reducción no consensuada de la retribución por causas objetivas y justificadas es factible, siempre que dicha reducción de activos refleje la expresión de las razones razonables por las que se reduce la retribución.

Por último, el Tribunal Constitucional planteó dos de tantos supuestos que pueden concurrir en el uso de la medida excepcional referida a la reducción del salario de forma no consensuada con el trabajador. Se hará mención a uno que causa especial atención, esto es, la obligación del cumplimiento de los requisitos objetivos financieros y económicos. Tal supuesto está orientado a que la disminución del salario se adopte como una alternativa excepcional justificado en aquellos contextos que generen un impacto económico negativo en la

actividad desarrollada ya sea por el Estado o por empresas privadas y con el fin de evitar mayores daños económicos.

Si bien la sentencia casatoria que examinaremos no constituye precedente vinculante o doctrina jurisprudencial vinculante, resulta interesante para la investigación que se viene desplegando, pues, en su sexto considerando manifiesta que para que se pueda configurar una reducción de remuneración se deben incluir los siguientes elementos: a) La reducción del salario no descende los términos que la normativa laboral a establecido; es decir, el salario no puede ni debe ser menor a la remuneración mínima vital (RMV), b) La disminución del salario responde a circunstancias y requisitos objetivos; y, c) La rebaja de sueldo tiene que ser autorizada por el trabajador en forma expresa, sin que dé lugar a dudas de su voluntad.

A primera vista, con lo mostrado en la letra c), todo apuntaría a que los elementos señalados serían aplicables para la reducción consensuada de la remuneración; sin embargo, posteriormente, en el décimo considerando de la sentencia, recalca que la reducción del salario, consensuada o no, es válida siempre y cuando goce de excepcionalidad y razonabilidad. En otras palabras, la reducción del salario goza de excepcionalidad si se trata de una medida que puede ser aplicada en contextos especiales o de forma extraordinaria. Pero cuando es razonable, cumple con este requisito si guarda algunos límites relevantes de proporcionalidad, de tal manera que no implique una medida arbitraria.

La siguiente casación laboral tampoco constituye precedente vinculante o doctrina jurisprudencial vinculante, pero es trascendental, ya que se expidió con la intención de aclarar la Casación Laboral N°489-2015-Lima fue el centro de críticas por numerosos representantes de los trabajadores y medios de comunicación, sin embargo, a nuestro parecer, fue sin mayor asidero fáctico ni jurídico.

En el decimocuarto considerando de la Casación Laboral N° 3711-2016-Lima se ratificó que toda reducción de remuneración consiste en una medida excepcional que debe aplicarse únicamente en situaciones especiales que puedan ser justificados, respetando ciertos derechos mínimos indisponibles como la

remuneración mínima vital. Así, se estableció que esta figura solo podría producirse de las siguientes formas:

Acuerdo de forma Individual: sobre este supuesto, se presenta cuando ambas partes de la relación laboral, es decir, el trabajador y el empleador, pactan un acuerdo por escrito, en tenor del cual se llega a la aplicación de reducción de remuneración siempre y cuando goce de razonabilidad y proporcionalidad. Sin embargo, por ningún motivo puede ser inferior a la remuneración mínima vital establecida en norma de obligatorio cumplimiento.

Convenio Colectivo de trabajo: Este otro caso, se presenta cuando por reducir la remuneración se incurre en una de las causales expuestas en el artículo 46 del Texto Único Ordenado del D.L. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que fue aprobado mediante D.S. N° 003-97-TR, en otras palabras, la reducción se debe aplicar a causa de la existencia de un acto fortuito o fuerza mayor, razones económicas, tecnológicas, quiebra o reestructuración del patrimonio de la empresa, liquidación o disolución. Aunando en ellos, se considera que también debería existir un acuerdo entre la organización que representa a los trabajadores y el empleador.

Como ya se ha revelado líneas arriba existen dos formas de reducir la remuneración: la consensuada y la no consensuada. Sobre la primera, no existe discusión alguna y es plenamente aceptada, tiene sustento en la Ley N° 9463 y en la jurisprudencia no solo de la corte suprema sino también del Tribunal Constitucional, por lo que un acuerdo de reducción de salarios al 50% es perfectamente válido dada las dificultades económicas que se vienen presentando a nivel mundial por el Coronavirus.

Según el tribunal constitucional, la reducción unilateral del monto de la remuneración representa una amenaza abstracta del salario y la naturaleza de algunos derechos que reconoce nuestra constitución.

Ahora bien, antes de analizar la suspensión perfecta contextualizada en un Estado de Emergencia del estado peruano por la pandemia de la COVID-19, se cree conveniente brindar una definición sobre dicha situación de Emergencia.

Es necesario destacar que el estado de emergencia es considerado un régimen de excepción, que alude a ciertas competencias de crisis extraordinarias que acontecen a un Estado, por ende, si declaración tiene el fin de arrostrar hechos que, por su naturaleza, genera el riesgo de regular funcionamiento de los poderes públicos o una posible amenaza a la continuación de instituciones estatales y los principios básicos que representa una comunidad política en su convivencia. (Legis. Pe, 2020).

Cabe precisar que el Estado de Emergencia se describe en el artículo 137 de la Constitución, disponiendo que, el presidente de la República por aprobación del Consejo de ministros puede decretar los Estados de Excepción, por plazo fijado, en parte o en todo el territorio nacional, es informado al Congreso o a la Comisión Permanente.

(Chanamé, 2017) La constitución describe modos para afrontar situaciones severas no deseadas que modifican el funcionamiento del sistema institucional. Estas pueden ser por causas de la naturaleza o la acción humana, por ejemplo, disturbios sociales graves, catástrofes naturales. Para efectos de contrarrestar estos hechos, el poder ejecutivo tiene la facultad de determinar de forma temporal el mencionado régimen de excepción, que contiene el Estado de Emergencia, es decir, se refiere a un contexto grave; y el estado de sitio, haciendo referencia a una gravedad superior.

Actualmente a mayoría de estados se encuentran atravesando situaciones complicadas por a COVID-19- Según la Declaración de la Organización Mundial de la Salud del 27 de abril del 2020, se da a conocer una cronología de la actuación de dicha entidad frente a la pandemia, es por ello que, el 11 de marzo de este año, este organismo determinó por los temibles niveles y magnitud de la enfermedad, evaluar caracterizar a la COVID-19 como una pandemia.

En el estado peruano, el día 15 de marzo del 2020, se promulgó el Decreto Supremo N° 44-2020-PCM, mediante el cual se declaró un Estado de Emergencia por el supuesto de severas circunstancias que perjudican la nación debido al brote de la COVID-19, y este fue prorrogado por múltiples posteriores Decretos.

Es así que, se emitieron varias disposiciones respecto a la Suspensión Perfecta de labores, es por ello que se dará algunas connotaciones acerca de esta figura:

El sustento constitucional de la suspensión de labores se encuentra en el principio de continuidad laboral, con respecto al referido principio se desprende la existencia de una vocación de conservación en el tiempo en la relación existente entre el empleador y trabajador por un periodo indeterminado.

Como lo señala el autor Castilla, M. (2021) el principio de continuidad expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral, desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos. Añade el referido autor que una de las manifestaciones del principio de continuidad es la interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones.

Como lo sostiene Neves, J. (2001) a partir de dichos preceptos constitucionales queda claro que su finalidad es la conservación del contrato de trabajo, como manifestación del principio de continuidad laboral.

En palabras de la autora de esta investigación, la suspensión perfecta de labores no es una figura nueva, tiene aproximadamente 30 años en nuestra normativa laboral, pero ha cobrado relevancia a propósito de la coyuntura actual. Es una figura jurídica ya consignada en el D.L. 728 y en la regulación laboral desde 1994 y se aplicaba en caso fortuito o de fuerza mayor; sin embargo, no se ha utilizado ese artículo sino es hasta el año 2020, cuando se inició el periodo de estado de emergencia.

La suspensión es, entonces, un intervalo pasivo del contrato, un paréntesis en su dinámica, la cesación justificada de la ejecución del contrato de trabajo que, sin afectar su subsistencia, exonera temporalmente al trabajador, y generalmente también al empleador, del cumplimiento de sus obligaciones esenciales.

En el régimen laboral de la actividad privada, el artículo 1 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ha determinado las ocasiones en las que, pese a que la relación laboral se encuentre vigente, el trabajador no prestará

efectivamente sus servicios, generándose así una suspensión del vínculo de trabajo. El precepto normativo mencionado dispone lo siguiente:

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.

Conforme se puede apreciar del tenor de la recepción legal de la suspensión de labores, esta puede ser de dos tipos:

Suspensión perfecta: la suspensión será perfecta cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio contratado y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. De este modo podemos señalar como causales de suspensión perfecta las licencias sin goce de haber, las sanciones disciplinarias o el caso fortuito o fuerza mayor.

Suspensión imperfecta: la suspensión será imperfecta cuando el empleador abone la remuneración sin que exista una prestación efectiva de labores por parte del empleado. Dentro de este tipo de suspensiones podemos mencionar a los descansos vacacionales, así como el descanso pre y post natal.

Siguiendo lo expuesto por Torres, R. (2020) las características principales de la suspensión de labores son las siguientes:

La fuente de la suspensión puede ser la ley, el convenio colectivo, acuerdo individual, costumbre; el trabajador cesa de prestar servicios a favor de su empleador, pero únicamente de manera temporal; puede tratarse de una suspensión remunerada o no y su bien existe in cese momentáneo en la prestación de servicios, se mantienen los deberes contractuales de buena fe, lealtad y respeto mutuo.

En la coyuntura actual primero debemos tener en cuenta que el gobierno nacional a previsto mecanismo muy importantes a fin de salvaguardar el vínculo laboral y el pago de las remuneraciones de los trabajadores, en ese sentido, las empresas que pueden acceder a la suspensión de labores son aquellas que demuestren que no pueden realizar labores en la modalidad remota ni licencia

con goce de haberes. El procedimiento es muy rápido, netamente virtual con un plazo de 30 días y si la autoridad administrativa de trabajo no ha aprobado la solicitud en dicho plazo, la solicitud se entiende aprobada.

En palabras del autor Townsend, A. (2021) esta medida es excepcional y temporal. Sin embargo, debe ser usada de manera responsable, cumpliendo con los requisitos que exige la ley.

La regulación de la suspensión perfecta de labores desde sus inicios no fue del todo clara debido a los requisitos que se fueron sumando y restando conforme pasaron los días, esto debido a que los empleadores tenían alternativas que podían aplicar durante el estado de pandemia, estas son, de acuerdo con el D.U. N° 029-2020, que señala que las empresas que prestan servicios no esenciales desarrollen trabajo remoto, y que en caso de no ser factible, se otorgue licencia con goce de haber para los trabajadores afectados.

Sobre el trabajo remoto, esta figura jurídicamente no existía en la legislación laboral y que fue creada a raíz del estado de emergencia en el país y consistía en que el trabajador podía realizar sus labores sin tener que asistir de manera presencial a su unidad empleadora.

