



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Efectos jurídicos de la casación laboral N ° 489-2015 – Lima vs el derecho a la remuneración digna”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

Jenny Andrea Huaman Velasquez

ASESOR:

Dr. Chávez Sánchez Jaime Elider

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA - PERÚ

2017

Página del jurado

Rodríguez Figueroa José Jorge

Presidente

Wenzel Miranda Eliseo Segundo

Secretario

Chávez Sánchez Jaime Elider

Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a mis padres Alberto Huaman Meza y Feliciano Velasquez Campoverde, además a mis hermanos Carlos Alberto y Thalía Diana Alexandra, por guiarme y por darme la fuerza suficiente para emprender este camino rumbo al éxito de mi carrera profesional.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecerle infinitamente a Dios por colmarme de bendiciones.

También, a todos los profesionales que aceptaron la entrevista contribuyendo así con el desarrollo de esta investigación.

Declaración Jurada de Autenticidad

Yo, Huamán Velásquez Jenny Andrea, con DNI N ° 47736576, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica:

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

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

Lima, julio de 2017

Jenny Andrea Huaman Velasquez

DNI N° 47736576

Presentación

Señores miembros del Jurado:

La presente investigación titulada “Efectos jurídicos de la casación laboral N° 489-2015 – Lima vs el derecho a la remuneración digna”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Abogado.

La presente investigación tiene como propósito identificar los efectos jurídicos de la casación laboral N ° 489-2015 – Lima con relación al derecho a la remuneración digna, siendo este un elemento esencial del contrato.

Así, cumpliendo con el reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo, la investigación se ha organizado de la siguiente manera: en la parte introductoria se consignan la aproximación temática, trabajos previos o antecedentes, teorías relacionadas o marco teórico y la formulación del problema; estableciendo en este, el problema de investigación, los objetivos y los supuestos jurídicos generales y específicos. En la segunda parte se abordará el marco metodológico en el que se sustenta el trabajo como una investigación desarrollada en el enfoque cualitativo. Acto seguido se detallarán los resultados que permitirá arribar a las conclusiones y sugerencias, todo ello con los respaldos bibliográficos y de las evidencias contenidas en el anexo del presente trabajo de investigación.

La autora

Índice

Página del jurado	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaración de autenticidad	iv
Presentación	v
Índice	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
Aproximación temática	3
Trabajos previos	7
Teorías relacionadas al tema	9
Formulación del problema de investigación	32
Justificación del estudio	33
Objetivo	34
Supuesto Jurídico	35
II. MÉTODO	35
2.1 Tipo de investigación	37
2.2 Diseño de investigación	37
2.3 Caracterización de sujetos	38
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5 Métodos de análisis de Datos	39
2.6 Tratamiento de la información: Unidades Temáticas, categorización	40
2.7 Aspectos éticos	40
III. RESULTADOS	41
3.1 Descripción de resultados: Técnica de Entrevista	42
3.2 Descripción de análisis normativo	51
IV.DISCUSIÓN	56
V.CONCLUSIONES	64
VI.RECOMENDACIONES	67

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	76
Anexo 1. Matriz de consistencia	77
Anexo 2. Guía de entrevista	80
Anexo 3. Entrevista al Congresista Hernando Cevallos Flores	84
Anexo 4. Entrevista a la Magíster Katty A. Caballero Segá	87
Anexo 5. Entrevista a la Magíster Lesly L. Castro Rodríguez	90
Anexo 6. Entrevista al Abogado Miguel A. Yaganqui Alarcón	93
Anexo 7. Entrevista al Abogado Johny B. Colqui Ganto	97
Anexo 8. Ficha de validación de entrevista por el Dr. Chávez Sánchez Jaime	101
Anexo 9. Ficha de validación de entrevista por el Dr. Laos Jaramillo Enrique	102
Anexo 10. Ficha de validación de entrevista por la Dra. Roque Gutiérrez Nilda	103
Anexo 11. Guía de análisis normativo	104
Anexo 12. Ficha de validación de análisis normativo por el Dr. Chávez Sánchez Jaime	107
Anexo 13. Ficha de validación de análisis normativo por el Dr. Laos Jaramillo Enrique	108
Anexo 14. Ficha de validación de análisis normativo por la Dra. Roque Gutiérrez Nilda	109
Anexo 15. Ley N° 9463	110
Anexo 16. Casación laboral N° 489-2015-Lima	111
Anexo 17. Proyecto de Ley N°332-2016	118

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es una disertación escrita mediante ella examinamos un problema jurídico situado en la sociedad peruana, esta tesis de estudio nos muestra la relevancia de proteger la remuneración del trabajador por el carácter alimentario que posee; más allá de una crisis económica. El objetivo general, precisamente, es identificar los efectos jurídicos de la casación laboral N° 489-2015-Lima. Para ello, se utilizó dos técnicas, primero la entrevista y luego el análisis de normas, los cuales fueron validados por los docentes de la Universidad. En tal sentido, los resultados obtenidos se concluyeron lo siguiente: los efectos jurídicos de la casación laboral N° 489- 2015-Lima inciden en el derecho a la remuneración del trabajador, al existir ausencia de normatividad laboral sobre la actuación del empleador ante una crisis económica, y que ante dicha ausencia posibilita al empleador a adoptar una decisión unilateral de reducir la remuneración que deja en un estado de vulnerabilidad a la parte más débil de la relación laboral.

Palabras claves: remuneración, contrato de trabajo, trabajador, derechos laborales

ABSTRACT

This research paper is a written dissertation by examining a legal problem located in Peruvian society, this thesis study does not show the relevance of protecting the remuneration of the worker for the food character that has; Beyond an economic crisis. The general objective, precisely, is to identify the legal effects of labor marriages N° 489-2015-Lima. For this, two techniques were used, first the interview and then the analysis of norms, which were validated by the teachers of the University. In this sense, the results obtained were as follows: the legal effects of labor marriages N° 489- 2015-Lima affect the right to remuneration of the worker, there is an absence of labor regulations on the action of the employer in the face of an economic crisis.

Key words: remuneration, labor contract, worker, labor rights

I. INTRODUCCIÓN

Los derechos laborales en el transcurso del tiempo han tomado un nivel constitucional y, por lo tanto, tienen carácter de ser derechos fundamentales protegidos por el Estado. El derecho al trabajo tiene una protección a nivel internacional es por ello, que nosotros como Estado reconocemos tales derechos a través de la declaración universal de derechos humanos y del pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales; esta legislación internacional nos permite crear normativas jurídicas de connotación similar.

Ahora bien, en los contratos laborales, concurren tres elementos esenciales para deducir el vínculo laboral existente entre el empleador y el trabajador: la remuneración, subordinación y la prestación del trabajador. En cuanto al primer elemento mencionado líneas arriba, es importante recalcar que, al cumplimiento de la prestación de servicios del trabajador, éste recibe como contraprestación la remuneración.

Por ende, toda persona que realiza una labor bajo la subordinación del empleador, ejerce el derecho a recibir como contraprestación una remuneración; no solo que lo satisfaga a él, sino también al vínculo familiar que lo rodea, creando un estado de conformidad acorde con una vida digna.

Nuestra constitución política en el artículo 24° de forma tuitiva protege la remuneración del trabajador. En consecuencia, encontramos en el Derecho Laboral normas existentes que establecen la inembargabilidad como lo menciona el código procesal civil en su dispositivo legal 648° en inciso 6, sin embargo, existe la Ley N ° 9463 que data del 17 de diciembre de 1941, mediante dicha norma jurídica permite legalmente la reducción consensuada de la remuneración.

Este miércoles 21 de Setiembre del presente año, se presentó la sentencia de la Casación Laboral N ° 489-2015-Lima en los medios de comunicación sobre el recurso extraordinario entablado por la Empresa Red Star del Perú.

La Corte Suprema de Lima realizó un análisis sobre la reducción de la remuneración, si esta era o no viable; y si se había cometido realmente una infracción normativa, el recurso se presentó por la comisión de una infracción de tipo normativo sobre la Ley N°9463, resolviéndose favorablemente en favor de la demandante. Más adelante detalladamente analizaremos los criterios tomados por los magistrados.

Esta sentencia ha generado diversas controversias, por parte de grupos sindicales, políticos, congresistas y abogados laboristas realizando aseveraciones en contra de la sentencia dictada por la Corte Suprema; inclusive el vocal de la Corte Suprema de Justicia brindó declaraciones mediante los medios de comunicación nacional para explicar dicho fallo. Además, el día 22 de setiembre el Poder Judicial presentó un comunicado, puntualizando que dicha sentencia solo vinculaba a las partes y que es un caso concreto.

Respecto al tema de tesis que se plantea, no se registran estudios realizados anteriormente, por lo que se tratará de realizar un análisis que se desprende de la Casación Laboral N ° 489-2015-Lima, identificar los efectos que perjudiquen a los agentes de la fuerza del trabajo en ámbito laboral público y privado, y también se pretende plantear recomendaciones para evitarlas.

Aproximación Temática

El derecho al trabajo tiene connotación constitucional, este derecho a venido siendo protegido por las dos últimas constituciones peruanas en la de 1979 y la actual del 1993, muchos de ellos resultan por la adscripción del Perú en los convenios internacionales que apuntan a la protección laboral, y de los cuales no hemos sido ajenos.

En tanto, dentro de la relación laboral es tan esencial e importante para el trabajador el percibir como contraprestación una remuneración satisfactoria y equitativa. La remuneración no solo tiene calidad de cubrir necesidades para su subsistencia, sino que el trabajador se siente con la libre disposición del

dinero obtenido fruto de su arduo trabajo. El trabajador tiene proyecciones laborales dentro de su centro de trabajo, se siente estable, cómodo, busca vinculación con los compañeros de trabajo y lo más importante se siente digno con la remuneración que percibe, cuando cuenta con ella realiza proyecciones beneficiosas a nivel laboral, tanto en lo personal, familiar y profesional.

El Perú como muchos países; vela por intangibilidad de la remuneración del trabajador a través de normas imperativas protegiéndola, cuando se realiza un contrato de trabajo que pueda afectarla. Siempre se hace referencia al trabajador como una de las partes más débiles de la relación jurídica laboral y por ello, es necesaria su máxima protección.

El Art. 6° del Decreto Supremo 728° menciona que la contraprestación recibida por el trabajador por la labor desempeña puede ser en dinero o también en especie y esta es siempre de su libre disposición. No obstante, debemos precisar que la Ley N°9463 del 17 de diciembre 1941 normatividad vigente que permite la legalidad de la reducción de las remuneraciones, puesto que la citada norma expresa literalmente que la reducción de las remuneraciones es con la aceptación del trabajador, y en reiteradas ocasiones en las casaciones laborales y en el Tribunal Constitucional nos mencionan que sólo con el consentimiento del trabajador se puede realizar el convenio de flexibilización remunerativa. En tal sentido, el trabajador es quien dispone libremente de su remuneración al efectuar la contraprestación efectiva de su labor.

El día miércoles 31 del mes de agosto en la emisión del diario El Peruano, se publicitó la casación laboral N ° 489-2015–Lima, donde se resolvía un recurso extraordinario presentado por la empresa Red Star del Perú.

Antes, pasare a explicar se llegó esta problemática a la corte suprema, para tener mejor entender del tema de la casación laboral. La demanda fue interpuesta por el señor Daniel Yndigoyen Herrera contra su ex empleadora la empresa Red Star del Perú, la pretensión solicitada era exigir el reintegro de sus remuneraciones. El impartidor de justicia del juzgado especializado

de trabajo en primera instancia, pues se considera que al no haber reclamado ni cuando se redujo la remuneración ni cuando se restituyó la misma, a su empleadora de dicha disminución, entonces esta aceptó que la reducción fue porque la empresa se encontraba en crisis financiera, teniendo este criterio fue declarada infundada la demanda interpuesta por el trabajador. En la segunda instancia se revocó la sentencia declarándose fundada, en tal sentido que, la empleadora no presentó documentación alguna que probara la reducción de la remuneración fue aceptada por el trabajador.

Pues bien, los magistrados de la Corte Suprema, realizaron una interpretación de la norma legal N°9463, indicándose que se puede realizar la rebaja salarial al trabajador mediante la Ley, y que en tal contextualización existen dos formas con acuerdo y sin acuerdo. Cuando se refiere a consensuada existe acuerdo previo entre empleador y trabajadores, o en el caso que fuese con los representantes del sindicato, mientras para la segunda circunstancia es una decisión adoptada solo por el empleador, sin la aceptación del trabajador con la existencia de una causa objetiva con características de excepcionalidad y la razonabilidad que justifique la medida económica efectuada por el empleador, resultado que deviene de la realización interpretativa en contrario del Decreto Supremo N°003-97-TR en su artículo 30° inciso b, que nos hace referencia a la reducción inmotivada de la remuneración como un acto hostil realizado por la empresa y la extensión normativa del Decreto Supremo N°001-96-TR establecido en su artículo 49°, hace referencia a la disminución del salario de manera inmotivada es un acto ejercido por voluntad del empleador sin consentimiento de su trabajador o trabajadores.

Se desprende del considerando octavo de la casación laboral 489-2015-Lima que la existencia de una causa objetiva que se desprende de un mal desempeño en los estados financieros y contables que se embarcaba dicha empresa, según la copia literal de la partida registral N° 03019798 quedaba acreditada mediante una resolución del órgano jurisdiccional se daba la orden de liquidación y disolución por inactividad. Sin embargo, lo inexplicable es

que la reducción de la remuneración del señor Daniel Yndigoyen Herrera se dio en el año 2002 al 2003, después de haber sufrido la supuesta crisis económica y que el demandante prosiguió trabajando para la empresa Red Star del Perú, restableciéndole su remuneración al siguiente año, y lo más extraño es que dicha medida económica solamente fue impuesta a los subgerentes de la empresa, y no a todos los trabajadores de dicha empresa.

Dicha sentencia, en el considerando décimo indica que el Tribunal Supremo mantiene el criterio que la ejecución de reducir el monto remunerativo al trabajador con acuerdo o sin este, cuando existan requisitos de excepcionalidad y razonabilidad este accionar resultara viable.

Los magistrados aseveran que ser excepcional, si la medida es extraordinaria que tiene lugar a contextos excepcionales y será razonable si la medida económica, en este caso la reducción de la remuneración sea no suponga una disminución significativa ni arbitraria. Pero, debo decir que para un trabajador que le disminuyen su remuneración ¿es insignificante? el valor sea cual fuese menor o mayor, y aunque parezca insignificante es parte de su remuneración del trabajador; del derecho que tiene, es producto de su esfuerzo que despliega durante su horario de trabajo, es un derecho adquirido, un derecho que nació producto de un contrato laboral, un acto jurídico que nació de forma bilateral y no unilateral.

Manifiesto mi desacuerdo con la sentencia de esta casación, en cuanto esta Corte terminó por añadir que la rebaja de la remuneración del trabajador esta medida será viable sin el consentimiento del trabajador siempre y cuando se alegue crisis económica de la empresa.

Estos criterios tomados por los magistrados, posibilitando al empleador para que mediante su potestad de dirección; tome la decisión de forma unilateralmente de reducir el salario, y exceder sus límites del *ius variandi*.

Si bien, esta resolución judicial no es precedente vinculante; y de observancia obligatoria esta sentencia tiene efectos negativos que genera perjuicio al trabajador, atenta contra el derecho a la remuneración digna y, pues se ejecuta un acto en contra de la voluntad del trabajador.

La indebida comprobación de la causa objetiva puede generar afectación directa al trabajador especialmente al del sector privado y público. Además, mientras para el empleador la remuneración suele ser un sobrecosto económico, no obstante, para el trabajador la remuneración representa el nivel de vida que desea obtener.