Otra de las alternativas es la Licencia con Goce de haber, donde se precisa que se podía dar este tipo de licencia pero sujeto a una compensación; es decir, el empleador cumpla con el pago de la remuneración al trabajador, con la condición de que una vez que se reanuda las actividades y la producción de la entidad se llegue a un consenso en cuanto a la recuperación de horas a fin de compensar las remuneraciones pagadas con anticipación y la otra forma es la compensación con dinero, es decir, si a pesar de la reactivación de la empresa, el trabajador no puede laborar (porque no hay espacio o porque en la empresa hay varios turnos consecutivos, u otros motivos), se procede a contabilizar la deuda total del trabajador y se le empieza a descontar de su remuneración de forma paulatina.

En este extremo, es importante señalar que este escenario resultó ser muy perjudicial para el empleador porque hay trabajadores que han recibido sueldo y en este periodo de reactivación de las actividades de la empresa, ya no acceden a la recuperación de horas ni a la compensación con dinero, es más, en muchos casos, los trabajadores han presentado su carta de renuncia.

Así pues, de acuerdo con Rodríguez, E. (2020) el procedimiento de suspensión perfecta de labores ha sido invocado como una posible salida frente a la crisis económica generada en el marco de la emergencia nacional, frente a lo cual debería considerarse lo siguiente:

En primer lugar, los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por su nivel de afectación económica, podrán, excepcionalmente, implementar la suspensión perfecta de labores debiendo presentar una declaración jurada al MTPE. De esta manera la comunicación se entenderá aprobada con su sola presentación, con cargo a verificación.

Posteriormente, la comunicación de la suspensión perfecta será verificada por SUNAFIL en un plazo no mayor a 30 días hábiles. Luego será el MTPE quien expida la resolución dentro de los 7 días hábiles siguientes de efectuada la verificación.

En este aspecto, existen grandes críticas al D.U. N° 038-2020-PCM. Por un lado, se cuestiona la falta de discriminación frente a entidades empleadoras que cuentan con gran capacidad financiera, ya que de esta manera no termina existiendo un trato equitativo entre el trabajador y el empleador.

Jorge González izquierdo, economista, por medio de una entrevista con el diario El Comercio, expresó, respecto a las empresas, que los ingresos han bajado muy fuertemente; pero sus costos no. Por consiguiente, las empresas, están teniendo un problema de liquidez y otro de solvencia, es decir, ponen en riesgo su existencia. El economista menciona, además, que, en ese escenario, lo que haría un buen empresario es que, si mis ingresos han bajado, para sobrevivir tengo que reducir mis costos, cosa que si se reduce mi margen no sea tanto. Y el principal determinante, aunque varía por sectores, es el costo del pago de planilla.

En otras palabras, a lo que se refiere el autor antes mencionado es que, la salida para la subsistencia de una empresa sea grande, mediana o chica, tiene tres caminos: bajar salarios, despedir empleados o usar la figura de la suspensión perfecta de labores.

Una vez más se pone en evidencia que las brechas sociales en la región son una desventaja para la población vulnerable; los despidos masivos y el incremento del empleo informal solamente agudizarán la pobreza. La pandemia develó la falta de políticas públicas capaces de generar desarrollo y fomentar el empleo. Meza, M. (2021).

A título personal, la autora de la presente investigación se inclina por la idea de reducción de salarios, toda vez que es la única medida en la que los derechos humanos de los trabajadores y reconocidos a nivel internaciones, no se vean afectados en la medida en que no tengan ni siquiera una remuneración mínima vital para sobrellevar la crisis en la que nos encontramos y así evitar afectar a las personas que dependen económicamente de él, es decir, ni el trabajador ni su familia se verían afectados.

Por otra parte, esta medida no afectaría a otros beneficios percibidos por el trabajador tales como: las CTS y AFP pues estas figuras remunerativas fueron creadas para otro fin, es decir, al facilitarle al trabajador el retiro de estos beneficios, de cierta forma se le está exhortando a hacer uso de sus recursos previsionales.

Glosario de Términos

Finalmente se considera importante compartir el siguiente glosario de términos:

Decisión unilateral

En tanto, cuando una de las partes no respeta el acuerdo que suscribió con la otra, de por ejemplo consensuar una decisión, entonces, estará actuando de manera unilateral y ello claramente afectará el acuerdo que se haya celebrado.

Estado de Emergencia

Tipo de estado de excepción, cuya declaración de tal situación se expresa a través de un derecho supremo, sus causales se presentan debido a la alteración de paz o seguridad interna, por desastres naturales o gravosas circunstancias que perjudiquen la vida de la nación.

Proyecto de ley

Las propuestas o proyectos de ley o de resolución legislativa son instrumentos mediante los cuales se ejerce el derecho de iniciativa legislativa y se promueve el procedimiento legislativo, con la finalidad de alcanzar la aprobación de una ley o resolución legislativa por el Congreso.

Reducción de Remuneración

La reducción de remuneración es consensuada cuando es aceptada de forma voluntaria y expresa por el trabajador, y es no consensuada, cuando se realiza de manera unilateral por el empleador, mediando una causa objetiva

Suspensión Perfecta

La suspensión perfecta de labores es una medida excepcional a la que se acogieron muchas empresas peruanas en medio de la pandemia que vivimos, que permite la suspensión temporal la obligación de prestar servicios por parte del trabajador, así como la obligación de pagar la remuneración correspondiente por parte del

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación que se realizará es básico, ya que se explora e indaga para dar una solución a la realidad problemática existente en nuestro Estado con respecto a la figura de reducción de remuneración.

Diseño de investigación

En el diseño de investigación se adquiere que es no experimental, debido esto, se busca poder establecer métodos estadísticos en el trabajo de campo correspondiente a través de la recolección de datos y así evidenciar la hipótesis planteada de la viabilidad de la reducción de remuneración temporal teniendo como base criterios de excepcionalidad.

Nivel de investigación

El nivel de investigación es explicativo; porque busca solucionar la formulación de la pregunta, a través de la hipótesis y a la aplicación del instrumento en el campo de las sociedades jurídicas; además tendrá como favorecimiento a los trabajadores y empleadores de las entidades privadas.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente

Reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador

- **Definición conceptual**

El tesista Serkovic, G. (2020) señala que: “la reducción de remuneración no consensuada es aquella que es adoptada por decisión unilateral del empleador, es decir, sin aceptación previa, pero que puede ser puesta en práctica si se cumple con algunos requisitos de proporcionalidad (...)”. (p. 258)

- **Definición operacional**

La reducción de remuneración es excepcional si se trata de una medida extraordinaria, que se produce en contextos especiales y es razonable si respeta determinados límites de proporcionalidad, de forma que no suponga una reducción significativa ni arbitraria de la remuneración.

- **Dimensiones**

Normas legales, jurisprudencia.

- **Indicadores**

Constitución Política del Perú, Ley N°9463, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Reglamento 003-97-TR, Expedientes del Tribunal Constitucional y Casaciones Laborales.

- **Escala de medición**

Nominal.

Variable dependiente

Estado de Emergencia

- **Definición conceptual**

Ucha, F. (2020), manifiesta que: “El estado de emergencia es, en principio, un régimen de excepción. (...) hace referencia a aquellas “competencias de crisis” que la Constitución otorga al Estado con el carácter de extraordinarias (...).” (p. 127)

- **Definición operacional**

Se denomina estado de Emergencia a un escenario excepcional, en el que el actual gobierno y su máximo poder ejecutivo deciden restringir o suspender parcial o totalmente algunos derechos esenciales, para evitar que la situación crítica se extienda o desencadene un caos aún mayor

- **Dimensiones**

Normal legales, operadores del derecho.

- **Indicadores**

Decreto de Urgencia N°038-2020, Decreto Supremo N°011-2020-TR; Jueces, secretario Judicial, Abogados especialistas en Derecho Laboral.

- **Escala de medición**

Nominal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

En la presente investigación se ha determinado como población lo siguiente:

- a) 11 jueces de Juzgados Laborales de Chiclayo.
- b) 8694 abogados de la ciudad de Chiclayo, pertenecientes al Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

Criterios de inclusión

Jueces y abogados en el Derecho Laboral, asimismo que realicen actividades relacionadas a dicha rama y que sean pertenecientes a la sede jurisdiccional de la Provincia de Chiclayo.

Criterios de exclusión

No fueron considerados las comunidades jurídicas de otras sedes jurisdiccionales, de igual forma fueron excluidos aquellos que no tengan cimiento en el Derecho Laboral.

Muestra

Se recogió de la totalidad de la población señalada:

- (08) Jueces de Juzgados Laborales de Chiclayo.
- (60) Abogados laboristas de la Ciudad de Chiclayo.

Muestreo

El muestreo desarrollado en esta investigación es el no probabilístico por conveniencia, porque solamente será estudiado en conciencia a los criterios de inclusión y exclusión indicados en la población.

Unidad de análisis

El instrumento de la investigación se aplicó a Magistrados en materia laboral de juzgados Laborales de Lambayeque-Provincia de Chiclayo y a los abogados especializados en derecho laboral pertenecientes al Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de investigación

En la técnica que se utilizará es la encuesta, la cual estará dirigida a los operadores jurídicos descritos en la muestra.

Instrumento de investigación

El instrumento que se usará es el cuestionario y se desarrollará en base a los objetivos planteados en la investigación; así también, el cuestionario contará con preguntas dicotómicas que estarán dirigidas a los operadores seleccionados por conveniencia.

Validez del instrumento

La validez del instrumento fue suscrita y determinada por el asesor temático, quien fue seleccionado en relación a la especialidad que posee con respecto a la presente línea de investigación (Derecho laboral). Además, cabe destacar que, la investigación ha sido respaldada por el contenido del marco teórico.

Confiabilidad del instrumento

Esta será comprobada por medio de un estadista la cual aplicará el programa apropiado para obtener el grado de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

El modo de la recolección de información fue a través del cuestionario, aplicado en forma virtual y presencial, por medio de redes sociales y asistiendo a estudios jurídicos a la muestra anteriormente mencionada, el estadista procesará tales datos en el programa estadístico conveniente.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación planteada, es de método deductivo puesto que parte de una problemática en general, el cual pretende solucionar de manera específica a través un proyecto de ley que permita incorporar la reducción de remuneración temporal a través de un sistema escalonado solo para los casos de estado de emergencia.

3.7. Aspectos Éticos

Se declara bajo juramento la originalidad de esta investigación, puesto que es de autoría propia, cuyo título es: Viabilidad de la reducción de remuneración

temporal por decisión unilateral del empleador mediante un sistema escalonado durante el Estado De Emergencia; siendo auténtico, siguiendo un adecuado y riguroso proceso de investigación, habiendo respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas (normas APA).

En los aspectos éticos de la investigación, está conformada de manera verídica puesto que fueron constatados y extraídos de las mismas fuentes idóneas; asimismo, la investigación proyectada ha sido realizada teniendo en cuenta las guías otorgadas por la Universidad y respetando los derechos de autor por medio de la aplicación de las normas apa. Además, el tema propuesto no ha sido materia de investigación a nivel nacional en otras tesis, tal como lo certifica el programa de originalidad turnitin.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se presentaron los resultados que se han obtenido mediante la aplicación del cuestionario.