Trabajos Previos

Antecedente Internacional:

Coronel, Stephanie (2012) con su tesis titulada "Análisis jurídico del salario digno en el Ecuador", de la Universidad de las Américas de Ecuador, facultad de Derecho para obtener el título de abogada. Los puntos resaltantes de esta tesis son los siguientes: La autora considera que la remuneración bajo constitucional ecuatoriano *ut supra* garantiza la protección de la misma, además de los principios universales del derecho al trabajo son los importantes para proteger al trabajador en el contrato laboral, también se menciona al plan nacional el buen vivir 2009-2013 realizado por el presidente de la república ecuatoriana Rafael Correa creado con el objetivo de promover el pago de remuneraciones justas.

En Colombia existe la reducción de la remuneración que permite, la disminución de la contraprestación recibida por el trabajador, pero esta es comunicada y aprobada por el trabajador, en este país se le conoce como flexibilización salarial, a diferencia de nuestro país, este ha tomado mecanismos para la verificación de ello, mediante el Ministerio de trabajo y el Ministerio de Hacienda, con ello existe una protección adecuada. Además, cuentan con el apoyo del Banco de la República, si bien este no cumple la función de vigilar, pero realiza un control financiero (Martínez, s.f, pp.1-2).

Dichas entidades estatales, podrán de manera objetiva e indubitable verificar la existencia de la causa objetiva ante el supuesto de una crisis económica de una empresa.

Antecedentes Nacionales

Se han realizado en el Perú, uno que otro estudio respecto a la remuneración y su enfoque constitucional, si bien esta tesis no es semejante al tema de investigación, está realizada por el autor me explica detalladamente el análisis de la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano.

Sarzo, Víctor (2008) con su tesis titulada “La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano”, este ejecutor del presente trabajo es alumno de la Pontificia Universidad Católica del Perú perteneciente a la facultad de Derecho para obtener el título de abogado, existen puntos resaltantes de su estudio de investigación, menciona en su capítulo I, respecto al contenido constitucional del derecho de la remuneración, el tratamiento y protección que se le brinda en el ordenamiento jurídico Peruano.

Rivera, Aldo (2007) con su tesis titulada “Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana”, perteneciente a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, escuela de Post grado de Derecho, para obtener el grado académico de magister, lo más relevante de este trabajo de investigación lo siguiente: estudia la remuneración al interior de la relación laboral en el sector privado, brindando teorías del salario, la historia de la remuneración y el tratamiento constitucional que se ha dado a lo largo de los gobiernos peruanos, asimismo la protección frente al empleador y la prohibición de reducir la remuneración.

La jurisprudencia nos dotado de gran amplitud de conocimientos, ya que nuestros jueces en cada una de ellas, realiza un exhaustivo estudio para dar una mayor motivación de sus sentencias, Es así como; las sentencias en materia laboral no han sido la excepción, motivo por ello cito a dos sentencias que las presento en mi investigación que nos ayudaran a entender este tema y dar mayor amplitud.

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

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

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

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

Teorías relacionadas al tema

Derecho al trabajo

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

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

Trabajo

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

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

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

Contrato de trabajo

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

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

Bajo esta conceptualización dada por los autores, debo entender que es una decisión bilateral que se pone en manifiesto para crear una relación jurídica. De igual manera el trabajador se somete ante su empleador para la ejecución de labores, y al mismo tiempo es dirigido, fiscalizado, y puede ser sancionado.

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

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

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

Elementos esenciales del contrato de trabajo

En Colombia, la relación laboral que se desprende del contrato consta de institutos estructurales que tiene carácter esencial como los establecidos por su código sustantivo del trabajo en el artículo 23°; mencionando a los siguientes: prestación del servicio personal, subordinación y la remuneración (“Obligación especial del empleador”, 2014, p.1).

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

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

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

Para Toyama y Vinatea definen la remuneración como un elemento primordial del contrato de trabajo, este otorgamiento dado por el empleador por la fuerza de

trabajo desempeñada en el centro laboral. Lo percibido por el trabajador ingresa a su esfera económica, dándose un incremento a nivel patrimonial. (2013, p.169).

Considero que, mediante esta cita de los autores expresan, que la remuneración es un elemento importante en el contrato para vincular la relación de trabajo, por lo tanto, es parte del patrimonio del trabajador y del disfrute que el tendrá con su familia.

Al ingresar la remuneración a sus arcas económicas constituye su esfera patrimonial, el trabajador dará mayor protección, considerándose de vital importancia.

La remuneración

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

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

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

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

- (a) Se debe entender por definición de remuneración a todo concepto recibido por el trabajador por parte del empleador, o cualquier otro concepto otorgado de manera directa o indirecta por la efectividad de su fuerza de trabajo.
- (b) En cuanto a la igualdad entre el trabajo realizado por un varón y una mujer debe ser considerado de igual forma sin discriminación alguna.

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

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

Para Obregón Sevillano la remuneración es toda suma de dinero perteneciente al trabajador por la prestación de servicios realizada a favor del empleador, por ello forma parte de su libre disposición, y siendo obligación alguna de rendir cuenta a nadie y su obtención es de conducto regular (concepto de remuneración, 2014, Párr., 2).

Lo expresado por el autor, me parece valido decir que, la remuneración de libre y sola disposición del trabajador, siendo así, afectarla grava un derecho recogido en la carta magna de nuestro país, es ponerle una barrera a la libre disposición de la remuneración.

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

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

Remuneración digna

“Desde una perspectiva política-social el salario tiene el carácter de sustento, no en el sentido minimalista sino el de ser medio para alcanzar una vida digna” (Vida, Monereo y Molina, 2008, p. 327).

De lo descrito anteriormente, considero que la remuneración constituye el sustento, y debido a su existencia configura un medio para obtener como persona una vida digna.

Desde muchas décadas atrás estamos tratando de luchar por los derechos del hombre, en cuanto a los derechos laborales se refiere no han sido ajenos, recordemos a los mártires de Chicago que dieron su vida a cambio de defender los derechos laborales, donde el proletariado sometía al obrero a una vida deplorable; se ha luchado incansablemente por buscar una mejora continua en la remuneración.

Suele ser la búsqueda de una remuneración digna la urgencia en esta sociedad, y también a nivel internacional, por ejemplo, en fecha 02 de mayo del 2016 se publicó a través del medio de comunicación mexicano “La prensa” sobre el interés de las autoridades de la comisión nacional de los derechos humanos sobre este tema y la relevancia que este tiene para el trabajador.

Rescato lo más importante de la noticia mexicana respecto a la remuneración digna, ellos aseveran lo siguiente:

En ocasión del Día Internacional del Trabajo, ayer 1o de mayo la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) urgió a autoridades y empresarios a fortalecer los programas normas y mecanismos encaminados a impulsar el desarrollo económico social y cultural de las y los trabajadores, así como a percibir una remuneración digna y a asegurar la ocupación plena y productiva.

El Organismo Nacional destaca que el ejercicio efectivo de ese derecho comprende gozar de una vida digna el desarrollo pleno de la persona tener empleo salario suficiente y justo para satisfacer necesidades propias y de la

familia además de gozar de condiciones laborales equitativas y satisfactorias sin discriminación alguna (Carrasco, 2016, p. 10).

La premisa de este trabajo es que el salario digno es un requisito previo para una vida digna y segura. Una remuneración por trabajo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas del hogar de alimentos, vivienda, ropa, salud, educación, transporte y ocio. Tanto el salario digno como la preservación del medio ambiente son componentes esenciales de un futuro justo y sostenible (De Regil, 2014, p. 2).

Elementos de la remuneración

Acceso

Asimismo, el artículo 23° de la Constitución Política del Perú de 1993, de forma imperativa menciona que "el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan".

En consecuencia, el Estado debe velar por la protección de los derechos laborales, dándole suma prioridad a los sujetos de derecho más vulnerables de la sociedad.

Cabe resaltar, que este dispositivo legal 23° vuelve indicar que "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".

Es así que, el Estado Peruano mediante política de Estado 14 del Acuerdo Nacional se propuso con referencia al acceso a un empleo, digno y productivo, para mejorar la calidad del empleo, los derechos y condiciones de los trabajadores del Perú.

No privación arbitraria

Además, el artículo 23° en su penúltimo párrafo de la Constitución Política del Perú de 1993, también indica:

“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

En referencia a lo citado respecto al artículo precedente no se puede pactar en contrario a la constitución, ni someter al trabajador a actos que rebajen su dignidad.

En cuanto al último párrafo del artículo 23° de la constitución reitera “Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin libre consentimiento”. Este párrafo trata de evitar y abolir de alguna manera el y trabajo forzoso e indigno.

A diferencia de tiempos históricos, donde existía la esclavitud y el trabajador no era considerado como tal, sino que existió una pugna y una lucha constante de la mano obrera, por una remuneración digna, el reconocimiento de las horas extras y la protección de los derechos labores.

Prioritario

En el segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución (1993) establece lo siguiente:

“En tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, de cara a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad y la dignidad”.

Equidad y Suficiencia

En tal sentido, nuestra constitución mediante el artículo 24° protege la remuneración del trabajador y establece la existencia del derecho a una

remuneración, teniendo la característica de ser equitativa y suficiente, que le sirva de sustento para él y su familia, a aras de arribar un bienestar material y espiritual.

De igual manera, Rosales, hace referencia con respecto al contenido esencial del derecho a la remuneración la existencia de elementos vinculados entre sí de carácter esencial expresado en jurisprudencia Constitucional que nos sirven para establecer un ámbito protector adecuado citándose los siguientes: acceso, no privación arbitraria, prioritario, equidad y suficiencia.

La protección material

La protección esencial del salario se da, en primer lugar, en lo que respecta a su determinación o fijación, en orden a que alcance un monto adecuado a las necesidades familiares y sociales del trabajador; en segundo, en lo que atañe a su integridad, para que llegue completo a manos del trabajador, sin mermas ni reducciones; y, en tercero, en lo relativo a su intangibilidad, para que no se vea afectado por factores exógenos que pudieran perjudicarlo (Pasco, s.f, p.217).

Clases de salario

Destajo

“Lo característico del salario “a destajo” es que se trata de un salario por “resultado” puro que, a su vez, mide con exactitud el rendimiento del trabajador y lo estimula a trabajar lo más intensamente que pueda” (López, p.460).

Comisión

Se trata de una especie del género remuneración a resultado. La comisión consiste en que la retribución se calcula en función de los negocios en que el trabajador hubiese mediado. La remuneración puede consistir en una cantidad fija por negocio mediado o en un porcentaje del mismo. (Palavecino, 2010, p.7)

En el Estado chileno mediante el apartado 42 inciso c) del Código del Trabajo establece lo siguiente:

“El porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador”.

Sueldo y jornal

Para muchos autores el término remuneración, sueldo, retribución y estipendio son términos iguales, pero para otros son calificados de forma indistinta. Un ejemplo claro; la diferencia que hacemos entre sueldo, y que denominamos comúnmente como un pago por la realización de trabajo en un mes.

Asimismo, distinguimos el jornal como remuneración percibida en relación a un día o a una determinada cantidad de horas. Por otro lado, también la cantidad dineraria recibida en función a productividad o a actividades circunscritas lo que denominamos pago por comisiones, que en total forma parte de nuestra remuneración computable.

El salario Mínimo

Organización Internacional del Trabajo refiere constantemente sobre el salario en América Latina lo siguiente:

En los últimos años, para reducir la desigualdad salarial muchos países han recurrido a la medida de fijar un salario mínimo o mejorar el existente. Son muy diversos los factores determinantes del nivel y de la distribución de los salarios. Las políticas elegidas en materia de educación, atención infantil o migración pueden influir en el suministro al mercado laboral de trabajadores de uno u otro sexo con diferentes perfiles de calificación, mientras que las políticas comerciales o las innovaciones tecnológicas pueden cambiar la demanda relativa de trabajadores con diferentes perfiles de calificación (Organización Internacional del Trabajo, 2017, p.26).

Organización Internacional del Trabajo

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

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

El ius variandi

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

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

que existen parámetros para la modificación contractual. Para la realización de modificaciones de elementos estructurales debe contar el empleador con la voluntad del trabajador, sino dicha acción debe entenderse como un abuso en el ejercicio del *ius variandi*.

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

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

Criterios jurisprudenciales en Argentina

En Argentina mediante la Ley del contrato de trabajo N°20744 en su artículo 66° establece lo siguiente:

El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

La norma nos menciona que no se pueden introducir cambios a los elementos esenciales del contrato de trabajo, por lo cual brindan la protección al trabajador, en caso de existir perjuicio moral o económico.

En Argentina, la remuneración esta tan esencial en los contratos de trabajo que su modificación causa una lesión grave al trabajador, que no está permitida.

La lesión causada a la moral y las repercusiones que se puedan efectuar por los cambios indebidos ingresados en el contrato, cambian la esencia del mismo, pues este nació en virtud de la voluntad de las partes.

Según Hierrezuelo y Grisolia, estos autores destacan el criterio de la sala 8° de Buenos Aires; dicha sala indica que para la modificación de elementos esenciales se requiere la manifestación de la voluntad de las partes para tener eficacia, en tanto así, si se rebaja la remuneración y el ejecutor de la fuerza de trabajo continúese efectuando las mismas actividades, esta relación contractual no tendría equivalencia (2008, p.148).

Con respecto, a lo mencionado por los autores argentinos, consideran que toda modificación contractual de los elementos esenciales, se realiza con la participación de ambas partes, y no de forma unilateral, considero que a diferencia de los criterios mencionados en la casación N ° 489-2015-Lima, porque la remuneración es un elemento esencial y modificarlo es hacer un uso abusivo del ius variandi.

Entonces podemos concluir afirmando, es necesaria la aprobación para su modificación de la remuneración del servidor, este será un acuerdo entre el trabajador y el empleador. Sin embargo, se adiciona la existencia de una equivalencia entre lo recibido como contraprestación y la realización de actividades hechas por el trabajador en su ambiente laboral. (Hierrezuelo y Grisolia, 2008, p.148)

En consideración a lo descrito líneas arriba, todos los sujetos tenemos derechos que se no son irrenunciables y nos son inherentes, que están establecidos en normas jurídicas, por lo tanto, tienen protección. El derecho al trabajo es un derecho humano de toda persona, a tener en consecuencia, una remuneración digna que me permita tener una vida acorde al nivel que yo decido tenerla y no que otros la decidan.

Según lo mencionado por Hierrezuelo y Grisolia sobre lo mencionado por la Sala 4° en Argentina, respecto a que no es posible rebajar la remuneración por decisión solo del empleador, cuando esta proviene del trabajador. Además, el empleador no puede restringir la remuneración que pertenece al trabajador sin su mera voluntad sin acuerdo antes comunicado al interesado (2008, p.150).

El comentario que amerita es, lo importante de la remuneración para el trabajador, y que su modificación altera sus aspiraciones laborales, personales y familiares, además que no se puede sobrepasar sobre el derecho de otros.

En ese sentido, Grisolia y Hierrezuelo citan a la sala 3° porque esta menciona la acreditación del daño ejercido sobre un trabajador, fue una disposición unilateral por la empresa demandada, pues no hubo acuerdo para realizar dicha actuación vulnerándose los derechos del trabajador e infringiendo el artículo 66 de la ley del contrato de trabajo, la demanda tuvo un exceso del ius variandi al realizar la rebaja salarial elemento esencial del contrato de trabajo, lo cual excede su poder causando un perjuicio. Además, a pesar de tener el cargo de jefe de departamento y no accionar judicialmente en el tiempo requerido no significa que el trabajador concedió a su empleador la medida tomada. El silencio del recurrente no puede tomarse como una presunción en su contra (2008, pp.151-152).

Considero que, lo expresado por los autores mediante la cita que realizan a la Sala Argentina es la correcta, porque no es posible aminorar la remuneración como acto unilateral emanado por el empleador para perjudicar directamente al trabajador, y tampoco pensar que porque no expreso su molestia del accionar impuesto por su empleadora debe considerar ese silencio como una aceptación de lo dispuesto en su contra.

Por tal motivo, la omisión de no accionar administrativa ni judicialmente debe considerarse que el trabajador dio su consentimiento para ejecutar medidas en su contra, en el presente caso reducir su remuneración ante una crisis económica. Tampoco que el cargo desempeñado de alto rango signifique que él tenía mayor conocimiento de los hechos acontecidos en su centro de labores.

Según Hierrezuelo y Grisolia mencionaba que la Sala 6 de Argentina establecía criterios sobre una trabajadora no había expresado su malestar sobre la medida económica tomada por su ex empleadora, durante una crisis económica del país, y que se le había reducido el sueldo en un 10% en el lapso de tres años, pero la sala manifestó que el no haber reclamado no significaba que había aceptado, que esa medida tomada de forma unilateral perjudicaba al trabajador sin lugar a duda aunque se hubiese planteado la idea de preservar la estabilidad laboral (2008,p.152).

En comentario de lo mencionado, si bien es cierto que el trabajador mantiene una dependencia del empleador eso no significa que, este pueda realizar actos abusivos contra el derecho del trabajador, mucho menos merece considerarse que el trabajador tenga que estar dentro de la planificación o de las contingencias empresariales, y que por ende, tenga que ceder su remuneración para pretender estabilizar a la empresa ante una crisis económica, de lo cual es ajeno a dicho riesgo. Además, no por mantener un puesto de trabajo debe permitir la enajenación de derechos laborales y a obtener una remuneración digna.

Iniciativas legislativas 2016 en el Perú

Estos criterios de la Corte Suprema, no sólo calaron en la ciudadanía, sino también en los congresistas; tanto así que, por iniciativa legislativa del congresista; Jorge del Castillo Gálvez presentó este proyecto, firmada por los siguientes congresistas Luciana León Romero, Javier Velásquez Quesquén y Mauricio Mulder perteneciente al grupo parlamentario Aprista, el día 23 de setiembre del 2016, se presentó un Proyecto de Ley N ° 286-2016-CR ante la comisión de trabajo y seguridad social, por esta iniciativa legislativa se prohíbe la reducción de la remuneración del trabajador, por parte del empleador.

A los 28 días del mes de setiembre se presentó nuevamente los proyectos de Ley 326/2016 y 332/2016 en el área de trámite documentario que será derivado ante la comisión de trabajo y seguridad, el primero fue presentado por Justiniano Rómulo Apaza del parlamentario de Frente amplio por la Justicia Vida

y Libertad, en cuanto al segundo presentada por Hernando Ismael Cevallos Flores ambos prohíben la reducción de remuneraciones en el sector privado y público.

Mediante el Dictamen de fecha 18 de abril 2017 se adjuntó se adjuntó los dos proyectos posteriores en el expediente N ° 286-2016, pues los tres tienen el mismo objeto proteger la remuneración del trabajador, por lo tanto prohíben la reducción del trabajador por parte del empleador.

Si revisamos las propuestas de iniciativa legislativa tienen nos todo gira en torno al derecho a una remuneración digna y constitucionalmente protegida, mencionan que tienen por objeto prohibir la reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador.

Reducción remunerativa consensuada

Mediante la Ley N°9463 en el único artículo literalmente se permite la reducción de la remuneración, esta ley da la ventaja de realizar una medida económica, pero debe tenerse en cuenta que solo tendrá validez cuando exista acuerdo de forma expresa entre los sujetos de derecho vinculados en el contrato de trabajo, si se procede de forma adversa, será tomado como un acto hostil y con plena vulneración de derecho (Avalos, 2010, p. 248).

Teniendo en cuenta lo expresado por el autor, considero que la disminución de la remuneración será válida, si hay un acuerdo bilateral de las partes que conforman un contrato laboral, y será inválido si no existe consenso, lo cual es condenado dicha acción realizada por el empleador de forma arbitraria mediante el artículo 30° del texto único ordenado del Decreto Supremo N ° 728, como un acto hostil.

Asimismo, tal reducción, no vulnera el Principio de Irrenunciabilidad previsto en la Constitución porque la norma que regula la remuneración mínima es una norma de derecho necesario relativo que permite el pacto entre las partes por lo cual sí es factible la reducción de remuneraciones entre empleadores y trabajadores. (Infantes, 2010, p.2)

Cuando, se modifica el monto remunerativo con el debido consentimiento del trabajador, entonces no se vulnera ningún derecho laboral, por el contrario, es un convenio el cual se arribó mediante un acuerdo de las partes.

[...] “En nuestro ordenamiento jurídico no es considerado acto de hostilidad la reducción de remuneración si el trabajador ha dado el consentimiento para el mismo”. (Ugarte, 2009, p.2)

Los actos de hostilidad tal como lo menciona nuestra legislación son actos no permitidos, sin embargo, si la remuneración se reduce con el consentimiento del trabajador mediante un convenio es legal.

“Los empleadores si pueden reducir la remuneración de sus trabajadores, pero para ello deben tener la aceptación de su trabajador” (Hurtado, 2009, p.3).

Los empleadores en el Perú toman medidas de reducir los sueldos, pero los trabajadores deben ser consultados con anterioridad a la medida económica impuesta, y debe ser aceptada, pues ellos, son la fuente de ingreso económico a la empresa. El acto unilateralidad de decidir disminuir la suma remuneratoria afecta directamente al trabajador.

Si bien es cierto, en muchas ocasiones es muy difícil ver la presencia de la entidad estatal que protege los derechos laborales en estricto, pese a ello los trabajadores tratan de repeler la vulneración de sus derechos de forma auto compositiva, o renunciando a los derechos ante un cansancio excesivo de exigir ante su empleador lo que por derecho le corresponde.

“La disolución de las sociedades mercantiles no es algo automático, sino el resultado de un proceso, de una sucesión de actos jurídicos tendentes a la terminación de la vida societaria” (Moya, 2012, p. 33).

Debemos considerar que, las sociedades que realizan actividades económicas y se encuentran en disolución suelen pasar por un proceso complejo y largo, y que ejecutan esta medida con la finalidad de darle fin a la sociedad. Entonces llega el momento en el que pensamos ante esta situación en la que se encuentra la

empresa debe justificar la decisión unilateral del empleador para la reducción de la remuneración de su trabajador con la sola existencia de esta causa objetiva. La liquidación se realiza para realizar efectivo a los acreedores, con la posibilidad de no limitarles sus derechos que les corresponden.

Puede existir una crisis económica en la empresa, como se manifestó en un momento en la empresa Municipal administradora de peaje de Lima S.A, hecho que suscito que se consultara la posibilidad de reducir la remuneración de sus trabajadores.

Mediante el informe técnico N ° 265-2015-servir /GPGSC, de fecha 29 de abril del 2015, presentado ante Cynthia Su Lay gerente de políticas de gestión del Servicio Civil, mediante el documento hace referencia la consulta realizada por la empresa Municipal administradora de peaje de Lima S.A, sobre la viabilidad de reducir las remuneraciones de sus trabajadores adscritos al decreto legislativo N ° 728, por encontrarse los estados financieros de dicha empresa municipal en negativo.

Realizan un análisis, sobre la normatividad sobre la reducción de la remuneración en la legislación vigente, menciona que, en el caso de entidades o empresas del estado, la evaluación y calificación de sus estados financieros corresponde ante la contraloría general de la república en su calidad de ente rector del sistema nacional de control tiene competencia para tales fines.

No se visualiza la presencia y el control de la entidad administrativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el proceso de cambios de elementos esenciales y no esenciales en el contrato laboral, más allá de ello, la falta de normativas que establezcan lineamientos que se deben tener presente para dicha modificación contractual. En consecuencia, persiste elevación del su poder de dirección del empleador, y un deficiente protección jurídica ante una flexibilización laboral (Toyama, 2011, p.202).

Es lamentable que, la entidad que debe respaldar los derechos laborales tenga deficiencia al momento de efectuarlos y, se carezca de procedimientos legales

para evitar efectos jurídicos contrarios a los derechos labores de los sectores públicos y privados.

A diferencia de lo acontecido, en merito a la casación laboral N ° 489-2015-Lima, se toma que la reducción laboral como acto de liberalidad del empleador es viable, sin considerar la voluntad del trabajador, argumentándose la existencia de una crisis que devasta a la empresa, sin embargo en Argentina el tratamiento es distinto , no se puede afectar la remuneración alegándose crisis económica, sin mediar aceptación del trabajador , porque la remuneración forma parte del patrimonio del trabajador y exceder el poder de dirección afecta a los derechos laborales.

La ajenidad de los riesgos

En ese sentido Alonso Olea, señala que, “la esencia del contrato de trabajo está en la ajenidad, y que de la ajenidad en el trabajo deriva naturalmente la ajenidad en los riesgos, de forma que la posibilidad de beneficio o pérdida, se imputa al empresario” (Tamayo, 2016, párr. 22).

El enunciado precedente hace alusión al trabajo desempeñado por el prestador de los servicios, dándole precisión a una característica en particular como es la realización de trabajo por cuenta ajena. Por que como veremos más adelante esta es tan importante dentro del contrato laboral.

Debo entender que lo señalado descripción mencionada el trabajador no tiene por qué ceder su remuneración ante una crisis económica sin ser consultado y sin su aceptación sobre dicha medida económica, pues ello estaría vulnerando su derecho a la remuneración que constitucionalmente se encuentra protegida.

También, Bayón Chacón refiere que, “la ausencia del riesgo económico de la empresa en favor del trabajador, constituye entonces una característica del contrato. Todo supuesto de riesgo de empresa transferido al trabajador aparece por ello como no laboral, pues el prestador no sería ya trabajador en el sentido del Derecho del Trabajo, sino un pequeño empresario” (Tamayo, 2016, párr. 24).

Considero que, si asignarle al trabajador una carga como lo es una crisis económica empresarial afecta al trabajador respecto a la medida planteada sin su consentimiento, en consecuencia, el empleador estaría tomando una medida excesiva y extralimitando el *ius variandi*, al ser la remuneración un elemento esencial del contrato inmodificable.

“Al respecto, tal como hemos desarrollado, la ajenidad en los riesgos no permite que la causa objetiva de la crisis actué como justificante para la reducción de la remuneración de forma unilateral y en consecuencia se torna imposible modificar las condiciones esenciales del contrato de trabajo” (Tamayo, 2016, párr. 37).

De otro lado, es preciso comentar que durante la época de problemas económicos que a travesaba el continente europeo y específicamente España se vio obligado a tomar medidas económicas y también laborales para proteger su estabilidad, en el Estado español mediante el Real Decreto - Ley 3/2012 Capítulo III manifiesta:

“Medidas para favorecer la flexibilidad interna de las empresas como alternativa a la destrucción de empleo”, contiene distintas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores.

Mediante esta norma jurídica se estableció medidas para la protección del empleo tras la crisis económica dada en España, sin embargo, estas medidas serán verificadas por el gobierno.

Trabajo decente

La definición de la palabra trabajo decente deviene de la Organización Internacional del Trabajo del año 1999, mediante esta conceptualización se trató de hacer una reflexión a los países miembros en épocas de desempleo, la difusión del concepto trabajo decente incentiva al cambio a nivel social en los Estados y a los ciudadanos obtener una vida acorde con la dignidad (Organización Internacional del Trabajo, 2011, p.13).

Considerando la conceptualización de trabajo decente realizada por la organización internacional del trabajo, cabe recalcar que esta se manifiesta en el

trabajador durante el desarrollo de su vida laboral. Las manifestaciones que brinda esta entidad internacional son lineamientos que seguimos mayoría de países adscritos ante esta organización.

Para Ghai, el trabajo decente no solo se enmarca en la protección de los trabajadores dependiente sino también de los independientes, mediante este concepto se está en constante búsqueda de la calidad de empleo , la protección de la remuneración, la seguridad y salud en el centro de labores (2003, párr.3).

Considero que lo Rescatable de esta cita antes mencionada es, el velar por la protección del trabajador no debe importar si este, es independiente o dependiente, el solo hecho de tener esta calidad es merecedor de ser inmune ante vulneración de los derechos laborales.

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (Organización internacional del trabajo, s. f., párr.1).

Si bien es cierto, la organización internacional del trabajo ha realizado diversos trabajos para incentivar a los Estados miembros para la protección de los derechos labores en los diferentes países, para mejorar la calidad de trato, igualdad y el respeto; pero aun deficiencias para lograrlo.

Lo señalado en la sentencia del Tribunal Constitucional expediente N°00027-2006- PI, en la foja 42 resalta el concepto de trabajo decente como las aspiraciones que posee el trabajador dentro del lugar en el que se encuentre

realizando una actividad productiva de forma segura, libre, saludable y en marco de la Ley.

Nuestro país en infinidad de veces ha pretendido legislar de alguna manera el ámbito laboral de manera fallida, por lo que es necesario hacerlo para evitar interpretaciones inadecuadas que ameriten conflictos laborales entre el empleador y los trabajadores.

“La dignidad como elemento esencial del ser humano, está presente en la actividad del trabajo, para que sea realizado en condiciones que permitan que las personas no sean afectadas en sus derechos” (Rosas, 2015, p. 15).

Nuestra actual carta magna circunscribe en el artículo 22° “El trabajo es un deber y un Derecho. Es base del bienestar social y un medio realización de la persona”, mediante este dispositivo legal nos recuerda que el trabajo está ligado con la dignidad de la persona.

Principio in dubio pro operario

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

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

Después de lo analizado, la causa objetiva que se encuentra en la casación laboral N ° 489-2015, nos presenta una crisis económica, este el colegiado no puntualizado el número de pérdidas económicas, ni tampoco los periodos de insolvencia de ella, no hubo una exhaustiva búsqueda de la comprobación de la causa y motivación de dicha reducción.

Además de ello, en el décimo primero considerando el tribunal superior mantiene la posición de dos circunstancias que posibilitan esta medida, no tiene certeza si la rebaja salarial fue consensuada o no consensuada, pero ante esa incertidumbre justifica cualquiera de las dos posibilidades. Cuando ante la duda insalvable debió considerarse en favor del trabajador y en defensa remunerativa.

En consecuencia, esta problemática y sus efectos jurídicos fluctúan de la disminución de la cuantía remunerativa que, al recaer directamente sobre el trabajador del sector privado y público, perjudica a la parte más débil del contrato de trabajo dejando en un estado de vulnerabilidad.

Principio protector

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

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

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

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

organismo promueve, supervisa y fiscaliza el cumplimiento del ordenamiento jurídico.

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

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

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

Las partes de la relación laboral, no se encuentran facultadas para acordar una rebaja o disminución de la remuneración pactada, como consecuencia del imperativo legal de reducción de la jornada laboral establecida en el inciso 1° del artículo 22, con relación al artículo 19 transitorio, ambos del Código del Trabajo.

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

II. Problema de Investigación

2.2. Formulación del Problema de Investigación

El problema de investigación se torna en una situación en la que el investigador empieza a filosofar (realización de preguntas), teniendo la necesidad de darles posibles a los problemas planteados con el desarrollo de una investigación profunda (Chacón, 2012, p.32).

Los problemas de mi investigación son los siguientes:

Problema Principal

¿Cuáles son los efectos jurídicos de la casación laboral N ° 489-2015-Lima en el derecho a la remuneración digna?

Problema Específico

- a) ¿De qué manera afectan los criterios de la casación laboral N°489-2015 - Lima en la remuneración del trabajador?
- b) ¿De qué manera afecta la inadecuada comprobación de la causa objetiva del empleador en el derecho a la remuneración digna?

Justificación del Estudio

La justificación de un trabajo de investigación “consiste en brindar una descripción sucinta de las razones por las cuales se considera válido y necesario realizar la investigación; [...] de tal manera que se justifique la inversión de recursos, esfuerzos y tiempo” (Monje, 2011, p.69).