4.1. Tabla 1

Condición de los encuestados

Profesional	Jueces	Abogados	Total
Cantidad	8	60	68
Porcentaje (%)	12	88	100.00

Fuente: Investigación propia

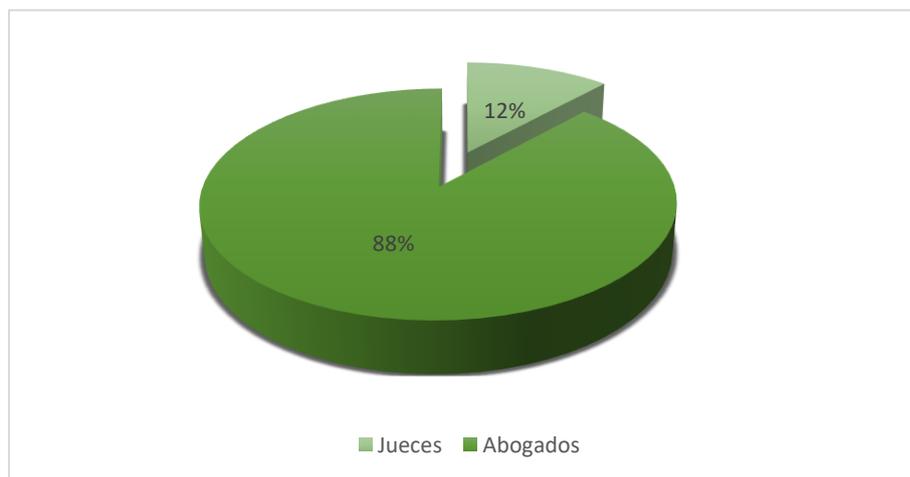


Figura 1: Investigación propia.

En la tabla 1 y figura 1, se aprecia la condición de los encuestados donde se muestra que el 12% son jueces, y 88 % son abogados.

4.2. Tabla 2

¿Considera Ud., que es factible la reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador, de manera excepcional y temporal en un estado de emergencia (pandemia)?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	%	
SI	6	75	38	63	44	64.71
NO	2	25	22	37	24	35.29
Total	8	100	60	100	68	100

Fuente: Elaboración propia

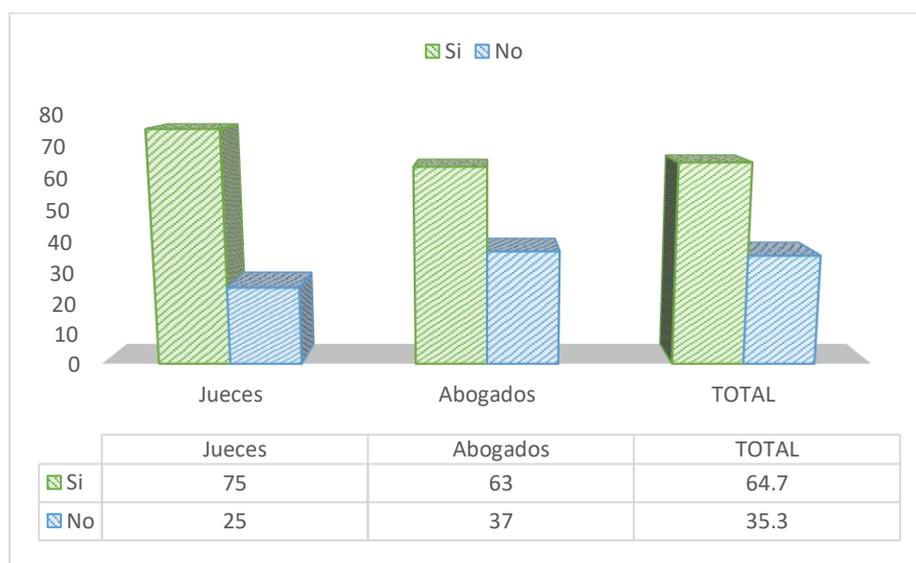


Figura 2: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla y figura 2, se observa que 75% de jueces consideraron que es factible la reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador de manera excepcional y temporal en un estado de emergencia (pandemia), mientras que el 25% señalaron lo contrario; de la misma manera el 63% de abogados coincidieron con los magistrados, entretanto el 37% argumentaron lo contrario. Ante lo cual se concluye que, de los encuestados en un 64.7% consideraron que es factible dicha reducción de remuneración, pero el 35.3% declararon que no lo es.

4.3. Tabla 3

¿Cree Ud., conveniente emplear un sistema escalonado al aplicar la reducción de remuneración no consensuada?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	%	
Si	6	75	47	78	53	77.94
No	2	25	13	22	15	22.06
Total	8	100	60	100	68	100

Fuente: Elaboración propia.

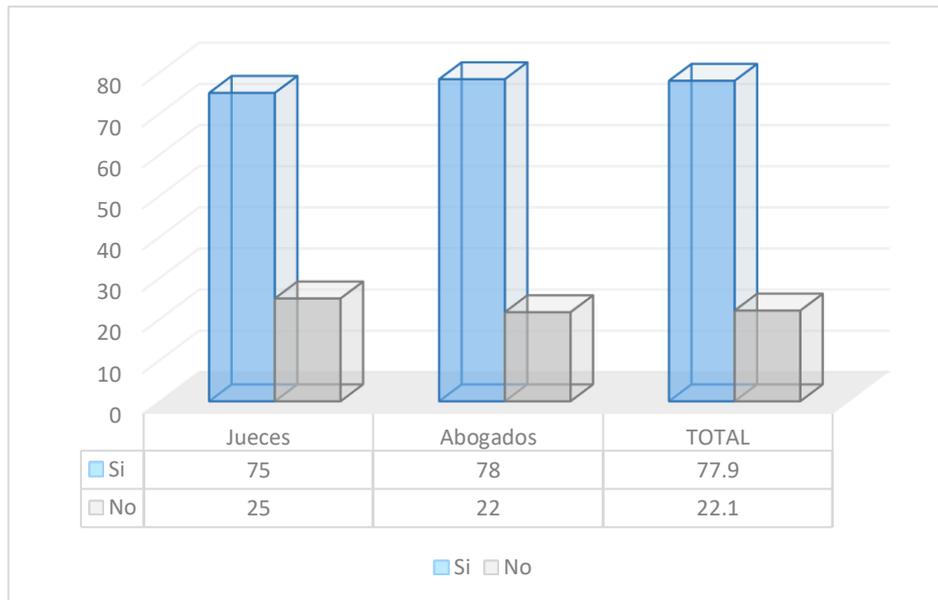


Figura 3: Elaboración propia.

En la tabla y figura 3, se muestra que 75% de jueces y 78% de abogados refirieron que es conveniente que se emplee un sistema escalonado al aplicar la reducción de remuneración no consensuada. Ante lo cual se concluye que, de los encuestados 77.9% respondieron de manera afirmativa que se emplee un sistema escalonado, pero el 22.1% argumentaron lo opuesto.

4.4. Tabla 4

¿Considera Ud. que, al aplicarse la reducción de remuneración temporal en un estado de emergencia, resulta conveniente para evitar la suspensión perfecta del contrato de trabajo?

Fuente: Elaboración propia.

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	n	%
SI	7	88	45	75	52	76.47
NO	1	13	15	25	16	23.53
Total	8	100	60	100	68	100

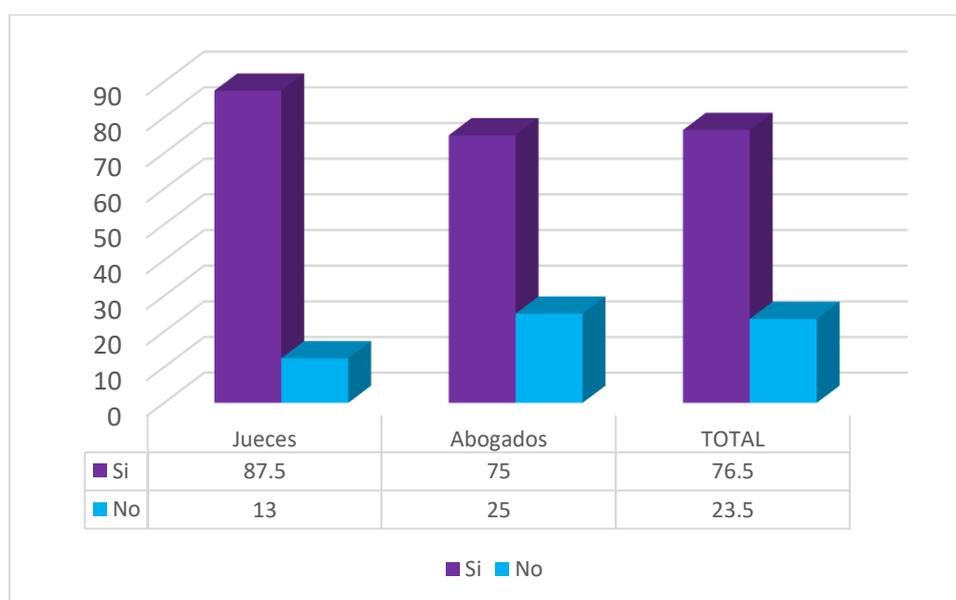


Figura 4: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla y figura 4, se observa que 87.5% de jueces consideraron que, al aplicarse la reducción de remuneración temporal en un estado de emergencia, resulta conveniente para evitar la suspensión perfecta del contrato de trabajo; de la misma manera el 75% de abogados coincidieron con los magistrados, entretanto el 25% expresaron lo opuesto. Ante lo cual se concluye que, de los encuestados en un 76.5% argumentaron que es conveniente la reducción de remuneración temporal para evitar la suspensión perfecta del contrato de trabajo, pero el 23.5% señalaron que no lo es.

4.5. Tabla 5

En su opinión, ¿la reducción de remuneración no consensuada es una mejor alternativa frente a la suspensión perfecta de trabajo?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	n	%
SI	7	88	39	65	46	67.65
NO	1	13	21	35	22	32.35
Total	8	100	60	100	68	100

Fuente: Elaboración propia.

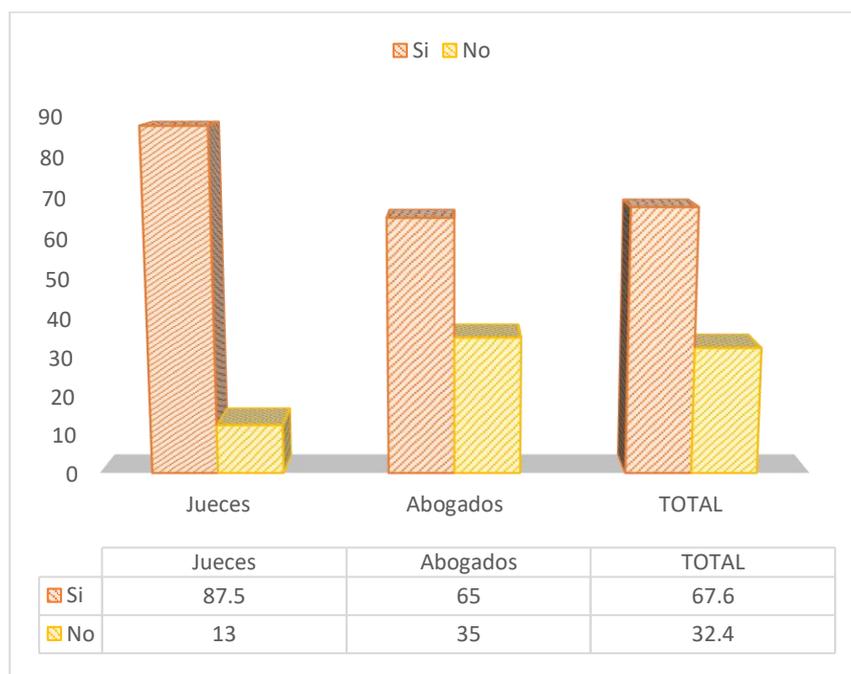


Figura 5: Elaboración propia.

En la tabla y figura 5, se aprecia que 87.5% de jueces consideraron que la reducción de remuneración no consensuada es una mejor alternativa frente a la suspensión perfecta de trabajo; de la misma manera el 65% de abogados coincidieron con los magistrados. Ante lo cual se concluye que, de los encuestados en un 67.6% argumentaron que es una mejor alternativa la reducción de remuneración no consensuada frente a la suspensión perfecta de trabajo, pero el 32.4% señalaron que lo opuesto.

4.6. Tabla 6

¿Tiene conocimiento, si la reducción de remuneración no consensuada se ha establecido dentro de nuestra normativa laboral?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	n	%
SI	7	87	25	42	32	47.06
NO	1	13	35	58	36	52.94
Total	8	100	60	100	68	100

Fuente: Elaboración propia.

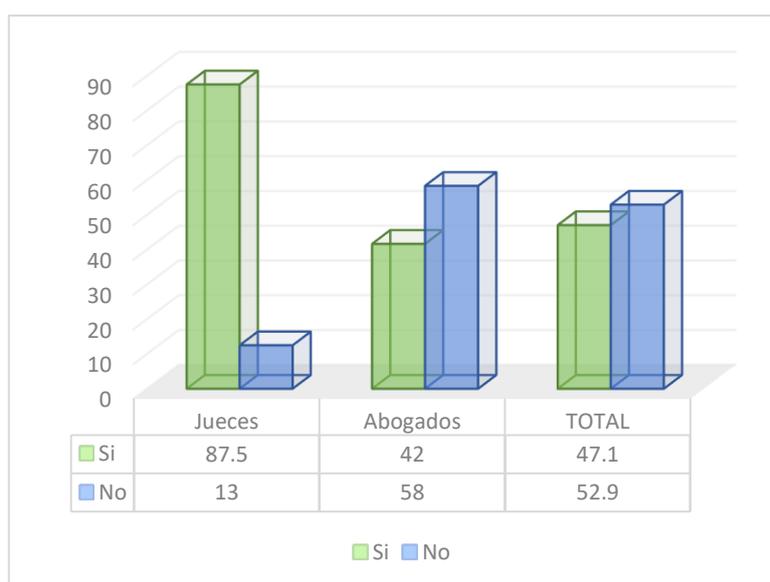


Figura 6: Elaboración propia.

En la tabla y figura 6, se aprecia que 87.5% de jueces señalaron conocer la reducción de remuneración no consensuada establecida dentro de nuestra normativa laboral; sin embargo, los abogados en un 58% expresaron no conocer la regulación de la reducción de remuneración no consensuada en nuestro ordenamiento jurídico, entretanto que 42% refirieron conocerlo. Ante lo cual se difiere que, de los encuestados 52.9% señalaron no conocer la regulación normativa de la reducción de remuneración no consensuada, pero el 47.1% argumentaron conocerla.

4.7. Tabla 7

Realizando una interpretación en contrario sensus al literal b) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N°728. ¿Cree usted que, si existe un motivo debidamente justificado, sería posible la disminución del salario sin que esto signifique hostilidad laboral?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	n	%
Si	6	75	39	65	45	66.18
No	2	25	21	35	23	33.82
Total	8	100	60	100	68	100

Fuente: Elaboración propia.

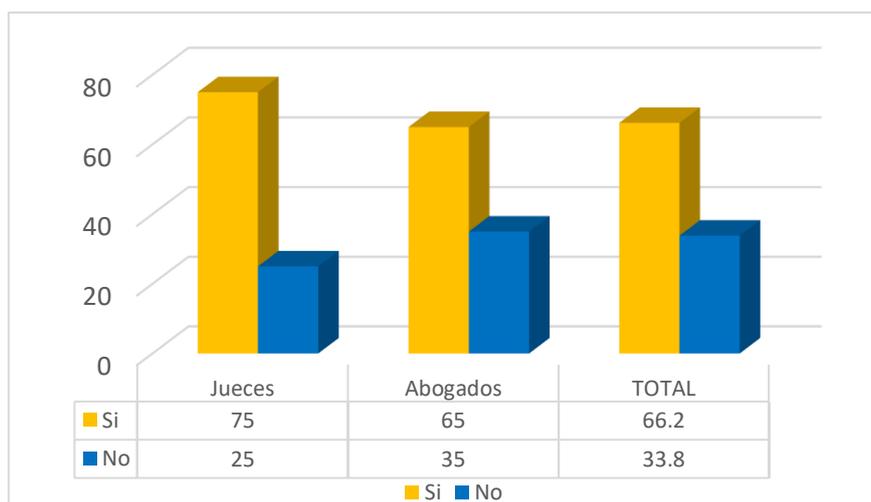


Figura 7: Elaboración propia.

En la tabla y figura 7, se aprecia que 75% de jueces señalaron que si existe un motivo debidamente justificado que hace posible la disminución del salario sin que esto signifique hostilidad laboral; los abogados en un 65% concordaron con los magistrados, entretanto que 35% refirieron lo opuesto. Ante lo cual se difiere que, de los encuestados 66.2% señalaron que al realizar una interpretación en contrario *sensus* al literal b) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N°728 creen que si existe un motivo debidamente justificado para que posiblemente se realice la disminución del salario sin que esto signifique hostilidad laboral, pero el 33.8% argumentaron lo opuesto.

4.8. Tabla 8

¿Cree Ud., que es importante desarrollar criterios que complementen las decisiones judiciales respecto a la reducción de remuneración contextualizando un Estado de Emergencia?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	n	%
Si	7	88	48	80	55	80.88
No	1	13	12	20	13	19.12
Total	8	100	60	100	68	100

Fuente: Elaboración propia.

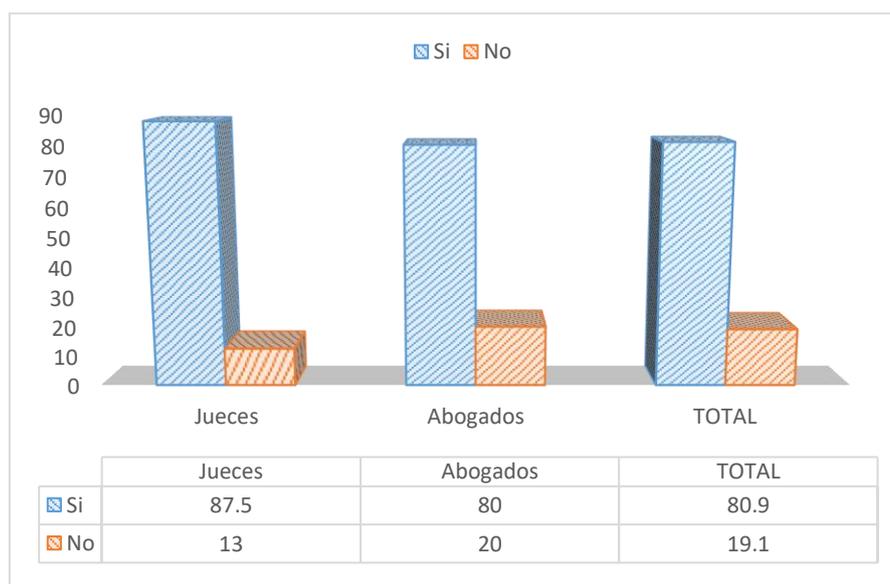


Figura 8: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla y figura 8, se observa que 87.5% de jueces señalaron que es importante desarrollar criterios que complementen las decisiones judiciales respecto a la reducción de remuneración contextualizando un Estado de Emergencia; los abogados en un 80% concordaron con los magistrados, entretanto que 20% refirieron lo opuesto. En definitiva, de los encuestados 80.9% señalaron que es importante el desarrollo de dichos criterios, pero el 19.1% argumentaron lo opuesto.

4.9. Tabla 9

¿Cree Ud. Conveniente la propuesta de un proyecto de Ley, a fin de que se establezcan criterios de aplicación de reducción de remuneración en un contexto de Estado de emergencia?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	n	%
Si	7	88	47	78	54	79.41
No	1	13	13	22	14	20.59
Total	8	100	60	100	68	100

Fuente: Elaboración propia.

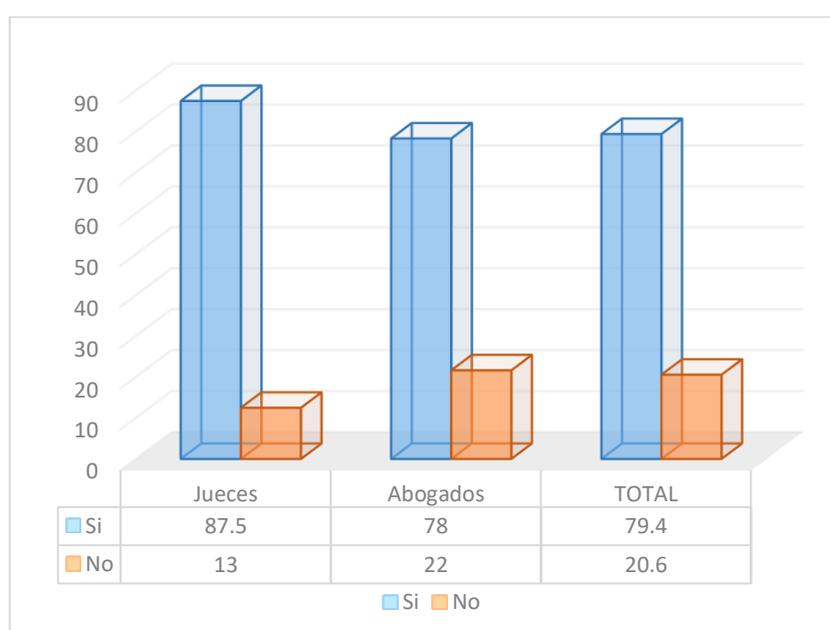


Figura 9: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla y figura 9, se observa que los magistrados en un 87.5% refirieron que es conveniente la propuesta de un proyecto de Ley, a fin de que se establezcan criterios de aplicación de reducción de remuneración en un contexto de Estado de emergencia, mientras tanto el 13% argumentaron lo opuesto; por otra parte, los abogados en un 78% señalaron lo mismo, entretanto que 22% refirieron lo contrario. Por lo que se puede diferir que, los encuestados en un 79.4% respondieron de manera afirmativa, pero el 20.6% señalaron que no es conveniente dicha propuesta.

V. DISCUSIÓN

Para cumplir con el objetivo general planteado en la introducción, se obtuvo como resultados en base a porcentajes de la figura y tabla N° 02 y 03. En la figura y tabla 2, de la totalidad de encuestados (Abogados y Jueces), (el 63% y 75% respectivamente) manifiestan que si creen que sea factible reducir la remuneración a los trabajadores por decisión unilateral del empleador en un contexto de Estado de Emergencia. Y en la figura y tabla N° 03, se aprecia que la gran mayoría de encuestados, el 78% de abogados y 75% de Jueces respectivamente, consideran que, si se debería emplear un sistema escalonado al aplicar la reducción de remuneración no consensuada.