El presente trabajo es un tema actual para realizar un proyecto de investigación debido a los efectos negativos que genera en el ámbito socio-jurídico, en mérito de la casación N°489-2015-Lima, es importante y relevante precisar si los actos unilaterales del empleador sobrepasan los derechos laborales del trabajador cuando exista el supuesto de una causa objetiva debido a una crisis económica que atraviesa la empresa.

Mi investigación contribuirá a darle un tratamiento jurídico distinto al que hoy pretende los magistrados darle al tema sobre reducción de las remuneraciones de los trabajadores en ambos sectores. Es un problema relevante para el derecho laboral, cuyas recomendaciones aportaran a la legislación vigente Ley N ° 9463.

Respecto de la justificación metodológica, el presente trabajo se realizó bajo un enfoque cualitativo, empleándose el diseño de Teoría Fundamentada.

Objetivos

Los objetivos del trabajo a investigar hacen referencia lo que se desea expresar del objeto de estudio, por ello en un conjunto de enunciados se manifiesta lo que se quiere lograr con dicho estudio (Valderrama, 2002, p. 245).

En ese sentido, precisare los objetivos tienen correlación con el problema de estudio, estas son acciones con dirección a realizar con la única meta de llegar a plantear una solución al problema de estudio.

Objetivo General

Identificar los efectos jurídicos de la casación laboral N ° 489 - 2015 – Lima en el derecho a la remuneración digna.

Objetivos Específicos

- a) Determinar de qué manera los criterios de la casación laboral N ° 489-2015 –Lima afectan a la remuneración del trabajador.
- b) Determinar de qué manera la inadecuada comprobación de la causa objetiva del empleador afecta en el derecho a la remuneración digna.

Supuestos Jurídicos

El supuesto jurídico, también denominado hipótesis en el enfoque cuantitativo, anticipa al investigador “[...] una explicación probable [...] del hecho que se estudia y plantea respuestas al mismo” (Monje, 2011, p.24).

Por ende, el presente trabajo se dirige a plantear supuestos jurídicos relacionados a los problemas de investigación propuestos.

Supuesto Jurídico Principal

Los efectos jurídicos de la Casación Laboral N°489 - 2015 – Lima en el Derecho a la remuneración digna son:

- La reducción de la remuneración de forma unilateral del empleador.

- Insatisfacción del trabajador en el centro de labores respecto a la medida económica planteada por el empleador.
- Afectación a las aspiraciones del trabajador respecto a su vida laboral.

Supuesto Jurídico Específico

- Los criterios de la casación laboral N ° 489-2015 –Lima respecto a la reducción de la remuneración del trabajador, conlleva al trabajador obtener una remuneración insatisfactoria para desarrollo de su vida. Por lo tanto, que esta medida económica ejecutada por su empleador de forma unilateral afecta directamente a la libre disposición de su remuneración.
- La inadecuada comprobación de la causa objetiva del empleador afecta directamente al trabajador, quien será pasible de una simulación realizada por su empleador en los estados financieros creando la existencia de una crisis económica (causa objetiva), para propiciar una medida económica que sea excepcional y razonable

II. MÉTODO

En durante la realización del estudio de investigación de carácter científico, el método consiste en un conjunto pasos concatenados que pretenden dar solución a los problemas planteados. Es decir, se busca obtener la validez de los supuestos jurídicos o las hipótesis planteadas en el proyecto (Valderrama, 2002, p.75).

De lo expresado líneas arriba cabe indicar que el método será los procedimientos preestablecidos que seguirá el investigador para la ejecución del proyecto por investigar.

Este trabajo de investigación se realizará con el uso del método científico con enfoque cualitativo mediante un proceso inductivo- deductivo se permite explorar y describir; tendrá como instrumentos la entrevista y el análisis de los datos.

2. Metodología

2.1 Tipo de Estudio

Para Valderrama la investigación pura o básica es un tipo de estudio que permite la adquisición de nuevos conocimientos que mediante el discernimiento de las situaciones vividas en la sociedad puedes elaborar postulados y lineamientos (2002, p. 38).

Para este trabajo se utilizó el tipo de estudio básico, pero se empleó también el nivel de estudio descriptivo, a través de este estudio puedes observar el contexto real, realizando una descripción del objeto a tratar.

2.2 Diseño de Investigación

El diseño de teoría fundamenta es más común en el enfoque cualitativo, este diseño tiene surgimiento de los datos recolectados durante la investigación no se desprenden de las investigaciones previas, de esto modo que analizaremos constantemente la búsqueda de recolección de datos (Valderrama, 1992, p. 297).

Asimismo, el proyecto contara con el diseño de teoría fundamentada. Por ende, se tendrá en cuenta la exigencia de contar con las entrevistas para generar mayores conocimientos, ya que este trabajo de investigación no cuenta con trabajos previos relacionados al tema investigado.

2.3 Caracterización de sujetos

Para realizar las entrevistas se consideró que los entrevistados cuenten con los siguientes perfiles:

Tabla N ° 1

Perfil de entrevistado

	Entrevistado	Cargo	Institución	Años de Experiencia
1	Congresista Hernando Ismael Cevallos Flores	Presidente de la comisión del trabajo y seguridad social del congreso de la Republica. (2016 -2021); y también, autor del proyecto de Ley N ° 332-2016.	Congreso de la República del Perú.	10 años
2	Mg. Liliam Lesly Castro Rodríguez	Abogada y docente especialista en Derecho laboral	Universidad Privada Cesar Vallejo	12 años
3	Mg. Kathy Angelica Caballero Segá	Abogada especialista en Derecho laboral.	Caballero & Ormeño representaciones legales S.A.C.	14 años
4	Mg. Miguel Armando Yaganqui Alarcón	Abogado especialista en Derecho Constitucional y Laboral.	Estudio jurídico & proyectos Lima Group S.A.C	25 años

5	Mg. Johny Bernabé Colqui Ganto	Abogado especialista en Derecho Concursal y Capacitador principal Escuela Nacional de Conciliación extrajudicial-MINJUS.	Escuela Nacional de Conciliación extrajudicial-MINJUS.	18 años
---	--------------------------------	--	--	---------

Fuente: Elaboración propia (Lima, 2017).

2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se debe entender como técnicas aquellos mecanismos que nos permiten la aplicación de un método, a través de ellos se alcanza los objetivos del proyecto de tesis (Baena, 2014, p.88).

Los instrumentos para la recolección de datos para el desarrollo de la investigación fueron los siguientes:

- **Análisis del Normativo:** Se dio con el debido análisis de la norma laboral peruana, a través de la guía de análisis normativo.
- **Entrevistas:** Las entrevistas están dirigidas a los representantes de organizaciones sindicales, abogados especializados en el derecho laboral y al presidente de la comisión de trabajo y seguridad social del congreso de la república del Perú ; y quien su vez es congresista de la iniciativa legislativa del proyecto de Ley N 332- 2016, a través de los entrevistados recolectare datos ,conocimientos, opiniones, recomendaciones y críticas que nos ayudaran a obtener la información adecuada para el tema.

2.5 Métodos de análisis de datos

En la presente investigación de enfoque cualitativa se utilizó los métodos de análisis:

Inductivo-Deductivo: Se empleará para aplicar los supuestos teóricos contenidos en la Doctrina nacional e internacional a las situaciones concretas a fin de obtener a partir de ellas las generalizaciones conceptuales (Valderrama,2002, p.97).

Hermenéutica Jurídica: Para la interpretación ontológica y comparada referida al tratamiento de los derechos laborales (Valderrama, 2002, p.97).

2.6 Tratamiento de la información - Unidades temáticas – categorización

❖ Categorías

- A. Derechos laborales
- B. Remuneración
- C. Contrato de trabajo
- D. Ius variandi

2.7 Aspectos Éticos

Las investigaciones deben ser dirigidas al estudio de problemas sociales, económicos, jurídicos y empresariales en favor de la sociedad y de las organizaciones. Se orientan a encontrar la causa del problema y otorgarle una solución, por ningún motivo una investigación científica sobrepasa los lineamientos éticos y morales, por ello la información debe ser constatada y reservada durante el desarrollo de la investigación. (Huamachuco y Rodríguez, p.190)

En cuanto a los aspectos éticos, está orientada en la perspectiva que despliegue el investigador referente a la moral y ética, también el respeto por los derechos de autor por ello se tratara de usar adecuadamente el manual American Psychological Association 2012.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados: Técnica de Entrevista

Se realiza la descripción de los resultados alcanzados por esta técnica, a través de las entrevistas se pretende lograr identificar los efectos jurídicos de la casación laboral N ° 489 – 2015 – Lima en el derecho a la remuneración digna. A continuación, las respuestas de los entrevistados fueron las siguientes:

Objeto general:

Identificar los efectos jurídicos de la casación laboral N ° 489 - 2015 – Lima en el derecho a la remuneración digna.

Pregunta N ° 1: ¿Explique Ud. que entiende por remuneración digna, y cuál es su relación con contrato de trabajo?

Al respecto, Cevallos (2017) señala:

Remuneración digna es percibir un salario que te permita no solo resolver la canasta básica familiar, sino además de tener posibilidades de acceso a la cultura, al deporte, al entretenimiento y a todas las cosas que son parte de la realización de la persona. La remuneración tiene que alcanzarte para poder desarrollar esos espacios que son parte de un buen vivir. el contrato de trabajo debe reflejar la posibilidad de tener acceso a todo ello con un grado de seguridad, con un grado de perspectiva y el contrato te debe asegurar derechos desde el punto de vista laboral.

Por su parte, Caballero (2017) expresa:

La remuneración digna es un sentido amplio, la idea es una remuneración que alcance para poder vivir de una forma adecuada. sin embargo, la norma jurídico peruana establece criterios mínimos que salvaguardan ese derecho, por ejemplo, la remuneración

mínima vital que más que un hecho de valor del trabajo se refiere a garantizar ingresos para las personas.

Al respecto, Yaganqui, Colqui y Castro (2017) consideran que la remuneración digna nace del contrato de trabajo, y sirve de fuente para la realización de la persona para vivir de forma adecuada en la sociedad.

Pregunta N ° 2: ¿Considera que la reducción unilateral de la remuneración atenta directamente a la libre disposición que posee el trabajador?

Cevallos (2017) menciona lo siguiente:

Por supuesto, bueno nadie puede firmar un contrato y diseñar su vida futura, si el contrato que ha firmado no es respetado por el empleador, es lo mínimo que puede acceder el trabajador y mucho más en un país con tanta inequidad entre las posibilidades de cumplimiento.

Manifiesta Caballero (2017):

Sí, porque las remuneraciones se otorgan como contraprestación al trabajo y estas son de libre disposición del trabajador por la contraprestación de su labor. Entonces, estas nacen en virtud de un acuerdo que es el contrato de trabajo no puede haber una reducción unilateral de la remuneración toda vez que, esa remuneración es de libre disposición del trabajador. Lo que estaría realizando el empleador es vulnerar el derecho del trabajador y lo estaría perjudicando económicamente, debido al carácter alimentario, no se trata de un tema de empresa, sino se trata de lo que la persona genera para su subsistencia.

Castro (2017) señala que:

“Si, toda vez que perjudica el quehacer del bienestar del trabajador y de su familia”.

En tanto, Colqui (2017):

Una decisión de reducción unilateral de la remuneración definitivamente atenta contra la propia planificación del trabajador y la satisfacción de sus necesidades tanto personales como familiares. Siendo la remuneración un derecho reconocido por nuestra constitución la reducción atenta con el carácter indisponible de él.

No obstante, Yaganqui (2017) indica:

“Cuando exista una causa objetiva o legal permitida, considero que no atenta a los derechos laborales y a la libre disposición que el trabajador posea sobre la remuneración”.

Pregunta N ° 3: ¿Considera que dicha medida impuesta por el empleador genera una insatisfacción al trabajador en su centro de labores?

Para Colqui (2017) menciona:

“Definitivamente, pues como lo señalamos líneas arriba las personas planifican en función a sus ingresos y el recorte afecta esa planificación”.

Por otro lado, Cevallos, Castro y Caballero (2017) consideran que existe insatisfacción por parte del trabajador por la medida tomada ante la crisis económica, y que además genera vulneración de los derechos laborales.

Sin embargo, Yaganqui (2017) considera que:

Puede generar insatisfacción al trabajador al trabajador, pero considero que es de forma temporal hasta que pase la época de crisis de la empresa. El trabajador forma parte de la empresa y asume indirectamente los pasivos de la misma.

Objetivo específico 1:

Determinar de qué manera los criterios de la casación laboral N ° 489-2015 – Lima afectan en la remuneración del trabajador

Pregunta N ° 4: Cree usted que el criterio expuesto por los magistrados incide sobre el trabajador dejándolo en un estado de vulnerabilidad?

Cevallos (2017) manifiesta:

Sí, yo creo que, si efectivamente sobre todo porque en general el trabajador tiene pocas posibilidades de poder defenderse en este medio y justamente porque en este país como el nuestro, cualquier empresa puede pretender esta reducción sobre la base de la justificación de inestabilidad o de crisis, y que para los empresarios peruanos o de otros países son fáciles de armar y que en la realidad existe.

Caballero (2017) refiere:

Totalmente, lo que se debería hacer es garantizar que esas remuneraciones de alguna manera no se puedan ser reducidas o modificadas de manera arbitraria por el empleador. Sin embargo, lo que se ha señalado sería posible. Lo que debería hacerse para toda variación de remuneración por conceso o acuerdo previo con el trabajador no en el marco solo de una decisión del empleador.

Colqui (2017) asevera:

“Este tipo de criterios expuesto por los magistrados puede dejar en vulnerabilidad del trabajador pues podría ser tomado como una justificación para el sector empresarial que siempre pretende generar ganancias y mayor circulación de capitales a costa de los trabajadores”.

Por otro lado, Yaganqui (2017) menciona:

No, considero que brinda protección tanto al trabajador como al empleador porque protege el trabajo y la fuente generadora de ello, siendo esta causa objetiva válida para realizar una reducción remunerativa por decisión exclusiva del empleador y evitar el quiebre de la empresa.

Pregunta N ° 5. ¿Considera Ud. que al reducir la remuneración de forma unilateral se está realizando una modificación de un elemento esencial del contrato?

Caballero, Cevallos y Castro (2017) consideran que la remuneración es un elemento esencial del contrato, y si se modifica por empleador unilateralmente existe incidencia en el elemento esencial que parte del contrato del trabajo.

Colqui (2017) menciona:

“La remuneración es un elemento esencial de un contrato de trabajo y la decisión unilateral de reducción atenta directamente contra el carácter de irrenunciabilidad de los derechos laborales, este tipo de decisión la convierte en un elemento muy endeble”.

No obstante; Yaganqui (2017) refiere:

“No, lo considero así, lo que se trata es de evitar un posible quiebre y futura liquidación de la empresa, y por supuesto despido de los trabajadores”.

Pregunta N ° 6. De lo anterior formulado ¿Considera usted que el alterar un elemento esencial se modifica el contrato laboral?

Afirma Colqui (2017):

“Por las mismas razones expresadas líneas arriba señalo que si se modifica el contrato pues el trabajo corre el riesgo que el empleador cambie las reglas de juego en cualquier momento justificando en razones de crisis financiera de la empresa”.

Por otro lado, Castro (2017):

No, en este caso toda vez que el contrato inicial sería la base para demostrar la alteración a los derechos laborales.

Caballero y Cevallos (2017) consideran es eminente la modificación del contrato de trabajo al modificar un elemento esencial del contrato laboral.

No obstante, Yaganqui (2017):

Siempre y cuando exista una objetiva de crisis de la empresa considero que no se modifica el contrato laboral. Sí, es bien cierto la remuneración es un elemento esencial, pero hay una protección constitucional a la fuente generadora de trabajo como es la empresa.

Objetivo específico 2:

Determinar de qué manera la inadecuada comprobación de la causa objetiva del empleador afecta en el derecho a la remuneración digna.

Pregunta N ° 7. ¿Considera Ud. que si no se verifica de forma adecuada la causa objetiva (crisis económica) del empleador incida sobre la remuneración del trabajador?