Por ello, se aprecia que tanto Jueces como Abogados alegan que la reducción de remuneración no consensuada demanda un análisis en situaciones de Estado de Emergencia, en la que se establezcan criterios en la figura de aplicación de reducción de remuneración de manera no consensuada y aplicada de forma unilateralmente por el empleador situando dicho Estado de Emergencia y garantizando que sea una medida temporal y extraordinaria por el criterio de excepcionalidad.

Se cree adecuado que antes de explicar lo que es un Estado de Emergencia, es pertinente señalar una definición sobre la reducción de remuneración no consensuada, por tanto, la autora de esta tesis, en el marco teórico propuso su definición de reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador refiriendo que, la reducción de remuneración es una disminución al total del salario, pero de manera proporcional, es decir, es razonable en la medida que no afecte los derechos mínimos indisponibles del trabajador, tales como: la remuneración mínima vital y el derecho de continuidad salarial o económica establecidos en nuestra Constitución Política.

Cabe indicar que el Estado de Emergencia se encuentra normado en el artículo 137 de la Constitución, estableciendo que el presidente de la Republica por aprobación del consejo de ministros puede decretar los Estados de Excepción. Ahora, remontándonos en la actualidad, tenemos que la mayoría de Países atraviesan situaciones complicada por la COVID-19 y que, por os niveles y magnitud de la enfermedad la Organización Mundial de la Salud lo señaló como una pandemia. En el caso peruano, el 15 de marzo del año 2020 mediante Decreto Supremo N° 44-2020-PCM, se declaró un Estado de emergencia a raíz de la particularidad del brote de la COVID-19.

Sin lugar a dudas, el objetivo general: Determinar por qué de deberían establecer criterios de reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador mediante el sistema escalonado en el marco de una pandemia, tiene como fin valorar circunstancias tan críticas como la de la pandemia COVID-19 que, causan crisis en el

ámbito salud, educativo y económico, consecuencias que nadie previo que generaría otros efectos en el ámbito del Derecho Laboral u otras, específicamente en la aplicación de la reducción de remuneración no consensuada.

Con respecto al primer objetivo específico, su finalidad es delimitar el concepto de remuneración en el Perú y a la vez los elementos que lo caracterizan, dentro de la doctrina y la legislación nacional. De acuerdo a ello, se obtiene como resultados la figura y tabla N° 04 y 05 que, el 75% de abogados, así como el 87% de jueces consideraron que al aplicarse a reducción de remuneración temporal es un estado de emergencia, resulta conveniente para evitar la suspensión perfecta del contrato laboral. Es por ello que, el 87.5% de jueces y el 65% e abogados respondieron que la reducción de remuneración no consensuada es una mejor alternativa frente a la suspensión perfecta de trabajo.

Cabe precisar que la mayoría del 23.5 % y 32.4% respectivamente (tabla y figura N° 04 y 05) de Jueces y abogados no se mostraban conforme con la aplicación de la figura de reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador como mejor alternativa frente a la suspensión perfecta de labores, referían en sus argumentos que la reducción de remuneración vulneraría derechos protegidos constitucionalmente de los trabajadores y que en el caso de los empleadores que no contaban con el presupuesto requerido para continuar con el pago a sus trabajadores, no les resultaría una medida viable.

En ese sentido es necesario comentar que el gobierno nacional brindó el programa de Reactiva Perú que tenía como objetivo subsidiar a un gran número de empresas que contaran con los requisitos preestablecidos y estos pudieran continuar con el pago de la remuneración a sus trabajadores, sin embargo, al menos el 70% de empresas que accedieron a este beneficio son grandes empresas que, además, accedieron a la figura de la suspensión perfecta de labores, dejando sin remuneración y sin trabajo a sus empleados.

Es preciso indicar que, esto además impacta en la economía porque el nivel de consumo y de la demanda agregada es muy limitada, es la razón por la que la gran parte de las familias peruanas se encuentran en una lógica de supervivencia y no de acumulación. Ahora, la mayor parte de la actividad económico productiva está en la micro y pequeña empresa que explican al menos el 85% de empleo en el país y que también se encuentran en una lógica de subsistencia con dificultades para generar economías de escala para realmente desarrollar nuestro mercado interno.

En ese sentido, el doctor Jimenes (2018) mencionado en antecedentes a nivel local, refiere que, el agravio económico de un trabajador se produce debido a la pérdida de ingresos para solventar los gastos familiares, y se va a dar cuando el trabajador es suspendido por periodos mayores a tres meses y no le es posible conseguir trabajo (...). (p. 135)

Al respecto es preciso comentar que la suspensión perfecta, naturalmente tiene una duración máxima de 3 meses; sin embargo, este plazo ha sido prorrogado al tiempo en que se mantenga el Estado de emergencia en el país, además en algunas encuestas tomadas personalmente a los encuestados, dentro de sus argumentos para marcar afirmativamente, manifestaban que, a estas alturas lo que un trabajador preferiría es que se le reduzca el salario (sin afectar la RMV y tal vez con una sujeción a futuro de reintegro de remuneraciones) y no la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

De acuerdo con el segundo objetivo específico que se plantea, la cual consiste en analizar como aborda nuestro ordenamiento jurídico la reducción de remuneración y la figura de la suspensión perfecta de labores en un contexto de estado de emergencia; se tiene, en la figura y tabla N 6 se advierte que más del 50% de jueces (el 87%) y en minoría (32%) los abogados, mencionaron no conocer la regulación de la reducción no consensuada de remuneración; mientras que el 47% (de los encuestados) argumentaron conocer la figura.

Ante ello es necesario mencionar una ley remota pero aún puesta en práctica, que no ha sido objeto de modificación o derogación; esta es, la Ley N° 9463 emitida el día 17 de diciembre del año 1941, que en su único artículo expresa que: “la reducción de la remuneración aceptada por un servidor no perjudicará en modo alguno del derechos adquiridos por servicios ya prestados, según lo pactado en las leyes Nos. 4916, 6871 y 8439, y la compensación por que reciben por los años en los que prestaron sus servicios deberá computarse conforme a la compensación recibida, es decir, hasta el momento que se ejecuta la reducción (...)”

En función a esta disposición, está claro que es una norma que establece la posibilidad de reducirle la remuneración a los empleados; sin embargo, de su composición se aclara que dicha reducción a la que hace referencia, debe ser admitida por el trabajador, es decir, esta Ley N° 9463 considera lo que en la actualidad se entiende por “Reducción de remuneraciones consensuada”.

Al respecto, el autor Vilcamiza (2018) citado en antecedentes a nivel nacional manifiesta que, la Ley N° 9463, transgrede uno de los principios estipulado en la Constitución Política, esto es: Irrenunciabilidad de Derechos Laborales del trabajador porque esta facilita al empleador y al trabajador a reducir su remuneración.

Cabe mencionar que en nuestra Constitución también se encuentran regulados el principio de razonabilidad, proporcionalidad y excepcionalidad que permiten en el caso en concreto, ponderar la importancia de los derechos que son más convenientes para el trabajador en estos tiempos de crisis, es decir, si ponderamos un derecho mínimo indisponible (remuneración, protección contra el desempleo, estabilidad económica, etc.) y el de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales que; además, abarca algunos de los derechos mencionados anteriormente, haciendo uso de la razón, lo más conveniente para un trabajador y su familia; ahora, en estado de emergencia, es percibir una remuneración, no en su totalidad pero lo suficiente para abarcar sus necesidades básicas.

Del párrafo precedente mencionado, cabe destacar que la norma no regula expresamente la figura de la reducción de remuneración no consentida, sin embargo, el derecho se caracteriza por la interpretación y análisis que se le puede dar a una normativa, por esta razón en la figura 07 se constata que más del 50% de encuestados se muestra conforme con la realización de una interpretación en *contrario sensus* al literal b) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 y existiendo un fundamento adecuadamente justificado, cabe la posibilidad de reducir la remuneración sin que esto denote hostilidad laboral.

Cabe destacar que el TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante D.S. N° 003-97-TR, inicialmente en su literal b) de su artículo 30°, establecía que: “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría”; empero, este artículo sufrió modificaciones señaladas en la Ley N° 30709 publicada el día 27 de diciembre del año 2017, la que quedó de la siguiente manera: “son actos de hostilidad equiparables al despido: b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para la promoción o ascenso del trabajador”.

Partiendo de un criterio muy particular, se puede sostener que la redacción vigente del literal b) del artículo 30° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR es ambigua, dado que, ignora la probabilidad de que existan causas objetivas o situaciones reales y extremas que, debidamente comprobadas y

acrediten que el empleador se encuentra acorralado y tiene otro camino más que tomar la decisión unilateral de disminuir los salarios a sus trabajadores con la finalidad de proteger la estabilidad laboral y el empleo de sus empleados; pues de no ser así, le corresponde actuar de acuerdo a ley y llevar a efecto un cese colectivo de trabajadores que sería muy perjudicial tanto para el trabajador como para el empleador.

Para finalizar, el último objetivo específico tiene como finalidad, proponer la emisión de un Proyecto de Ley estableciendo criterios de aplicación de reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador en un contexto de Estado de emergencia.

En los resultados de la figura y tabla N° 08 y 09 se aprecia que 87.5% de jueces y 80% de abogados respondieron que creen conveniente establecer criterios que perfeccionen el cumplimiento de las decisiones judiciales y empresariales sobre la reducción de remuneración en un contexto de Estado de emergencia, además se apreció, que 87.5% de jueces y 78% de abogados señalaron que es conveniente la propuesta de un proyecto de Ley con la finalidad de instaurar criterios sobre la aplicación de reducción de remuneración contextualizando un Estado de emergencia.

Sobre la propuesta de la emisión de un proyecto de ley con la finalidad de establecer criterios de reducción de remuneración en un contexto de Estado de Emergencia, está respaldada por el tesista Saco (2018), citado en antecedentes a nivel nacional quien expresa que, lo ideal es aplicar métodos o tratamientos especiales de interpretación que permitan a la comunidad jurídica comprender la justificación del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Por último, se puntualiza que, en base a la información encontrada, se confirma la hipótesis que señala que se deben establecer criterios de aplicación de reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador en un contexto de estado de emergencia, garantizando que sea una medida temporal y extraordinaria por el criterio de excepcionalidad.