Al respecto Cevallos (2017):

Es que además no debe ser solamente decisión del empleador o que defina la crisis, sino que debe ser decisión del trabajador. Puede ser que efectivamente haya crisis en la empresa, y que se tenga que tomar una decisión que pueda ser distintas por ejemplo disminuir las inversiones, los márgenes de ganancia del empresario, algunos costos, pero no necesariamente como afectar

la remuneración se necesita la aprobación del trabajador para que se reduzca su remuneración.

Considera Castro (2017):

“Al ser un proceso laboral le da la capacidad al magistrado de solicitar mayores fundamentos”.

Refiere Caballero (2017):

Bueno lo de la causa objetiva es un criterio que ha salido de la jurisprudencia que exista una causa objetiva para que sustente la reducción de la remuneración. Sin embargo, eso no está regulado propiamente en la legislación. No hay regulación sobre ese sentido, estaríamos hablando del libre albedrío de lo que para el empleador pueda o no ser una causa objetiva. La opinión de la corte suprema es interesante pero no está regulado ni administrativamente.

Asimismo, Colqui (2017) menciona:

La situación de crisis financiera de la empresa importa definitivamente en una decisión con la finalidad de reflotarla pues el cierre de la misma perjudica tanto al empresario como el trabajador, pero esta decisión debe ser participada a los trabajadores a fin que ellos coadyuven con una decisión momentánea respecto de su remuneración sobre la base de una información real pues muchas veces el empresario con el afana de generarse más ganancias recurren a artificios legales en perjuicio del trabajador.

No obstante, considera Yaganqui (2017) lo siguiente:

Podría darse ello, ya está en manos de la autoridad administrativa del trabajo y del Ministerio del trabajo asegurarse de la evaluación económica y la veracidad de ello. Si bien es cierto no existe

legislación, mecanismo previo para efectuar una rebaja salarial ante crisis, pero hay un pronunciamiento de la Corte Suprema.

Pregunta N ° 8. ¿Por qué cree Ud. que el trabajador es la parte más débil de la relación contractual?

Cevallos (2017) hace mención:

Basta ver cuál es el espíritu de los contratos y además las estadísticas nos señalan en el sector privado de la masa de trabajadores que tenemos en el Perú solamente un 10% o un 20% gozan de todos los derechos de los que tienen derechos recortados esa es la realidad de nuestro país de un casi 70% de trabajadores informales con escasísimos derechos. Por lo menos en los contratos deben reflejar la posibilidad del trabajador tener un nivel de estabilidad durante lo que dure el contrato y además de tener una remuneración que no se modifique.

Colqui (2017) afirma:

En una relación laboral no existe una relación de igualdad pues una de las partes puede resolver el contrato de manera unilateral terminando con los proyectos y expectativas generadas en el trabajador y que a no dudar puede afectar profundamente su futura subsistencia.

Caballero, Yaganqui y Castro (2017):

En el derecho laboral la parte más vulnerable y que requiere mayor protección es el trabajador porque el derecho labor su naturaleza tuitiva se caracteriza por salvaguardar los derechos laborales.

Pregunta N ° 9. ¿Ha su opinión considera que ante una crisis económica del empleador sea justificación suficiente para disminuir la remuneración sin aceptación del trabajador?

Caballero (2017):

No sé si podría llamarse razón suficiente; de hecho, la existencia de una crisis ser justificada o no, pero se puede establecer criterios para poder afrontar una crisis de una empresa.

La empresa tiene que afrontar otro tipo de medidas ejemplo las obligaciones tributarias, siempre se ha estilado que ante esta situación se encuentre afectada la remuneración para apaliar la crisis.

Cevallos, Colqui y Castro (2017) consideran lo siguiente: Que con esta casación laboral puede utilizarse en contra del trabajador manifestándose en la remuneración, el justificar que la empresa mantiene una crisis, entonces tiene la potestad para modificar el salario del trabajador.

Sin embargo, Yaganqui (2017):

Si, por un lado, se protege la fuente generadora de trabajo, el Art. 57 de nuestra constitución, la crisis económica es ajeno a la voluntad de la empresa, y es esta quien no desea dejar en desamparo al trabajador, por ello reduce la remuneración para preservar el trabajo y no despedir al trabajador.

Pregunta N ° 10. ¿De qué manera cree Ud. que esta casación puede ser utilizada a favor del empleador?

Menciona Caballero (2017):

Totalmente, de alguna manera se le ha dado una justificación de derecho a una situación que no está regulada vía interpretación al hacer reducido la remuneración de forma unilateral. Eso da pie que muchas empresas puedan observar ello, incluso abogados de empresas digan que esto es posible o factible y que se tomen decisiones empresariales afectando las remuneraciones.

Para Colqui (2017)

“Esta casación puede convertirse en una justificación de los empleadores para reducir personal pues si el trabajador no está de acuerdo con la reducción salarial se puede ver forzada a retirarse o también se puede convertir en arma para tener mano de obra barata”.

En tanto Castro y Cevallos (2017) consideran que esta casación trae efectos que atentan contra el trabajador y vulnera sus derechos.

Sin embargo, Yaganqui (2017):

Esta casación laboral es jurisprudencia que da un alcance a los sujetos de algo no regulado en el ordenamiento jurídico, pero que, si se permite jurisprudencialmente, ya dependerá si más adelante se permita o no; si mediante una ley se prohíba este mecanismo.

3.2 Descripción de resultados: Técnica de Análisis normativo

La aplicación de la técnica de análisis normativo la contraste con uno de los objetivos propuestos en el trabajo de investigación que lleva por título “Efectos jurídicos de la casación laboral N ° 489-2015 – Lima vs el derecho a la remuneración digna”.

Objetivo específico 2:

Determinar de qué manera la inadecuada comprobación de la causa objetiva del empleador afecta en el derecho a la remuneración digna.

NORMA: Constitución Política del Perú de 1993, artículo 24° - primer párrafo.

Contenido literal:

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

Análisis:

Nuestra constitución actual en el capítulo II de los Derechos sociales y económicos, ampara al trabajador respecto al derecho remuneratorio que tiene por la contraprestación que realiza a favor del empleador, nuestra carta magna nos menciona que es un derecho percibir una retribución equitativa; y cuando menciona la palabra debemos interpretarlo como aquella equivalencia entre el trabajo generado y la suma de dinero que se recibe.

En cuanto a la característica de remuneración suficiente, es percibir una remuneración que no solo le alcance para subsistir en la sociedad, sino que su remuneración satisfaga otras necesidades, por ende, estas logren el desarrollo personal del trabajador.

Como podemos apreciar la constitución establece el “derecho a una remuneración equitativa y suficiente” utilizando la conjunción “Y”, entonces de ello podemos analizar que la remuneración no solo debe ser equitativa, sino también deber ser suficiente, debe incluir las dos características condicionales de forma copulativa.

Asimismo, La remuneración ingresa al patrimonio del trabajador, es bien cierto una vez que la retribución ingresa a su esfera económica es disfrutada por su persona y a la vez compartida con su familia.

Respecto al bienestar material, debo indicar que cuando la constitución refiere a ello, es porque la retribución que percibe la utilizara para adquirir bienes y servicios dentro de la sociedad. Por otro lado, cuando menciona bienestar espiritual refiere al estatus y la satisfacción que considera el trabajador que ha alcanzado por la cantidad remunerativa que percibe.

NORMA: Constitución Política del Perú de 1993, artículo 24° - segundo párrafo.

Contenido literal:

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

Análisis:

Este segundo párrafo nos deja claro que, la remuneración cuenta con la protección del Estado, el pago efectuado al trabajador es un deber y obligación del empleador ante poniéndose a cualquier hecho o contexto que perjudique al derecho a la remuneración.

Su protección ante una situación de crisis económica debe ser fundamental, el empleador debe procurar evitar alguna merma de la remuneración, pues debe otórgale de forma prioritaria la retribución por el trabajo efectuado.

NORMA: Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N ° 728, Ley de la productividad y competitividad - D. S. N ° 003-97-TR, artículo 6°.

Contenido literal:

Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.

Análisis:

El Decreto Legislativo nos menciona que la remuneración que obtenga debe ser de forma íntegra, que no cabe la posibilidad que, el empleador realice ajustes, disminuciones o no realice el pago en el tiempo requerido.

La remuneración como contraprestación en favor del trabajador, tiene que tener ciertas características para ser viable, por ejemplo, el trabajador puede recibirla en moneda nacional o extranjera, lo cual puede ser en especie o en dinero, en el común denominador se recibe la remuneración en dinero, pero nuestro ordenamiento jurídico, también permite la facilidad de hacerla en especie siempre y cuando se dé el acuerdo de las partes.

Cuando refiere “la remuneración es de libre disposición del trabajador”, es preciso indicar, el trabajador dispondrá de la remuneración bajo sus criterios; como lo mencione anteriormente la remuneración ingreso a su esfera patrimonial y sobre el recae la facultad de disponer.

NORMA: Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N ° 728, Ley de la productividad y competitividad - D. S. N ° 003-97-TR, artículo 30°.

Contenido literal:

Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.

Análisis:

Como podemos distinguir de la norma, que la reducción de la remuneración de forma inmotivada es un acto hostil contra el trabajador; es tan grave que el accionar es equivalente a un despido.

La protección que se le brinda a la remuneración es por su valor constitucional; pues disminuirla genera un desmedro a este derecho y para evitar ello, y la extralimitación sobre los derechos laborales por parte del empleador.

Cuando menciona la norma "reducción inmotivada", entonces quiere decir que debe existir una razón, explicación o motivo; el cual debe ser expresado y comunicado al trabajador de forma directa. En consecuencia, no debe entenderse que el empleador posea un motivo y que este, no se comunique o se sobre entienda de forma tácita. Por lo tanto, debe existir ante una crisis económica una comunicación directa y solo de forma consensuada entre las partes pactar reducir la remuneración, no solo a la libre decisión del empleador.

NORMA: D. S. N ° 001-96- TR, Reglamento de Ley de fomento al empleo artículo 49°.

Contenido literal:

La reducción de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b) del Artículo 30° de la Ley, es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.

Análisis:

Este reglamento es la extensión de lo descrito en el artículo 30° de la Ley de competitividad y productividad laboral, por cual realiza la explicación de reducción inmotivada, indicándonos que es el accionar del empleador por disponer reducir la retribución sin motivación legal, no dispuesta en la norma, también nos menciona motivación objetiva, la existencia de una causa que genere tal decisión de querer reducir la remuneración.

Con respecto al último párrafo de esta norma no estoy de acuerdo, considero que reducción de la remuneración es un acto hostil; más allá de que se pague la retribución con la condicional de medios o resultados adquiridos.

Al inicio de la elaboración del contrato de trabajo existió una oferta hecha por una de las partes, en este caso el empleador, considero bajo mi análisis que modificar lo establecido en un contrato que nace por decisión bilateral, para reducir la remuneración se necesita la aprobación del trabajador, y que no debe ser tomada de ninguna forma unilateralmente.

NORMA: Ley N ° 9463

Contenido literal:

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

Análisis:

Esta norma jurídica menciona de forma taxativa que solo con la aceptación del trabajador se reducirá la remuneración; debe excluir que existe la forma tácita o unilateral.

Lo que, si analizo de esta norma por su antigüedad, olvido precisar que reducción debe convenirse en forma escrita por seguridad jurídica, sin embargo, a través de la jurisprudencia se ha indicado la recomendación de hacerlo por escrito para evitar cierto conflicto laboral que pueda acarrear su ausencia.

Durante este capítulo IV, se realizará la discusión de resultados correspondientes a los obtenidos de la técnica de entrevista y del análisis normativo. Asimismo, será contrastado con los objetivos, antecedentes nacionales e internacionales, marco teórico y apreciación crítica.

Identificar los efectos jurídicos de la casación laboral N ° 489 - 2015 – Lima en el derecho a la remuneración digna.

En la tesis “Análisis jurídico del salario digno en el Ecuador “considera que la remuneración bajo el marco constitucional ecuatoriano ut supra garantiza la protección de la misma, además de los principios universales del derecho al trabajo son los importantes para proteger al trabajador en el contrato laboral” (coronel, 2012). Lo mismo refiere nuestra constitución política en el artículo 24° de forma tuitiva protege la remuneración del trabajador, no obstante, debemos precisar que la Ley N°9463 del 17 de diciembre 1941 normatividad vigente que permite la legalidad de la reducción de las remuneraciones, puesto que la citada norma expresa literalmente que la reducción de las remuneraciones es con la aceptación del trabajador.

Véase el criterio distinto de los magistrados de la Corte Suprema, realizaron una interpretación de la norma legal N°9463, indicándose que se puede realizar la rebaja salarial al trabajador mediante la Ley, y que en tal contextualización existen dos formas con acuerdo y sin acuerdo.

Si bien, esta resolución judicial no es precedente vinculante; y de observancia obligatoria esta sentencia tiene efectos negativos que genera perjuicio al trabajador, atenta contra el derecho a la remuneración digna y, pues se ejecuta un acto en contra de la voluntad del trabajador. Pero, debo decir que para un trabajador que le disminuyen su remuneración ¿es insignificante? el valor sea cual fuese menor o mayor, y aunque parezca insignificante es parte de su remuneración del trabajador; del derecho que tiene, es producto de su esfuerzo que despliega durante su horario de trabajo, es un derecho adquirido, un derecho que nació producto de un contrato laboral, un acto jurídico que nació de forma bilateral y no unilateral. Al respecto, Cevallos (2017) señala que la

Remuneración digna es percibir un salario que te permita no solo resolver la canasta básica familiar, sino además de tener posibilidades de acceso a la cultura, al deporte, al entretenimiento y a todas las cosas que son parte de la realización de la persona. La remuneración tiene que alcanzarte para poder desarrollar esos espacios que son parte de un buen vivir.

Esta casación laboral atenta contra satisfacción que tiene el trabajador en su centro de labores, Sin embargo, para Yaganqui (2017) puede generar insatisfacción al trabajador al trabajador, pero considera que es de forma temporal hasta que pase la época de crisis de la empresa.

Se considera que la reducción unilateral de la remuneración atenta directamente a la libre disposición del trabajador, según Cevallos (2017) nadie puede firmar un contrato y diseñar su vida futura, si el contrato que ha firmado no es respetado por el empleador, es lo mínimo que puede acceder el trabajador y mucho más en un país con tanta inequidad entre las posibilidades de cumplimiento.

Una idea discordante mantiene Yaganqui (2017) quien considera que seda la reducción de la remuneración para no afectar a la fuente generadora de trabajo, y no concluir con el contrato de trabajo. No sostengo la misma afirmación que expresa Yaganqui , a mi criterio considero se genera efectos jurídicos que atenta contra el derecho a la remuneración digna.

Determinar de qué manera los criterios de la casación laboral N ° 489-2015 –Lima afectan en la remuneración del trabajador.

En anteriores sentencias esbozadas por la corte suprema prohibían la reducción de remuneración; un claro ejemplo es la casación laboral N ° 1213-2012-Callao manifestó que la reducción salarial “será de forma expresa y voluntaria”, del mismo sentido, la casación N ° 2914-97 estableció en sus fundamentos “La reducción de las remuneraciones está autorizada incluso por la Ley 9463 establece su legalidad, pero debe existir el acuerdo y la voluntad del trabajador que conste de acuerdo común entre las partes, y también esta facultad se segrega en el campo colectivo”. Claramente; muy distinta a los criterios

establecidos en la casación laboral N ° 489- 2015-Lima donde si se permite el desmedro del derecho a la remuneración.

Según Hierrezuelo y Grisolia citan a la sala 3° caso “Coup, Abel v. Entidad binacional Yacireta” de 17/4/1985; donde dicha sala menciona que el salario es un elemento del contrato de trabajo que no puede ser modificado por decisión “unilateral” del empleador, pues ello excede el ámbito del *ius variandi*. (2008, p. 148). Es preciso indicar que, tanto Colombia como el Perú, manifiestan la existencia de los mismos elementos esenciales en el contrato laboral. Vale decir, que a diferencia de nuestro país; ellos mantienen un código laboral, algo que nosotros carecemos, y ha sido demasiado difícil para nuestros legisladores realizar un código laboral que regule la cantidad de normatividad existente.

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

Para Obregón Sevillano la remuneración es toda suma de dinero perteneciente al trabajador (...) por ello forma parte de su libre disposición, y siendo obligación alguna de rendir cuenta a nadie y su obtención es de conducto regular (concepto de remuneración, 2014, Párr., 2). Lo expresado por el autor, me parece válido decir que, la remuneración de libre y sola disposición del trabajador, siendo así, afectarla grava un derecho recogido en la carta magna de nuestro país, es ponerle una barrera a la libre disposición de la remuneración. Según Organización Internacional del Trabajo (1953) mediante el convenio 100° en el literal a y b del artículo 1° establece la igualdad de remuneración, se sabe que el Perú no ha adoptado este convenio, por lo que se debería considerar para afianzar los derechos laborales.

La protección esencial del salario se da, en primer lugar, en lo que respecta a su determinación o fijación, en orden a que alcance un monto adecuado a las necesidades familiares y sociales del trabajador; en segundo, en lo que atañe a

su integridad, para que llegue completo a manos del trabajador, sin mermas ni reducciones; y, en tercero, en lo relativo a su intangibilidad, para que no se vea afectado por factores exógenos que pudieran perjudicarlo (Pasco, s.f, p.217).

Manifiestan Caballero, Castro y Cevallos (2017) No es factible reducir la remuneración, pues es de la libre disposición del trabajador; de hacerlo atentaría con el derecho al trabajo digno. No obstante, existe una opinión adversa según Yaganqui (2017) Cuando exista una causa objetiva o legal permitida, considera que no atenta a los derechos laborales y a la libre disposición que el trabajador posea sobre la remuneración.

Determinar de qué afecta la inadecuada comprobación de la causa objetiva del empleador en el derecho a la remuneración digna

Según Hierrezuelo y Grisolia, estos autores destacan el criterio de la sala 8° de Buenos Aires; dicha sala indica que para la modificación de elementos esenciales se requiere la manifestación de la voluntad de las partes para tener eficacia, en tanto así, si se rebaja la remuneración y el ejecutor de la fuerza de trabajo continúese efectuando las mismas actividades, esta relación contractual no tendría equivalencia (2008, p.148). Con respecto, a lo mencionado por los autores argentinos, consideran que toda modificación contractual de los elementos esenciales, se realiza con la participación de ambas partes, y no de forma unilateral, considero que a diferencia de los criterios mencionados en la casación N ° 489-2015-Lima, porque la remuneración es un elemento esencial y modificarlo es hacer un uso abusivo del ius variandi.

Según lo mencionado por Hierrezuelo y Grisolia sobre lo mencionado por la Sala 4° en Argentina, respecto a que no es posible rebajar la remuneración por decisión solo del empleador, cuando esta proviene del trabajador (2008, p.150). Considero que la disminución de la remuneración será válida, si hay un acuerdo bilateral de las partes que conforman un contrato laboral.

En cambio, en Colombia existe la reducción de la remuneración que permite (...) pero esta es comunicada y aprobada por el trabajador, en este país se le conoce como flexibilización salarial, a diferencia de nuestro país, este ha tomado

mecanismos para la verificación de ello, mediante el Ministerio de trabajo y el Ministerio de Hacienda, con ello existe una protección adecuada. Además, cuentan con el apoyo del Banco de la Republica, si bien este no cumple la función de vigilar, pero realiza un control financiero (Martínez, s.f, pp.1-2). Dichas entidades estatales, podrán de manera objetiva e indubitable verificar la existencia de la causa objetiva ante el supuesto de una crisis económica de una empresa.

De otro lado, es preciso comentar que durante la época de problemas económicos que a travesaba el continente europeo y específicamente España se vio obligado a tomar medidas económicas y también laborales para proteger su estabilidad, en el Estado español mediante el Real Decreto - Ley 3/2012 donde se permitió reducir la remuneración por parte del empleador, pero se contaba con la voluntad de los trabajadores y del sindicato, a su vez es verificada la causa objetiva antes de iniciar el proceso de flexibilización laboral . A diferencia del Perú que se deja al libre albedrío del trabajador dicha facultad. De otro lado, manifiesta Cevallos (2017) el trabajador tiene pocas posibilidades de poder defenderse en este medio y justamente porque en este país como el nuestro, cualquier empresa puede pretender esta reducción sobre la base de la justificación de inestabilidad o de crisis, y que para los empresarios peruanos o de otros países son fáciles de armar y que en la realidad existe.

Advierte Yaganqui (2017) este criterio jurisprudencial brinda protección tanto al trabajador como al empleador porque protege el trabajo y la fuente generadora de ello, siendo esta causa objetiva válida para realizar una reducción remunerativa por decisión exclusiva del empleador y evitar el quiebre de la empresa.

En ese sentido, Grisolia y Hierrezuelo citan a la sala 3° porque esta menciona la acreditación del daño ejercido sobre un trabajador, fue una disposición unilateral por la empresa demandada (...) a pesar de tener el cargo de jefe de departamento y no accionar judicialmente en el tiempo requerido no significa que el trabajador concedió a su empleador la medida tomada. El silencio del

recurrente no puede tomarse como una presunción en su contra (2008, pp.151-152).

A diferencia de lo acontecido, en merito a la casación laboral N ° 489-2015-Lima, se toma que la reducción laboral como acto de liberalidad del empleador es viable, sin considerar la voluntad del trabajador, argumentándose la existencia de una crisis que devasta a la empresa, sin embargo en Argentina el tratamiento es distinto, no se puede afectar la remuneración alegándose crisis económica, sin mediar aceptación del trabajador, porque la remuneración forma parte del patrimonio del trabajador y exceder el poder de dirección afecta a los derechos laborales. Además, no por mantener un puesto de trabajo debe permitir la enajenación de derechos laborales y a obtener una remuneración digna. También, Bayón Chacón refiere que, (...)Todo supuesto de riesgo de empresa transferido al trabajador aparece por ello como no laboral, pues el prestador no sería ya trabajador en el sentido del Derecho del Trabajo, sino un pequeño empresario” (Tamayo, 2016, párr. 24).

En opinión contraria, Yaganqui (2017) asevera siempre y cuando exista una objetiva de crisis de la empresa considero que no se modifica el contrato laboral. Sí, es bien cierto la remuneración es un elemento esencial, pero hay una protección constitucional a la fuente generadora de trabajo como es la empresa.

Discrepo tajantemente lo mencionado por Yaganqui; y mi apreciación está vinculada con lo expuesto por Caballero (2017) La causa objetiva es un criterio que ha salido de la jurisprudencia que exista una causa objetiva para que sustente la reducción de la remuneración. Sin embargo, eso no está regulado propiamente en la legislación. No hay regulación sobre ese sentido, estaríamos hablando del libre albedrío de lo que para el empleador pueda o no ser una causa objetiva. La opinión de la corte suprema es interesante pero no está regulado ni administrativamente. Como podemos observar la entrevistada considera que hay una falta de regulación y que la jurisprudencia ha expuesto un criterio que afecta al derecho a la remuneración digna.

No se visualiza la presencia y el control de la entidad administrativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el proceso de cambios de

elementos esenciales y no esenciales en el contrato laboral, más allá de ello, la falta de normativas que establezcan lineamientos que se deben tener presente para dicha modificación contractual (Toyama, 2011, p.202).

Por último, Yaganqui (2017) señala esta casación laboral es jurisprudencia que da un alcance a los sujetos de algo no regulado en el ordenamiento jurídico, pero que, si se permite jurisprudencialmente, ya dependerá si más adelante se permita o no; si mediante una ley se prohíba este mecanismo.

De igual modo, esta casación laboral no es precedente vinculante, pero es jurisprudencial al final, y que los efectos que se depende de ella, son perjudiciales para el derecho a la remuneración digna.

Las conclusiones que a continuación se presentan, constituyen las consideraciones en torno a la problemática de los efectos jurídicos de la casación laboral N 489- 2015 - Lima vs el derecho a la remuneración digna.

Respecto del Objetivo General: Identificar los efectos jurídicos de la casación laboral N 489- 2015 – Lima en el derecho a la remuneración digna, se concluye lo siguiente:

Primero. –

Los efectos jurídicos de la casación laboral N ° 489-2015-Lima se desprenden del criterio jurisprudencial esbozado por la segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la Corte Suprema de Justicia, mediante dicha casación laboral asevera que al amparo de la Ley N ° 9463 permite la reducción de la remuneración por disposición unilateral por parte del empleador; criterio que afecta al derecho a la remuneración del trabajador que se caracteriza por ser equitativa y suficiente para la realización de una vida digna ; de ahí se considera que la decisión sobrepasa los derechos laborales. Además, genera insatisfacción del trabajador respecto a la medida económica planteada por el empleador, afectando así al trabajo decente dicha conceptualización realizada por la organización internacional de trabajo, que consiste en las aspiraciones que mantiene el trabajador respecto a la vida laboral.

Respecto del Objetivo Específico 1: Determinar de qué manera los criterios de la casación laboral N ° 489-2015 –Lima afectan en la remuneración del trabajador, se concluye lo siguiente:

Segundo. –

Los criterios de la casación laboral N ° 489-2015 –Lima establecidos en el considerando decimo de dicha casación laboral se pronuncian respecto a la reducción de la remuneración indicando que dan por entendido que dicha reducción ya sea consensuada o no consensuada resulta valida siempre que sea excepcional y razonable , estos criterios afectan severamente a la

obtención de una remuneración satisfactoria y a la libre disposición que mantiene el trabajador sobre la contraprestación que recibe del empleador.

Estos criterios e interpretación de la Ley N° 9463 no es la adecuada, abre la puerta que, ante la falta de legislación respecto a este tema, se pueda considerar como dicho accionar como el libre albedrío del empleador dejando en un estado de vulnerabilidad al trabajador; parte más débil de la relación laboral.

Respecto del Objetivo Específico 2: Determinar de qué afecta la inadecuada comprobación de la causa objetiva del empleador en el derecho a la remuneración digna, se concluye lo siguiente:

Tercero. -

La causa objetiva que se menciona en esta casación laboral es específicamente la crisis económica que atraviesa un empleador; la crisis tiene muchas aristas y muchas maneras de frenarlas sin afectar al derecho remuneratorio del trabajador, pues su inadecuada comprobación de la causa objetiva del empleador afecta al trabajador, y ante la falta de una entidad que constate, contraste y certifique la existencia de una crisis económica sería posible el trabajador una simulación en los estados financieros ; y por ende el empleador decidiría por decisión unilateral reducir dicho derecho.

VI. RECOMENDACIONES

Primero. –

Que el Ministerio de trabajo y promoción de empleo no permita la reducción de la remuneración durante un periodo de crisis, considerándose que primero se debe contar con la aprobación del trabajador y su previa fiscalización, mas no como un acto de liberalidad del empleador. Que ante un caso omiso se aperture procedimiento sancionador administrativo al empleador.

Segundo. –

Se debe establecer criterios jurisprudenciales de la corte suprema de Lima uniformes, ya que están sirven para las demás instancias de menor jerarquía, donde se establezcan el principio tuitivo y principio pro operario ante una situación donde no existe norma jurídica.

Tercero. –

Además, se sugiere como recomendación que el Ministerio de trabajo y promoción de empleo a través de la Superintendencia de fiscalización laboral efectúe la constatación y verificación de la causa objetiva, en este caso de la crisis que atraviesa la empresa, y que no sea por decisión única del empleador de reducir la remuneración; sino que cuente con la aprobación del trabajador y del Ministerio de trabajo y promoción de empleo. Es necesario establecer un contraste información entre la superintendencia de fiscalización laboral y La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, quien posee información del empleador, pues registra los estados económicos, comerciales y laborales de la empresa, pudiéndose a si verificar fehacientemente la existencia de la crisis económica.

Fuentes Primarias

Entrevistas

Castro, L. (2017). Abogada especialista en Derecho Laboral. Entrevista realizada el 18 de mayo. Lima, Perú.

Caballero, K. (2017). Abogada especialista en Derecho Laboral del Estudio Jurídico Caballero & Ormeño representaciones legales S.A.C. Entrevista realizada el 15 de mayo. Lima, Perú.

Cevallos, H. (2017). Presidente de la comisión de trabajo y seguridad social del Congreso de la república del Perú. Entrevista realizada el 18 de mayo. Lima, Perú.

Colqui J. (2017). Abogado especialista en Derecho Concursal y Capacitador principal Escuela Nacional de Conciliación extrajudicial-MINJUS. Entrevista realizada el 05 de junio. Lima, Perú.

Yaganqui, M.(2017). Abogado especialista en Derecho Laboral y constitucional del Estudio Jurídico & proyectos Lima Group S.A.C. Entrevista realizada el 26 de mayo. Lima, Perú.

Fuentes secundarias

Coronel, S. (2012). *Análisis jurídico del salario digno en el Ecuador* (Tesis de titulación). Recuperado de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/163/1/UDLA-EC-TAB-2012-95.pdf>

Rivera, A. (2007). *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana* (Tesis de maestría). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1206/1/rivera_ma.pdf

Sarzo, V. (2012). *La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano* (Tesis de titulación). Recuperado de file:///C:/Users/Casa/Downloads/SARZO_TAMAYO_VICTOR_CONFIGURACION_DERECHO.pdf

Fuentes Bibliográficas

Avalos V., O. (2010). *Precedentes de observancia obligatoria y vinculante en materia laboral*. Lima, Perú: Juristas.

Borrajo D., E. (2014). *Introducción al Derecho del Trabajo*. (23ª. ed.). Madrid, España: Tecnos.

Cardona, G. *Generalidades acerca del salario*. Recuperado de [file:///C:/Users/Casa/Downloads/Dialnet-GeneralidadesAcercaDelSalario-5527103%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Casa/Downloads/Dialnet-GeneralidadesAcercaDelSalario-5527103%20(1).pdf)

Carrasco, P. (02 de mayo de 2016). La prensa. CNDH se pronuncia sobre remuneración digna. Recuperado de http://www.tedf.org.mx/files/326/sintesis/sm2016/may/160502/160502_cndh_se_pronuncia.pdf

Díaz Q., R. (2011). *Estructura de las remuneraciones. Incidencia laboral y tributaria*. Lima, Perú: Gaceta jurídica.

De Regil, A. (2014). salarios dignos en la transacción de paradigma Recuperado de <http://rubenluengas.com/ensayo-salarios-dignos-en-la-transicion-de-paradigma-por-alvaro-de-regil/>

Estudio Caballero Bustamante. *El cierre de empresa: Disolución, liquidación, extinción y concurso de empresa*. Recuperado de

<http://www.caballero Bustamante.com.pe/plantilla/lab/cierredeempresas211207.pdf>

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

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

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

Infantes, G. (mayo, 2010). Reducción de remuneración. *Actualidad Empresarial*. (206). Recuperado de http://aempresarial.com/web/revitem/4_10994_63585.pdf

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

López, J. *El salario*. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/29.pdf>

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

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

- Moya J., A. (2012). *Disolución, liquidación y transformación de sociedades de capital*. (3ª. ed.). Madrid, España: Bosh
- Pujol, R. y Osorio, M. (enero, 2003). *Remuneración y satisfacción laboral*. (173). Recuperado de <http://pdfs.wke.es/1/6/3/5/pd0000011635.pdf>
- Pla R., A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. (2ª. ed.). Buenos Aires, Argentina: Depalma
- Obregón, T. (octubre, 2014). Remuneración integral anual. Área laboral. *Actualidad Empresarial*. (72). Recuperado de http://aempresarial.com/servicios/revista/72_4_VXTJDDGBHCWKQIQIJPVOEEVWTQFOBEFXYGFCNHJQETHUBVERR.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2017) *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541632.pdf
- Organización Internacional de Trabajo. *Trabajo decente*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Rosas, J. (2015). *El Derecho Laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Perú: Gaceta Jurídica.
- Servais, M. (2011). *Derecho Internacional del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.
- Tamayo, V. (Setiembre, 2016). Estudio Tamayo abogados asociados. Recuperado de <http://www.estudiotamayoabogados.com/wp-content/uploads/2016/09/Reduci%C3%B3n-unilateral-de-la-remuneraci%C3%B3n-esceso-o-medida-razonable.pdf>
- Toyama M., J. (2011) *Derecho individual del trabajo*. Lima, Perú: Gaceta jurídica.