VI. CONCLUSIONES

1. La aplicación de la reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador mediante un sistema escalonado en un contexto de pandemia, resulta viable en la medida que se establezcan criterios que garanticen ser una medida excepcional y temporal teniendo en cuenta la situación de riesgo en la salud de los trabajadores por un contagio posible, inexistencia de regulación en la legislación nacional respecto a un tratamiento en la reducción de remuneración no consensuada que permitan servir como guía a entidades privadas.
2. Respecto a la delimitación del concepto de remuneración en el Perú y a la vez los elementos que la caracterizan, dentro de la doctrina y legislación nacional, se advierte que la remuneración es el aspecto fundamental del derecho al trabajo porque deberá apartarse de los conceptos tradicionales y tomar en cuenta las necesidades reales en el aspecto económico, social y político de casa país o sistema de gobierno.
3. Respecto al análisis en el ordenamiento jurídico sobre la reducción de remuneración y la suspensión perfecta de labores en un estado de emergencia, se enfatiza considerar la relevancia de establecer criterios de aplicación de esta figura contextualizando una situación de estado de emergencia para efectuar un estudio mucho más objetivo en materia laboral, a consecuencia de situaciones extraordinarias que se puedan presentar.
4. Conforme al proyecto se establece que existe la necesidad de creación de un proyecto de ley donde se establezcan criterios de reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador mediante un sistema escalonado en un contexto de estado de emergencia ya que aporta un mejoramiento en la justicia laboral del Perú.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gobierno y a cada poder del Estado que ante futuras situaciones que provoquen un Estado de Emergencia, deberían tomar en consideración la emisión de normas tan importantes que con base científica aportan la elaboración de nuevas normas e instrumentos legales acorde a nuestra realidad.
2. Se recomienda optar por el apartado del concepto tradicional de la remuneración y considerar las circunstancias de la situación del trabajador que permitirá contribuir a facilitar la estabilidad económica de los empleados y empleadores.
contribuir y facilitar la estabilidad económica de sus trabajadores.
3. Se sugiere a la corte suprema de justicia de la republica un mejor estudio para la creación de un Proyecto de Ley a fin de que todas las instancias valoren los criterios determinados de los fundamentos relacionados con la aplicación de la reducción de remuneración por decisión del empleador mediante un sistema escalonado en un estado de emergencia.
4. Se recomienda a los congresistas, autoridades con facultad legislativa considerar la emisión de una fórmula legal de reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador aplicando un sistema escalonado, deberá atender los tratados nacionales e internacionales acerca del respeto a los derechos mínimos indisponibles reconocidos tanto a nivel nacional como internacional por los trabajadores.

VIII. PROPUESTA

PROYECTO DE LEY N°



ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta del Poder Judicial

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

**LEY QUE ESTABLECE
CRITERIOS DE REDUCCION DE
REMUNERACIÓN NO
CONSENSUADA APLICANDO UN
SISTEMA ESCALONADO
DURANTE EL ESTADO DE
EMERGENCIA.**

La presidenta del Poder Judicial que suscribe, **Elvia Barrios Alvarado**, con el Acuerdo aprobatorio de la Sala Plena de fecha (...), en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa reconocido en el Artículo 107° de la Constitución Política del Estado y el inciso 7) del artículo 80° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, propone el siguiente proyecto de Ley:

**“PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE CRITERIOS DE REDUCCION DE
REMUNERACIÓN NO CONSENSUADA APLICANDO UN SISTEMA ESCALONADO
DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA”.**

Artículo 1° . - Objeto de la ley

La presente Ley tiene por objetivo plantear criterios de reducción de remuneración temporal, no consensuada aplicando un sistema escalonado durante el Estado de Emergencia, promoviendo y protegiendo así en el territorio nacional la estabilidad económica de la actividad privada.

Artículo 2° . - Del ámbito de aplicación de la presente Ley

La presente Ley es aplicable a todos los emprendedores y trabajadores del sector privado bajo cualquier régimen laboral.

No sustituye normas nacionales, protocolos, guías técnicas y otros documentos de carácter normativo implementados en el Perú, debiendo entenderse como medidas complementarias que orientan la implementación de la normativa nacional como la actividad económica y su impacto frente a la COVID-19.

Artículo 3° . - De la reducción de remuneración mediante el sistema escalonado

A fin de evitar un trato discriminatorio y apuntando a la búsqueda de equidad que se plantea a la hora de utilizar el criterio de razonabilidad sobre la medida de reducción de remuneración de manera unilateral por parte del empleador y, a efectos de esta ley se dispondrá una reducción mayor para los trabajadores de dirección y de confianza y el porcentaje de reducción será menor para los trabajadores ordinarios.

Deberá tenerse en cuenta que por ningún motivo se afectará el derecho a percibir una remuneración mínima vital por lo que se ha considerado

Artículo 4° . - De la decisión unilateral del empleador de reducir la remuneración

La norma, específicamente el D.U. N° 038-2020 señala que al momento de aplicar cualquiera de las medidas previsionales y la de la suspensión perfecta, hay que privilegiar el consenso entre el trabajador y el empleador, pero si este consenso no es posible, se puede interpretar que el empleador lo puede aplicar de manera unilateral.

Artículo 5° . - Acceso a la medida de reducción de remuneración

Pueden acceder las siguientes personas naturales y/o jurídicas:

- a) Persona natural o jurídica que no esté sujeto a una suspensión perfecta de labores.
- b) Persona jurídica que no haya sido beneficiada con alguno de los subsidios que otorga el gobierno, tales como: Reactiva Perú, Recuperemos el empleo formal, entre otros.
- c) Persona Jurídica que no cuente con una sanción vigente de inhabilitación para contratar con el Estado, por presentación de información con documentos falsos o adulterados.
- d) Los trabajadores de dirección
- e) Los trabajadores de confianza que perciben una remuneración bruta a partir de S/ 2400 Nuevos Soles.

- f) Quienes perciben una remuneración bruta equiparable o mayor al 75% del valor de una Unidad Impositiva Tributaria.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

Primera. - Déjese sin efecto las disposiciones legales que contravengan la presente ley.

Segunda. – El reglamento de la presente ley, será aprobada por Decreto Supremo, en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario, contados a partir de su entrada en vigencia de la presente ley.

EXPOSICION DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. Situación en la actualidad

Con fecha 15 de marzo del año 2020 el presidente de la República a través del Decreto Supremo 044-2020-PCM, mismo que declara el Estado de Emergencia Nacional por el nivel de gravedad en la situaciones que afectaban la salud y la vida de los ciudadanos a raíz del brote de la COVID-19, por lo que se declaró estado de emergencia y se ordenó de estricta obligatoriedad el aislamiento social por un plazo de 15 (quince) días con la finalidad de evitar el contagio de la pandemia en todos los ciudadanos, enfermedad que fue declarada como una pandemia debido a nivel de contagio y la rapidez de su expansión a nivel mundial, así también por como afectaba en gran medida la salud de las personas que la contraen y que como es de conocimiento general, en gran porcentaje estas situaciones han terminado con el fallecimiento de miles de peruanos.

Mediante Decreto Supremo 105-2021-PCM, el gobierno oficializó el retorno e la cuarentena total en casi todo el país dividiendo a las regiones por niveles de contagio y estableció que el estado de emergencia persistiría hasta el 30 de junio del 2021.

Da causa de las circunstancias en las que nos encontramos actualmente, la posibilidad de que el plazo del estado de emergencia sea prorrogado es muy alta, debido a que, hasta la fecha, la cantidad de personas contagiadas y hospitalizadas en comparación con las personas que ya cuentan con una segunda dosis de la vacuna es en gran porcentaje aun mayor; asimismo, está tendiente al alza de contagios debido a las nuevas cepas del mal que se vienen presentando a nivel mundial.

1.2. Problemática en el ámbito laboral

La diplomacia en las limitaciones y restricciones por el estado de emergencia ha ocasionado el aumento de precios y con ello la capacidad de compra; y como si no fuera suficiente, en nuestro país de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha perdido en gran medida los empleos, nos encontramos dentro de los primeros países con esa gran problemática que por supuesto empeora a raíz de la pandemia. En ese orden, así también las empresas al no poder soportar la paralización económica se han visto en la necesidad de salir del mercado y en el peor de los casos llevar a la empresa a quiebre, situación que afecta a muchísimas entidades privadas y en gran medida a las micro y pequeñas empresas, pues son quienes mueven la economía del Perú, agravando aún más el precario mundo del empleo.

Este estado de paralización ha surtido efectos en la economía peruana, de acuerdo al reporte de diciembre de 2020 del Banco Central de Reserva del Perú, la inflación interanual aumentó de 1.69% en agosto de 2020 a 2.14% en noviembre de 2020, conforme lo señala el BCR, esta figura se debió al aumento del valor del dólar en su modalidad de cambio, aumento en los costos de ciertos servicios debido a las medidas sanitarias y el incremento de precios en determinados sectores alimenticios.

En efecto, de acuerdo con el INEI y las cifras brindadas en su página oficial, en la actualidad existe una propensión de aumento sobre el empleo laboral formal, pues una cierta cantidad de la Población económicamente activa está incrementando, es decir, se aprecia un restablecimiento del comercio y la economía que ha provocado un aumento de empleo y por ende la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores activos, en otras palabras, trabajadores que laboran en entidades privadas, pues en las entidades estatales o públicas este problema ha sido de cierto modo casi imperceptible

1.3. Limitación a los empleadores

La restauración gradual de empleos que se están brindando deben ir simultáneamente con el respeto a sus derechos laborales establecidos tanto a nivel nacional (Constitución Política) y a nivel internacional (tratados internacionales) a los que el Perú está suscrito, pues son antecedentes de los valores que se proyectan en derecho laboral.

Como hemos señalado anteriormente, la economía nacional se ha ido recuperando, no existiendo por lo mismo ninguna justificación que permita bajo las circunstancias actuales que un trabajador continúe bajo la figura de suspensión perfecta y en el peor de los casos, que se le haya reducido la remuneración sin antes haber considerado ciertos criterios que son importantes tener en cuenta a la hora de proseguir con las

actividades, remuneración con las que subviene el trabajador sus necesidades personales y familiares, materiales e inmateriales.

Es función del estado intervenir para morigerar situaciones que puedan afectar directamente la situación material de los trabajadores, al constituir los creadores de la riqueza del Perú, sobre todo, si a consecuencia de la pandemia quienes han llevado la peor parte, por lo ya dicho han sido los trabajadores.

En ese sentido, se debe dar una restricción taxativa al empleador para que no reduzca la remuneración de sus trabajadores y obreros sin tener en cuenta ciertos criterios objetivos y razonables; sobre todo cuando han sido beneficiados con programas del estado que han tenido como finalidad brindar este apoyo con la condición de que el empleador continúe con el pago de la remuneración a sus trabajadores y estos no se ven desprotegidos, sobre todo en estos tiempos de crisis económica donde la situación de vulnerabilidad del trabajador aumenta considerablemente por las medidas de restricción que han sido decretas por el poder ejecutivo.

1.4. Fórmula legal de la propuesta

En los lineamientos expuestos, se propone en la fórmula legal prohibir a los empleadores reducir las remuneraciones económicas de los trabajadores a su cargo, sin antes haber atendido los criterios de accesibilidad establecidos en el artículo 5° de la presente Ley, mientras dure el Estado de Emergencia.

Ello para proteger al trabajador de cualquier abuso que se presente más aún si las circunstancias y las potenciales condiciones que le pudiera imponer no solo la pandemia sino también su empleador. Pues por un carácter reverencial se sabe que en muchas ocasiones el trabajador acepta la propuesta de reducción de remuneración salarial, en la creencia de que como es el empleador quien se lo propone, se encuentra frente a una real figura jurídica; en otros casos lo hace por no enfrentar la situación de desempleo que pudiera presentarse y por el temor consiguiente de que no le es fácil conseguir un nuevo empleo en parecidas condiciones, sobre todo durante el estado de emergencia.