- Toyama, J. y Vinetea, L. (2013). *Guía laboral 2013*. (6ª. ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Palavecino, C. (2010). *Apunte sobre remuneraciones*. Recuperado de file:///C:/Users/Casa/Downloads/Unidad_7_remuneraciones%20(1).pdf
- Pasco, M. *El salario: su protección y garantía*. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6257/6300>
- Ugarte, J. (agosto, 2009). Actos de hostilidad durante la relación laboral. *Actualidad Empresarial*. (189). Recuperado de http://aempresarial.com/web/revitem/4_10060_54388.pdf
- Vida, S., Monereo, P. y Molina N. (2008). *Manual de Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Palestra.

Fuentes metodológicas:

- Apa. (2010). *Manual de publicaciones*. (3ª. ed.). México: El Manual Moderno.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Chacón R., J. (2012). *Técnicas de Investigación Jurídica*. (Material del Curso, Universidad Autónoma de Chihuahua).
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales*. (3ª. ed.). Buenos Aires:
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª. ed.) D. F, México: Mc Graw - Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª. ed.). D.F, México: McGraw - Hill.
- Huamachuco H. y Rodríguez. J. (2015). *Metodología de la investigación en las organizaciones*. Perú: Summit.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guía Didáctica*. Colombia: Universidad Sur colombiana.

Valderrama M., S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima, Perú: San Marcos.

Zelayaran, M. (2001). *Metodología de Investigación Jurídica*. Lima: Ediciones Jurídicas.

Fuentes legales y legislativas

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

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

Decreto Supremo N ° 003-97-TR. (1997). D.L. N ° 728. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima, Perú. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf

Decreto Supremo N ° 001-96-TR. (1996). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima, Perú. Recuperado de <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/Reg.%20%20de%20Ley%20de%20Fomento%20al%20Empleo%20DS.%20001-96-TR-26-01-96.pdf>

Ley N°9463. (1941). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima, Perú. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/1941-12-18_9463_1372.pdf

Ley de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2016). Perú. Recuperado de

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7912BA62252D6E7105257E2A0056FE13/\\$FILE/10_LEY_29981_15_01_2013.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7912BA62252D6E7105257E2A0056FE13/$FILE/10_LEY_29981_15_01_2013.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la igualdad de remuneración (100). Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100

Proyecto de Ley N ° 286. (2016). Congreso de la Republica. Lima, Perú. Recuperado de http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0028620160923..pdf

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DEL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Huamán Velásquez, Jenny Andrea

FACULTAD/ESCUELA: Derecho

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Efectos jurídicos de la casación laboral N ° 489-2015 – Lima vs el derecho a la remuneración digna
PROBLEMA GENERAL	¿Cuáles los Efectos jurídicos de la casación laboral N ° 489-2015- Lima en el Derecho a la remuneración digna?
PROBLEMA ESPECÍFICO	<p>a) ¿De qué manera los criterios de la casación laboral N ° 489-2015 – Lima afectan en la remuneración del trabajador?</p> <p>b) ¿De qué manera afecta la inadecuada comprobación de la causa objetiva del empleador en el derecho a la remuneración digna?</p>
OBJETIVO GENERAL	Identificar los efectos jurídicos de la casación laboral N ° 489 - 2015 – Lima en el derecho a la remuneración digna.
OBJETIVO ESPECÍFICO	<p>a) Determinar de qué manera los criterios de la casación laboral N ° 489-2015 –Lima afectan en la remuneración del trabajador.</p> <p>b) Determinar de qué afecta la inadecuada comprobación de la causa objetiva del empleador en el derecho a la remuneración digna?</p>
SUPUESTO JURÍDICO GENERAL	<p>- Los efectos jurídicos de la Casación Laboral N°489 - 2015 – Lima Vs el Derecho a la remuneración digna son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La reducción de la remuneración de manera unilateral del empleador. • La afectación a la libre disposición de la remuneración. • Insatisfacción del trabajador en el centro de labores respecto a la medida económica planteada por el empleador. • Afectación a las aspiraciones del trabajador respecto a su vida laboral.
SUPUESTO JURÍDICO ESPECÍFICO	a) Los criterios de la casación laboral N ° 489-2015 –Lima respecto a la reducción de la remuneración del trabajador, conlleva al trabajador obtener una remuneración insatisfactoria para desarrollo de su vida.

	<p>Por lo tanto, que esta medida económica ejecutada por su empleador de forma unilateral afecta directamente a la libre disposición de su remuneración.</p> <p>b) La inadecuada comprobación de la causa objetiva del empleador afecta directamente al trabajador, quien será pasible de una simulación realizada por su empleador en los estados financieros creando la existencia de una crisis económica (causa objetiva), para propiciar una medida económica que sea excepcional y razonable.</p>
CATEGORIAS	Derechos laborales, remuneración, ius variandi y contrato de trabajo
SUBCATEGORIAS	Trabajador, libre disposición, empleador y elementos esenciales
DISEÑO DE ESTUDIO	Teoría fundamentada

Anexo 2

Guía de entrevista

TÍTULO: “Los efectos jurídicos de la casación laboral N ° 489 – 2015- Lima vs el derecho a la remuneración digna”.

INSTITUCIÓN:

ENTREVISTADO:

CARGO:

OBJETIVO GENERAL:

Identificar los efectos jurídicos de la casación laboral N ° 489 – 2015 -Lima en el derecho a la remuneración digna.

1. ¿Explique Ud. que entiende por remuneración digna, y cuál es su relación con contrato de trabajo?

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

2. ¿Considera que la reducción unilateral de la remuneración atenta directamente a la libre disposición que posee el trabajador?

.....
.....

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

3. ¿Considera que dicha medida impuesta por el empleador genera una insatisfacción al trabajador en su centro de labores?

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

Determinar de qué manera los criterios de la casación laboral N ° 489-2015 –
Lima afectan en la remuneración del trabajador

4. ¿Cree usted que el criterio expuesto por los magistrados incide sobre el trabajador dejándolo en un estado de vulnerabilidad?

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

5. ¿Considera Ud. que al reducir la remuneración de forma unilateral se está realizando una modificación de un elemento esencial del contrato?

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

6.- De lo anterior formulado ¿Considera usted que el alterar un elemento esencial se modifica el contrato laboral?

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

Determinar de qué manera la inadecuada comprobación de la causa objetiva del empleador afecta en el derecho a la remuneración digna

7. ¿Considera Ud. que si no se verifica de forma adecuada la causa objetiva (crisis económica) del empleador incida sobre la remuneración del trabajador?

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

8. ¿Por qué cree Ud. que el trabajador es la parte más débil de la relación contractual?

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

.....
.....

9. ¿Ha su opinión considera que ante una crisis económica del empleador sea justificación suficiente para disminuir la remuneración sin aceptación del trabajador?

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

10. ¿De qué manera cree Ud. que esta casación puede ser utilizada a favor del empleador?

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

Firma del entrevistado

Anexo 3

Entrevista al Congresista Hernando Cevallos Flores



ENTREVISTA

"LOS EFECTOS JURÍDICOS DE LA CASACIÓN LABORAL N° 489 - 2015 LIMA VS EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN DIGNA".

INSTITUCIÓN:

Congreso de la Republica

ENTREVISTADO:

Hernando Ismael Cevallos Flores

CARGO:

Congresista y Presidente de la Comisión del trabajo y Seguridad Social

OBJETIVO GENERAL:

IDENTIFICAR LOS EFECTOS JURÍDICOS DE LA CASACIÓN LABORAL N° 489 - 2015 - LIMA EN EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN DIGNA.

1. ¿Explique Ud. que entiende por remuneración digna, y cuál es su relación con contrato de trabajo?

Es percibir un salario que te permita no sólo resolver la canasta básica familiar sino además de tener posibilidades de acceso a la cultura, al deporte, al entretenimiento y a todas las cosas que son parte de la realización de la persona. La remuneración tiene que alcanzarte para poder desarrollar esos espacios que son parte de un bien vivir. El contrato de trabajo debe reflejar la posibilidad de tener acceso a todo ello con un grado de seguridad con un grado de perspectiva y el contrato te debe asegurar derechos desde el punto de vista laboral.

2. ¿Considera que la reducción unilateral de la remuneración atenta directamente a la libre disposición que posee el trabajador?

Por supuesto, bueno, nadie puede firmar un contrato y diseñar su vida futura. Si el contrato que ha firmado no es respetado por el empleador, es lo mínimo que puede sucederle al trabajador y mucho más en un país con tanta inequidad entre las posibilidades de cumplimiento.

3. ¿Considera que dicha medida impuesta por el empleador genera una insatisfacción al trabajador en su centro de labores?

Claro, no solo insatisfacción creo que vulnera los derechos fundamentales.

Determinar de qué manera los criterios de la casación laboral N° 489-2015 –Lima afectan en la remuneración del trabajador

4. ¿Cree usted que el criterio expuesto por los magistrados incide sobre el trabajador dejándolo en un estado de vulnerabilidad?

Si, yo creo que si efectivamente sobre todo porque en general el trabajador tiene pocas posibilidades de poder defenderse en este medio y justamente porque en este país como el nuestro, cualquier empresa puede pretender esta reducción sobre la base de la justificaciones de inestabilidad o de crisis, y que para las empresas peruanas o de otros países son fáciles de armar y que en realidad existe.

5. ¿Considera Ud. que al reducir la remuneración de forma unilateral se está realizando una modificación de un elemento esencial del contrato?

Por supuesto, uno de los elementos centrales del contrato y que tiene que ser respetados por ambas partes.

6.- De lo anterior formulado ¿Considera usted que el alterar un elemento esencial se modifica el contrato laboral?

Totalmente se desnaturaliza el contrato además.

Determinar de qué manera la inadecuada comprobación de la causa objetiva del empleador afecta en el derecho a la remuneración digna

7. ¿Considera Ud. que si no se verifica de forma adecuada la causa objetiva (crisis económica) del empleador incida sobre la remuneración del trabajador?

Es que además no debe ser solamente decisión de empleador o que defina la crisis sino que debe ser decisión del trabajador. Puede ser que efectivamente haya crisis en la empresa y que se tenga que tomar una decisión que pueden ser distintas por ejm. disminuir las inversiones, los márgenes de ganancia del empresario, disminuir algunos costos pero no necesariamente como afectar la remuneración se necesita la aprobación del trabajador para que se reduzca su remuneración.

8. ¿Por qué cree Ud. que el trabajador es la parte más débil de la relación contractual?

Basta ver cual es el espíritu de los contratos y además las estadísticas nos señalan en el sector privado de la masa de trabajadores que tenemos en el Perú solamente un 10 o un 20% gozan de todos los derechos de los que tienen derechos recortados esa es la realidad de nuestro país de un casi 70% de trabajadores informales con exasísimos derechos. Por lo menos en los contratos deben reflejar la posibilidad del trabajador tener un nivel de estabilidad durante lo que dure el contrato y además de tener una remuneración que no se modifique.

9. ¿Ha su opinión considera que ante una crisis económica del empleador sea justificación suficiente para disminuir la remuneración sin aceptación del trabajador?

No puede ser, esto tiene que ser aceptado por el trabajador porque el también es parte de la crisis, él tiene que decidir.

10. ¿De qué manera cree Ud. que esta casación puede ser utilizada a favor del empleador?

Bueno fácil esto es utilizado hasta para despedir trabajadores no solo para reducir la remuneración, el justificar que la empresa no va bien que efectivamente hay una crisis, entonces con esta crisis el empleador tiene la potestad de reducir el salario del trabajador.

... FIRMA DEL ENTREVISTADO ...
HERNANDO CEVALLOS FLORES
Congresista de la República

Anexo 4

Entrevista a la Magíster Katty A. Caballero Segá



ENTREVISTA

"LOS EFECTOS JURÍDICOS DE LA CASACIÓN LABORAL N° 489 - 2015 LIMA VS EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN DIGNA".

INSTITUCIÓN:

Privada - Caballero & Ormeño representaciones legales SAC

ENTREVISTADO:

Katty Angélica Caballero Segá

CARGO:

Abogada, especialista en Derecho Laboral

OBJETIVO GENERAL:

IDENTIFICAR LOS EFECTOS JURÍDICOS DE LA CASACIÓN LABORAL N° 489 - 2015 - LIMA EN EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN DIGNA.

1. ¿Explique Ud. que entiende por remuneración digna, y cuál es su relación con contrato de trabajo?

La remuneración digna es un sentido amplio, la idea es una remuneración que alcance para poder vivir de una forma adecuada. Sin embargo, la norma jurídica puramente establece contenidos mínimos que salvaguardan este derecho, por ejemplo la R.M.V que más que un hecho del valor del trabajo se refiere garantizar niveles mínimos para las personas.

2. ¿Considera que la reducción unilateral de la remuneración atenta directamente a la libre disposición que posee el trabajador?

Sí, porque las remuneraciones se otorgan como contraprestación al trabajo y estas son de libre disposición del trabajador por una contraprestación de su labor. Entonces, estas nacen en virtud de un acuerdo que es el contrato de trabajo, no puede haber una reducción unilateral de la remuneración toda vez que esa remuneración es de libre disposición del trabajador. Lo que estaría realizando el empleador es vulnerar el derecho del trabajador y lo estaría perjudicando económicamente; debido al carácter alimentario, no se trata de un tema de empresa, si no se trata de lo que la persona genera para su subsistencia.

3. ¿Considera que dicha medida impuesta por el empleador genera una insatisfacción al trabajador en su centro de labores?

Totalmente, cuando uno inicia una relación de trabajo lo hace con la expectativa que le genera su contrato pues se regula el horario y su remuneración entre otras cosas. Si tu ingresos trabajan bajo esos límites, te organizas tu vida y tus gastos, si el empleador lo disminuye te ves afectado.

Determinar de qué manera los criterios de la casación laboral N° 489-2015 –Lima afectan en la remuneración del trabajador

4. ¿Cree usted que el criterio expuesto por los magistrados incide sobre el trabajador dejándolo en un estado de vulnerabilidad?

Totalmente, lo que se debería hacer es garantizar que esas remuneraciones de alguna manera no se puedan ser reducidas o modificadas de manera arbitraria por el empleador. Sin embargo lo que se ha señalado sería posible lo que debería hacerse para toda variación de remuneración por consenso o acuerdo previo con el trabajador no en el mercado solo de una decisión del empleador.

5. ¿Considera Ud. que al reducir la remuneración de forma unilateral se está realizando una modificación de un elemento esencial del contrato?

Claro, la remuneración es un elemento esencial del contrato, es la contrapartida al trabajo. Si se modifica porque el empleador así lo decide hay una incidencia importante en el elemento esencial en el contrato del trabajo.

6.- De lo anterior formulado ¿Considera usted que el alterar un elemento esencial se modifica el contrato laboral?

Claro, efectivamente queda modificado, más aun si esta modificación es para reducir la remuneración que es la retribución del trabajador hay una modificación importante.

Determinar de qué manera la inadecuada comprobación de la causa objetiva del empleador afecta en el derecho a la remuneración digna

7. ¿Considera Ud. que si no se verifica de forma adecuada la causa objetiva (crisis económica) del empleador incida sobre la remuneración del trabajador?