1.5. Sustentación constitucional de la fórmula legal

La fórmula legal de la propuesta se basa enérgicamente en los señalado por el artículo 24° de la Constitución Política del Perú que dispone:

“ARTICULO 24”. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

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

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

Se conforma así, el marco constitucional de protección de los derechos laborales del trabajador a percibir una remuneración justa y que en ese lineamiento se propone que la reducción de remuneración debe atender los criterios de temporalidad y razonabilidad, es decir, mientras dure el estado de emergencia; dado las características de vulnerabilidad del trabajador debido a las restricciones y a las pocas posibilidades que tendrían para encontrar un nuevo empleo debido a las restricciones al libre tránsito, entre otros.

II. ANALISIS COSTO BENEFICIO

La fórmula legal propuesta no involucra gastos adicionales al presupuesto público por cuanto se trata de la normativa laboral de cumplimiento por parte de los empleadores, quienes contratan prestaciones a cargo de personas para que hagan una determinada labor.

El beneficio que genera es asegurar las condiciones dignas para ejercer la labor por parte de los trabajadores, además de la seguridad que tendrán de que por lo menos mientras dure el estado de emergencia, decretado por el poder ejecutivo, y mientras continúe la relación laboral con su empleador, la reducción de remuneraciones no será interpuesta a criterio del mismo empleador sino de los que se describen en esta ley.

III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La fórmula legal propuesta incorpora en la normativa laboral nacional criterios de aplicación de reducción de remuneración económicas de los trabajadores por parte de los empleadores.

Aquello no transgrede dicha normativa nacional y está dentro del marco establecido por la Constitución del Perú en materia de protección de los derechos de los trabajadores.

REFERENCIAS

Tesis

Alegría, C & Pinto, C. (2005). La suspensión de la relación laboral. (Tesis de licenciatura).

http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107560/de-alegría_c.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Benitez, V. (1995). La fuerza de trabajo como valor subjetivo para determinar la remuneración del trabajador. (Tesis de licenciatura).

<http://132.248.9.195/pmig2016/0225833/0225833.pdf>

Jiménez, E. (2018). Efectos para el empleador y trabajador por el ejercicio abusivo del derecho a sancionar: CASO ESSALUD 2011-2016. (Tesis de maestría)

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7562/B-C-1209%20JIMENEZ%20PARIHUAMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, C. (2017). La discrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones en la empresa privada de Chiclayo. (Tesis de Licenciatura).

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4426/Lopez%20Castr ejon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morales, C. (2020). Renta básica como medida temporal ante la coyuntura del covid-19 en Colombia. (Tesis de licenciatura).

[https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24637/1/Ensayo%20Renta%20B%c3%a1sica%20Como%20Medida%20Temporal%20Ante%20La%20Coyuntura%20Del%20COVID%2019%20En%20Colombia.p df](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24637/1/Ensayo%20Renta%20B%c3%a1sica%20Como%20Medida%20Temporal%20Ante%20La%20Coyuntura%20Del%20COVID%2019%20En%20Colombia.pdf)

Palomino, L. (2020). Análisis de la Suspensión perfecta de labores en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria, Perú-2020. (Tesis de Licenciatura)

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10661/1/2020_Palomino%20Rivera.pdf

Paniagua, M. (2015). Incentivos y redistribución de las políticas In-Word (Tesis de doctorado).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=112539>

Paredes, P. (2019). Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador. (Tesis de Licenciatura).

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4551/1/RE_DERE_PATRICIA.PAREDES_SUSPENSION.PERFECTA.PROCEDIMIENTO_DATOS.pdf

Parra, R. & Silvestre, A. (2020) La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria. (Tesis de licenciatura)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56140/Parra_HRJ-Silvestre_FAL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, M. & Tejada, J. (2020). Análisis de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020-Perú. (Tesis de licenciatura)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55716/Peréz_GMM-Tejada_HJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, N. (2020). COVID-19 Impactos sobre los sectores económicos y reactivación de una economía en declive. (Tesis de licenciatura)

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24629/1/ENSAYO-COVID-19%20IMPACTOS%20SOBRE%20LOS%20SECTORES%20ECON%20MICOS.pdf>

Ríos, K. (2019). La restitución de cosas al estado anterior del despido para reconocer constitucionalmente las remuneraciones dejadas de percibir durante periodo no trabajado. (Tesis de licenciatura)

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8347/B-C-4747%20RIOS%20LLONTOP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivera, A. (2007). Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana. (Tesis de Maestría)

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1206/Rivera_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saco, A. (2018). El impacto de la ley N° 30709 en la reducción de remuneración: A propósito de la nueva redacción del literal b) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (Tesis de Especialidad).

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13746/SACO_ALVA_MIGUEL_ANGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilcamiza, W. (2018). La Ley N° 9463 y su incidencia con el principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales. (Tesis de licenciatura).
file:///C:/Users/HOGAR/Downloads/Vilcamiza_MWA.pdf

Artículos en línea

Gómez, S. (2009). El último recurso: una empresa debe decidir si cuida su balance o sus recursos humanos. *Revista America Economía Nwes Service*. (Indexado a Informe Académico).

link.gale.com/apps/doc/A201213046/IFME?u=univcv&sid=IFME&xid=98c59e7b.

Castilla, M. (2021). Crisis mundial: Oportunidad para pensar al ciudadano dentro del sistema neoliberal peruano. *Investigaciones Sociales* (Indexado a Informe Académico).

link.gale.com/apps/doc/A653040846/IFME?u=univcv&sid=IFME&xid=0c5c412c

Chávez, L. (2021). Poco interés por el subsidio a la planilla. *Revista de El comercio del Perú*. (Indexado a Informe Académico).

link.gale.com/apps/doc/A657397752/IFME?u=univcv&sid=IFME&xid=b7d05919.

- Economía y Teoría, (diciembre de 2020). La recuperación de la confección de Perú empantanada por la política y la competencia china. *Economía y Teoría*. (Indexado a Busines Economics and Theory).
link.gale.com/apps/doc/A643847091/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=31e57c55.
- Ferro, V. (2021). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista de la Facultad de derecho de la PUCP*. (Indexado a Informe Académico).
link.gale.com/apps/doc/A439187857/IFME?u=univcv&sid=IFME&xid=3974c86b.
- Informe de país (noviembre del 2020). Private – sector credit growth reaches new highs. *Informe de país*. (Indexado en Busines Economics and Theory).
link.gale.com/apps/doc/A643383904/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=8e160864
- Legis.pe (marzo, 2020). ¿Qué es un “estado de emergencia”? *Legis.pe*.
<https://lpderecho.pe/que-es-estado-emergencia/>
- Neves, J (2001). Libertad de trabajo, derecho al trabajo y derecho a la estabilidad en el trabajo. Revista editada por estudiantes de la facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. *Derecho y Sociedad*.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16787/17107>
- Nogueira, M. (2016). La Jurisprudencia de la “crisis” del Tribunal Constitucional Portugués. *Revista de la Universidad Nacional e Educación a Distancia (UNED)*. (Indexado en ProQuest)
<https://search.proquest.com/docview/1883970727/fulltextPDF/BA9C23CBF4984F58PQ/1?accountid=37408>
- Martínez, O. (2015). Convenio de reducción de remuneraciones debe ser voluntario. *La Ley*:
<https://laley.pe/art/2363/convenio-de-reduccion-de-remuneraciones-debe-ser-voluntario>
- Meza, M. (2021). Análisis de las políticas públicas en el Perú ante las crisis derivadas de la Covid-19. *Revista Semestre Económico*. (Indexado a Informe Académico).

link.gale.com/apps/doc/A650440405/IFME?u=univcv&sid=IFME&xid=62f48826.

Ramírez, C. (2020). No esenciales ¿Para Quién? *Letras libres* (Indexado en Informe Académico).

link.gale.com/apps/doc/A636079969/IFME?u=univcv&sid=IFME&xid=98ba6f3f.

Torres, R. (2020). The perfect suspension of work in the covid-19 times. An alternative or employer abuse? *Revista de derecho procesal del trabajo. Corte Superior de Justicia.*

<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/306/379>

Townsend, A. (2021). Ataque de pánico (laboral): respire. Cuente hasta 10 y, cuando termine de leer este artículo, vuelva a hacerse esa pregunta que tanto lo atormenta: ¿Despedir personal es mica salida posible para afrontar los estragos de la actual crisis económica? *Revista de Perú Económico.* (Indexado a Informe Académico)

link.gale.com/apps/doc/A197363741/IFME?u=univcv&sid=IFME&xid=1fb11c94.

Artículos de boletín informativo

De Lama, M. (2017) Acercamiento a la Naturaleza del Derecho Laboral, Criterios y Principios de Interpretación y contenido Constitucional del derecho a la Remuneración: Crítica a los criterios del Tribunal Constitucional para resolver en cuestión de Reducción de Remuneraciones:

<https://www.itaiusesto.com/wp-content/uploads/2019/07/18.-.Acercamiento-a-la-naturaleza-del-derecho-laboral-manuel-gonzalo-de-lama-laura.pdf>

En el texto: “Resumo de direito to trabalho: Introducao ao direito do rabalho”, 2017.

<https://www.jurisite.com.br/wordpress/wpcontent/uploads/2017/03/direito-trabalho.pdf>

Lora, G. (2016). La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. *Revista Ius Et Veritas*, de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385>

Montoya, L. (2019). Los principios del derecho del trabajo en la Jurisprudencia nacional:

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

Kyle, E. y Sarah, R. (2011). "Labor and Employment Law: A career Guide."

<https://hls.harvard.edu/content/uploads/2008/06/laboremployment2012.pdf>

Rivera, J. (2014), Tratado de los Derechos Constitucionales. Editorial – Abeled-Perrot S.A.; Buenos Aires – Argentina:
https://www.academia.edu/36774062/Limitaciones_a_los_derechos_constitucionales_y_control_de_razonabilidad

Senado Federal (2017). Brasil. "Consolidacao das Leis do Trabalho – CLT":
https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf

Rodríguez, E. (2020). Medidas laborales durante el Covid-19 siguen vigentes por la ampliación del Estado de Emergencia Sanitaria. Soluciones Laborales:
http://www.solucioneslaborales.com.pe/index.php?/soluciones_laborales/detalle/medidas-laborales-durante-el-covid19-siguen-vigentes-por-la-ampliacion-del-estado-de-emergencia-sanitaria-0015187

The Institute of Company Secretaries of India (2019). "Labour Laws & Practice":
https://www.icsi.edu/media/webmodules/Labour_Laws&Practice.pdf

Libros

Cabanellas, G. (1945). El Derecho del Trabajo y sus contratos. Editorial Mundo Atlántico. Buenos Aires.

Chanamé, R. (2017). La constitución de todos los peruanos. Conocimientos básicos de la Constitución. Perú: Fondo Editorial Cultura Peruana E.I.R.L.

Plá, A. (1978). Los principios del Derecho de Trabajo. Segunda Edición. Depalma-Buenos Aires.

Pizarro, M. (2018). La Remuneración: Enfoque legislativo, jurisprudencial y doctrinario. Lima. Primera Edición.

Toyama, L. y Valderrama, M. (2016). Diccionario del Régimen Laboral Peruano. Lima-Perú, Gaceta Jurídica.

Libro en línea

Ferro, V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú. Fondo Editorial de la PUCP:

<https://es.scribd.com/book/453514027/Derecho-individual-del-trabajo-en-el-Peru>https://www.youtube.com/watch?v=XMo_DyANeSA

Normativa legal

Constitución política del Perú. (9993)

http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Convenio N° 122, Relativo a la política del empleo (1966)

[http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dII/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo03182.htm/libro03193.htm/seccion03197.htm?f=templatess\\$fn=document-frame.htm\\$3.0#JD_dh56](http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dII/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo03182.htm/libro03193.htm/seccion03197.htm?f=templatess$fn=document-frame.htm$3.0#JD_dh56)

Decreto de Urgencia N°38-2020: Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el Covid-19 y otras medidas.

<http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dII/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo03252.htm/a%C3%B1o572330.htm/mes577892.htm/dia578246.htm/sector578250.htm/sumilla578251.htm>

Ley N° 9463 (27 de diciembre de 1941).

<http://spij.minjus.gob.pe/Textos-PDF/Leyes/1941/Diciembre/09463.pdf>

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997)

http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Jurisprudencia

Corte Suprema de la República, sentencia de casación Laboral 489-2015-Lima.

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_inicio/as_enlaces_destacados/as_imagen_prensa/as_noticias/2016/cs_n_drarevalopj_22092016

Corte Suprema de la República, sentencia de casación Laboral 3711-2016-Lima.

https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/11/Cas.Lab_3711-2016-Lima-Legis.pe.pdf

Tribunal Constitucional del Perú (2004). Sentencia recaída en el expediente 009-2004-AA/TC. 21 de mayo.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00009-2004-AA.html#:~:text=Recurso%20extraordinario%20interpuesto%20por%20don.acci%C3%B3n%20de%20amparo%20de%20autos.>

Tribunal Constitucional del Perú (2014), sentencia recaída en el expediente 0020-2012.PI/TC. 16 de abril.

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

ANEXOS

ANEXO 1

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Reducción de Remuneración por decisión unilateral del empleador</p>	<p>Serkovic, G. (2020) señala que: “la reducción de remuneración no consensuada es aquella que es adoptada por decisión unilateral del empleador, es decir, sin aceptación previa, pero que puede ser puesta en práctica si se cumple con algunos requisitos de proporcionalidad (...)”</p>	<p>La reducción de remuneración es excepcional si se trata de una medida extraordinaria, que se produce en contextos especiales y es razonable si respeta determinados límites de proporcionalidad, de forma que no suponga una reducción significativa ni arbitraria de la remuneración.</p>	<p>Normas Legales</p> <p>Jurisprudencia</p>	<p>-Constitución Política del Perú</p> <p>-Ley N° 9463</p> <p>-TUO del Decreto Legislativo N° 728</p> <p>-Reglamento 003-97-TR</p> <p>-Expedientes del Tribunal Constitucional</p> <p>-Casaciones Laborales</p>	<p>NOMINAL</p>

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE DEPENDIENTE Estado de Emergencia	Ucha, F. (2020), manifiesta que: “El estado de emergencia es, en principio, un régimen de excepción. (...) hace referencia a aquellas “competencias de crisis” que la Constitución otorga al Estado con el carácter de extraordinarias (...).”	Se denomina estado de Emergencia a un escenario excepcional, en el que el actual gobierno y su máximo poder ejecutivo deciden restringir o suspender parcial o totalmente algunos derechos esenciales, para evitar que la situación crítica se extienda o desencadene un caos aún mayor.	NORMAS LEGALES OPERADORES DEL DERECHO	-Decreto de Urgencia N°038-2020. -Decreto Supremo N°011-2020-TR -Jueces -Abogados especialistas en Derecho Laboral	NOMINAL

VIABILIDAD DE LA REDUCCIÓN DE REMUNERACION TEMPORAL FRENTE A LA REVOCACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA

INDICACIONES: Estimado(a) Doctor (a) encuestado (a), me presento ante usted como estudiante de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, Filial Chiclayo, solicitando responda con toda honestidad el presente cuestionario, y que servirá para desarrollar el proyecto de investigación, cuyo título obra al inicio. Por ello, se le solicita marcar con (x) las alternativas de las preguntas dadas que a continuación se presenta, se agradece su valiosa colaboración.

CONDICION: Por Favor, coloque en el espacio respectivo los datos que se le solicita:

Juez Laboralista

Abogado

1. ¿Considera Ud., que es factible la reducción de remuneración por decisión unilateral del empleador, de manera excepcional y temporal en un estado de emergencia (pandemia)?

SÍ

NO

2. ¿Cree Ud., conveniente emplear un sistema escalonado al aplicar la reducción de remuneración no consensuada?

SÍ

NO

3. ¿Considera Ud. que, al aplicarse la reducción de remuneración temporal en un estado de emergencia, resulta conveniente para evitar la suspensión perfecta del contrato de trabajo?

SÍ

NO

4. En su opinión, ¿la reducción de remuneración no consensuada es una mejor alternativa frente a la suspensión perfecta del contrato de trabajo?

SÍ

NO

5. ¿Tiene conocimiento, si la reducción de remuneración no consensuada se ha establecido dentro de nuestra normativa laboral?

SÍ

NO

6. Realizando una interpretación en contrario *sensus* al literal b) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728°. ¿Cree usted que, si existe un motivo debidamente justificado, sería posible la disminución del salario sin que esto signifique hostilidad laboral?

SÍ

NO

7. ¿Considera Ud., que es importante desarrollar criterios que complementen las decisiones judiciales respecto a la reducción de remuneración contextualizando un Estado de emergencia?

SÍ

NO

8. ¿Cree Ud. Conveniente la propuesta de un proyecto de Ley, a fin de que se establezcan criterios de aplicación de reducción de remuneración en un contexto de Estado de emergencia?

SÍ

NO

ANEXO 3

CONSTANCIA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

A través de este documento se constata la fiabilidad del instrumento de recolección de datos para medir la percepción del tema, el cual está contenido dentro de la tesis titulada "Viabilidad de la reducción de remuneración temporal por decisión unilateral del empleador aplicando un sistema escalonado durante el Estado de Emergencia" de la estudiante Arelis Yamilet Rojas Rojas de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo.

Este instrumento se le ha aplicado a una muestra selectiva por conveniencia representada por 68 operadores del derecho entre abogados y jueces. Al ser una investigación en una ciencia de humanidades, se vio conveniente aplicar este parámetro para el referido estudio. Por ende hago referencia que se aplicó durante el mes de marzo a mayo del 2021 según técnica "Encuesta" y un instrumento "Cuestionario"

Ante ello, se ha utilizado el Método de Kuder-Richardson (KR-20), el cual queda evidenciado con la documentación anexada en el presente. Es así que para la interpretación del coeficiente de KR-20, se está tomando las siguientes escalas:

0.81 a 1.00	Muy bueno
0.61 a 0.80	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Alta
0.01 a 0.20	Muy Alta

Dando fe que se utilizaron encuestas originales y que los resultados son fieles a la realidad a favor de la investigación, ya que el coeficiente de confiabilidad obtenido es igual a 0.762, el mismo que refleja un coeficiente "Alto" dentro de la escala de fiabilidad, en conclusión el instrumento de recolección de datos es confiable.

Estampo mi sello, rubrica y número de registro para la conformidad del especialista y metodólogo de la investigación.



UIC: HUGO LUGO SAAVEDRA SAAVEDRA
COESPE 955
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

ANEXOS:

$$KR-20 = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sigma^2 - \sum p \cdot q}{\sigma^2} \right)$$

En donde:

K = Numero de ítems del instrumento

$K-1$ = Numero de ítems del instrumento - 1

1 = Unidad

$\sum p \cdot q$ = Sumatoria de los productos de $p \cdot q$

σ^2 = Varianza de las puntuaciones totales

Aplicando la fórmula:

$$KR-20 = \left(\frac{8}{8-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{1.14}{3.20} \right) = 0.762$$

Finalmente:

Tabla 1:

Resultado obtenido al aplicar el coeficiente de KR-20 al cuestionario de 8 preguntas aplicado a: 60 abogados y 8 jueces.

KUDER-RICHARDSON	Encuestados
0.762	68

Fuente: Investigación propia


LIC. HUGO LORGIO SAAVEDRA SAAVEDRA
COESPE 955
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

Tabla 2:

Consolidado del cuestionario aplicado a: 60 abogados y 8 jueces.

ENCUESTA	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8
1	0	0	1	0	0	0	0	0
2	0	1	0	0	0	0	1	0
3	1	0	1	1	0	0	1	0
4	0	1	0	0	0	0	1	0
5	1	0	1	0	0	0	1	1
6	0	1	0	1	1	1	1	0
7	0	1	0	0	0	0	1	0
8	0	1	0	0	0	0	1	1
9	0	0	0	0	0	0	1	0
10	1	1	0	1	0	0	1	0
11	1	0	0	0	0	0	1	1
12	0	1	0	0	1	0	0	0
13	0	0	1	0	0	0	1	0
14	0	1	0	0	0	0	1	0
15	0	1	0	1	0	0	1	1
16	0	0	0	0	0	0	1	1
17	0	1	0	0	0	1	0	0
18	0	0	0	0	0	0	1	0
19	0	1	0	1	0	0	1	0
20	0	0	0	1	0	0	1	0
21	0	1	0	0	0	0	1	0
22	0	1	1	0	0	0	1	0
23	0	1	0	0	0	0	1	1
24	0	1	0	0	0	0	1	0
25	0	0	0	0	0	0	1	0
26	0	1	0	1	0	0	1	0
27	0	0	0	1	0	0	0	0
28	1	0	0	0	0	0	1	0
29	0	1	0	0	0	0	1	0
30	0	0	0	1	1	1	1	0
31	1	1	1	0	0	0	0	1
32	0	1	0	0	0	0	0	0
33	0	1	0	0	0	0	0	0
34	1	0	0	0	0	0	0	0
35	0	1	1	0	0	0	0	0
36	1	1	0	0	0	0	0	0
37	0	1	0	0	0	0	0	0
38	0	0	0	0	0	0	0	0
39	0	1	1	0	0	0	0	0
40	0	1	0	0	0	0	0	0
41	0	1	0	0	0	0	0	0
42	0	1	0	0	0	0	0	0
43	0	1	1	0	0	0	0	0
44	0	1	0	0	0	0	0	0
45	0	1	0	0	0	0	0	0
46	0	1	0	0	0	0	0	0
47	0	1	0	0	0	0	0	0

48	0	0	0	1	1	0	1	0
49	0	1	0	0	1	0	0	1
50	0	1	0	0	0	0	1	0
51	0	1	0	0	0	0	0	0
52	0	1	0	0	0	0	0	0
53	0	1	0	0	0	0	1	0
54	0	1	0	0	0	0	0	0
55	0	1	1	0	0	0	0	0
56	0	1	0	1	0	0	0	0
57	0	1	0	0	0	0	1	1
58	0	1	0	0	0	0	0	0
59	0	0	1	1	0	0	1	0
60	0	1	0	0	0	0	0	1
61	0	1	0	1	0	0	0	0
62	0	1	0	0	0	0	1	0
63	0	1	0	0	0	0	0	1
64	0	1	1	1	0	0	1	0
65	0	1	0	0	0	0	0	0
66	0	1	0	0	0	0	1	0
67	0	1	0	1	0	0	0	0
68	0	1	0	1	0	0	0	0

Chilayo, 08 de mayo del 2021


 LIC. HUGO LORGIO SAAVEDRA SAAVEDRA
 COESPE 955
 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