Bueno lo de la causa objetiva es un criterio que ha salido de la jurisprudencia que exista una causa objetiva para que sustente la reducción de la remuneración. Sin embargo eso no está regulado propiamente en la legislación. No hay regulación sobre ese sentido, estamos hablando del libre albedrío de lo que para el empleador pueda o no pueda ser una causa objetiva. La opinión de la Corte Suprema es interesante pero no está regulada ni administrativamente.

8. ¿Por qué cree Ud. que el trabajador es la parte más débil de la relación contractual?

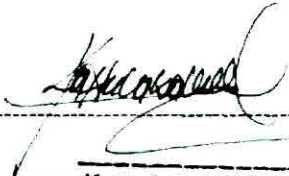
porque es la naturaleza del derecho del trabajo, los sujetos que están involucrados en la relación laboral son el trabajador y el empleador, el hecho que hay una parte débil y una parte fuerte es lo que hace pasar al derecho del trabajo, porque el derecho al trabajo nace para salvaguardar los D's y los intereses de la parte más débil el derecho al trabajo es su naturaleza turnva a favor del empleador.

9. ¿Ha su opinión considera que ante una crisis económica del empleador sea justificación suficiente para disminuir la remuneración sin aceptación del trabajador?

No se si podría llamarse razón suficiente; de hecho la existencia de una crisis ser justificada como, pero se puede establecer criterios para poder afrontarlas estas situaciones de crisis, sin embargo la reducción de la remuneración del trabajador no es la única posibilidad de afrontar una crisis de una empresa, la empresa tiene que afrontar otros tipos de medidas que las obligaciones laborales siempre se a estado que ante esta situación se encuentre afectado la remuneración para afrontar la crisis.

10. ¿De qué manera cree Ud. que esta casación puede ser utilizada a favor del empleador?

Totalmente, de alguna manera se le ha dado una justificación de derecho a una situación que no está regulada via interpretación al haber reducido la remuneración de forma unilateral. Eso da pie que muchas empresas puedan observar ello, incluso abogados de empresas digan que este es posible o factible y que se tomen decisiones empresariales afectando las remuneraciones.


FIRM Katya Contreras Bega
ABOGADA
Reg. CAL. 46661

Anexo 5

Entrevista a la Magíster Lesly L. Castro Rodríguez



ENTREVISTA

"LOS EFECTOS JURÍDICOS DE LA CASACIÓN LABORAL N° 489 - 2015 LIMA VS EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN DIGNA".

INSTITUCIÓN:

Pirada

ENTREVISTADO:

Magíster Lesly Castro Rodríguez

CARGO:

Abogada especialista en Derecho Laboral.

OBJETIVO GENERAL:

IDENTIFICAR LOS EFECTOS JURÍDICOS DE LA CASACIÓN LABORAL N° 489 - 2015 - LIMA EN EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN DIGNA.

1. ¿Explique Ud. que entiende por remuneración digna, y cuál es su relación con contrato de trabajo?

La remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo que se otorga al trabajador por su actividad personal.

2. ¿Considera que la reducción unilateral de la remuneración atenta directamente a la libre disposición que posee el trabajador?

Si, toda rebaja que perjudica al trabajador del sustento del trabajador y de su familia.

3. ¿Considera que dicha medida impuesta por el empleador genera una insatisfacción al trabajador en su centro de labores?

Más que una insatisfacción de causa que se produce únicamente a su familia personal y familiar

Determinar de qué manera los criterios de la casación laboral N° 489-2015 –Lima afectan en la remuneración del trabajador

4. ¿Cree usted que el criterio expuesto por los magistrados incide sobre el trabajador dejándolo en un estado de vulnerabilidad?

Según el criterio de Sala ha sido expresado como vulneración permitiendo al trabajador el número que puede ser recuperable en la vida laboral

5. ¿Considera Ud. que al reducir la remuneración de forma unilateral se está realizando una modificación de un elemento esencial del contrato?

Si, pero la misma constituye a que se está cambiando que debe ser constitucional al trabajo digno.

6.- De lo anterior formulado ¿Considera usted que el alterar un elemento esencial se modifica el contrato laboral?

No, en este caso toda vez que el contrato esencial sería la base para demostrar la alteración a los derechos laborales.

Determinar de qué manera la inadecuada comprobación de la causa objetiva del empleador afecta en el derecho a la remuneración digna

7. ¿Considera Ud. que si no se verifica de forma adecuada la causa objetiva (crisis económica) del empleador incida sobre la remuneración del trabajador?

Al ser un proceso laboral la
de la capacidad el trabajador
de los otros factores fundamentales.

8. ¿Por qué cree Ud. que el trabajador es la parte más débil de la relación contractual?

Desde los orígenes del derecho
laboral el trabajador es la parte
débil dado que éste no maneja
el aspecto económico y negociación
del empleador.

9. En su opinión considera que ante una crisis económica del empleador sea justificación suficiente para disminuir la remuneración sin aceptación del trabajador?

Solo a través de un proceso
concurral el trabajador podría
comprobar de verdad y cualquier
causal permitida en la ley de fomento del
trabajo.

10. ¿De qué manera cree Ud. que esta casación puede ser utilizada a favor del empleador?

Para otros casos futuros el
empleador podría utilizar como
pretexto la casación anterior para
modificar los elementos del contrato
en este caso la remuneración y
el derecho laboral.


FIRMA DEL ENTREVISTADO
CA 43282

Anexo 6

Entrevista al Abogado Miguel A. Yaganqui Alarcón



ANEXO 1

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "Los efectos jurídicos de la casación laboral N° 489 – 2015- Lima en el derecho a la remuneración digna".

INSTITUCIÓN:

Escuela Superior de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad César Vallejo

ENTREVISTADO:

Miguel A. Yaganqui Alarcón

CARGO:

Abogado y profesor de la Escuela Superior de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad César Vallejo

OBJETIVO GENERAL:

Identificar los efectos jurídicos de la casación laboral N° 489 – 2015 -Lima en el derecho a la remuneración digna.

1. ¿Explique Ud. que entiende por remuneración digna, y cuál es su relación con contrato de trabajo?

La remuneración digna es el pago que el empleador debe hacer al trabajador por el trabajo que presta, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 del Código de Trabajo.

2. ¿Considera que la reducción unilateral de la remuneración atenta directamente a la libre disposición que posee el trabajador?

Considero que la reducción unilateral de la remuneración atenta directamente a la libre disposición que posee el trabajador.

3. ¿Considera que dicha medida impuesta por el empleador genera una insatisfacción al trabajador en su centro de labores?

Siempre genera insatisfacción al trabajador, pero depende de que se de forma unilateral hasta que se pague la época de gracia de la empresa. El trabajador forma parte de la empresa y como es un elemento de ella, por lo tanto...

Determinar de qué manera los criterios de la casación laboral N° 489-2015 – Lima afectan en la remuneración del trabajador

4. ¿Cree usted que el criterio expuesto por los magistrados incide sobre el trabajador dejándolo en un estado de vulnerabilidad?

Se considera vulnerable que cuando se reduce el pago de los trabajadores con el argumento de que es por el trabajador y es parte generadora de ello, puede estar una causa de fuerza mayor para declarar una reducción unilateral por fuerza mayor del empleador y evitar el quiebre de la empresa.

5. ¿Considera Ud. que al reducir la remuneración de forma unilateral se está realizando una modificación de un elemento esencial del contrato?

Se lo considera así, ya que se trata de reducir un punto esencial y básico de la remuneración y por ende de los trabajadores.

6.- De lo anterior formulado ¿Considera usted que el alterar un elemento esencial se modifica el contrato laboral?

Siempre y cuando exista una causa objetiva de crisis de la empresa con la que se modifica el contrato laboral, ya sea en la forma, contenido o en otros aspectos, ya que hay una preclusión constitucional de la parte que debe de trabajar en la empresa.

Determinar de qué manera la inadecuada comprobación de la causa objetiva del empleador afecta en el derecho a la remuneración digna

7. ¿Considera Ud. que si no se verifica de forma adecuada la causa objetiva (crisis económica) del empleador incida sobre la remuneración del trabajador?

podría darse este ya que si existe una actividad administrativa del trabajo y del sueldo el trabajador se ve afectado de la situación económica y la necesidad de este lo hace a su vez en otras situaciones, pero con respecto a la parte más débil, cuando se le exige como parte del presupuesto de la parte empresa.

8. ¿Por qué cree Ud. que el trabajador es la parte más débil de la relación contractual?

En la parte más débil de la relación contractual, ya que el trabajador es el que debe de trabajar en la empresa y el que debe de recibir el sueldo.

9. ¿Ha su opinión considera que ante una crisis económica del empleador sea justificación suficiente para disminuir la remuneración sin aceptación del trabajador?

En mi opinión creo que no, porque lo punto y cuando se trata de un trabajador, este se merece un salario y no se puede bajar su remuneración por culpa de la crisis económica de la empresa, si es así, entonces se debería bajar el salario de todos los trabajadores y no solo de los que están en crisis.

10. ¿De qué manera cree Ud. que esta casación puede ser utilizada a favor del empleador?

Esta casación debería ser utilizada para que el empleador pueda pagar a los trabajadores un salario más bajo que el que se les debería pagar, ya que el empleador se merece un salario más bajo que el que se le debería pagar, ya que el empleador se merece un salario más bajo que el que se le debería pagar.



Firma del entrevistado

Anexo 7

Entrevista al Abogado Johny B. Colqui Ganto



ANEXO 1

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: “Los efectos jurídicos de la casación laboral N ° 489 – 2015- Lima en el derecho a la remuneración digna”.

• **INSTITUCIÓN:**

ESCUELA NACIONAL DE CONCILIACION EXTRAJUDICIAL-MINJUS

ENTREVISTADO:

Johny Bernabe Colqui Ganto

CARGO: Abogado especializado en derecho concursal y Capacitador principal Escuela Nacional de Conciliación extrajudicial-MINJUS.

OBJETIVO GENERAL:

Identificar los efectos jurídicos de la casación laboral N ° 489 – 2015 -Lima en el derecho a la remuneración digna.

1. ¿Explique Ud que entiende por remuneración digna, y cuál es su relación con contrato de trabajo?

Una remuneración digna es aquella que se da como una retribución acorde con la capacidad y esfuerzo realizado por el trabajador y que le permite tener una vida con sus necesidades elementales satisfechas y la de su entorno familiar

2. ¿Considera que la reducción unilateral de la remuneración atenta directamente a la libre disposición que posee el trabajador?

Una decisión de reducción unilateral de la remuneración definitivamente atenta contra la propia planificación del trabajador y la satisfacción de sus necesidades tanto personales como familiares. Siendo la

remuneración un derecho reconocido por nuestra constitución la reducción atenta con el carácter indisponible de él.

3. ¿Considera que dicha medida impuesta por el empleador genera una insatisfacción al trabajador en su centro de labores?

Definitivamente, pues como lo señalamos líneas arriba las personas planifican en función a sus ingresos y el recorte afecta esa planificación

Determinar de qué manera los criterios de la casación laboral N ° 489-2015 – Lima afectan en la remuneración del trabajador

4. ¿Cree usted que el criterio expuesto por los magistrados incide sobre el trabajador dejándolo en un estado de vulnerabilidad?

Este tipo de criterios expuesto por los magistrados puede dejar en vulnerabilidad del trabajador pues podría ser tomado como una justificación para el sector empresarial que siempre pretende generar ganancias y mayor circulación de capitales a costa de los trabajadores,

5. ¿Considera Ud. que al reducir la remuneración de forma unilateral se está realizando una modificación de un elemento esencial del contrato?

La remuneración es un elemento esencial de un contrato de trabajo y la decisión unilateral de reducción atenta directamente contra el carácter de irrenunciabilidad de los derechos laborales, este tipo de decisión la convierte en un elemento muy endeble

6.- De lo anterior formulado ¿Considera usted que el alterar un elemento esencial se modifica el contrato laboral?

Por las mismas razones expresadas líneas arriba señalamos que si se modifica el contrato pues le trabajo corre el riesgo que el empleador cambie las reglas de juego en cualquier momento justificando en razones de crisis financiera de la empresa.

Determinar de qué manera la inadecuada comprobación de la causa objetiva del empleador afecta en el derecho a la remuneración digna

7 ¿Considera Ud. que si no se verifica de forma adecuada la causa objetiva (crisis económica) del empleador incida sobre la remuneración del trabajador?

La situación de crisis financiera de la empresa importa definitivamente en una decisión con la finalidad de reflotarla pues el cierre de la misma perjudica tanto al empresario como el trabajador, pero esta decisión debe ser participada a los trabajadores a fin que ellos coadyuven con una decisión momentánea respecto de su remuneración sobre la base de una información real pues muchas veces el empresario con el afana de generarse más ganancias recurren a artificios legales en perjuicio del trabajador

8. ¿Por qué cree Ud. que el trabajador es la parte más débil de la relación contractual?

En una relación laboral no existe una relación de igualdad pues una de las partes puede resolver el contrato de manera unilateral terminando con los proyectos y expectativas generadas en el trabajador y que a no dudar puede afectar profundamente su futura subsistencia

9 ¿Ha su opinión considera que ante una crisis económica del empleador sea justificación suficiente para disminuir la remuneración sin aceptación del trabajador?

Considero que necesariamente que en una reducción de la remuneración del trabajador debe mediar necesariamente su consentimiento a fin de que pueda preveerla en su planificación personal y familiar

10. ¿De qué manera cree Ud. que esta casación puede ser utilizada a favor del empleador?

Esta casación puede convertirse en una justificación de los empleadores para reducir personal pues si el trabajador no está de acuerdo con la reducción salarial se puede ver forzada a retirarse o también se puede convertir en arma para tener mano de obra barata.



DNI 08006242

Firma del entrevistado

CAR 0840

C.A. LIMA NORTE

Anexo 8

Ficha de validación de entrevista por el Dr. Chávez Sánchez Jaime



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: _____
- 1.2 Cargo e institución donde labora: _____
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: _____
- 1.4 Autor(es) de Instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.1. OBJETIVO	Esta formulado con lenguaje comprensible												X	
1.2. FUNDAMENTO	Esta adecuado a las leyes y principios científicos													X
1.3. VALIDEZ	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación													X
1.4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
1.5. SOSTENIBILIDAD	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.													X
1.6. OPERABILIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.													X
1.7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos													X
1.8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores													X
1.9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis													X
1.10. EFECTIVIDAD	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

Lima, _____ del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. _____ del 2019

Anexo 9

Ficha de validación de entrevista por el Dr. Laos Jaramillo Enrique



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: *Laos Jaramillo Enrique Leonor*
 1.2 Cargo e institución donde labora: *Docente tiempo completo*
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: *ENTREVISTA*
 1.4 Autor(A) de instrumento: *Laos Jaramillo Enrique Leonor*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

85%

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

85%

Lima, 10 de Mayo del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 6011117 Telf 997201274

Anexo 10

Ficha de validación de entrevista por la Dra. Roque Gutiérrez Nilda



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Roque Gutiérrez Nilda
 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesora de Investigación Científica
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Roque Gutiérrez Nilda

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

Sí

85 %

Lima, 5 de Mayo del 2017

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 70932 Telf. 710 007

Guía de análisis normativo

Objetivo específico 2:

Determinar de qué manera la inadecuada comprobación de la causa objetiva del empleador afecta en el derecho a la remuneración digna.

NORMA: Constitución Política del Perú de 1993, artículo 24° - primer párrafo.

Contenido literal:

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

Análisis:

NORMA: Constitución Política del Perú de 1993, artículo 24° - segundo párrafo.

Contenido literal:

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

Análisis:

NORMA: Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N ° 728, Ley de la productividad y competitividad - D. S. N ° 003-97-TR, artículo 6°.

Contenido literal:

Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.

Análisis:

NORMA: Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N ° 728, Ley de la productividad y competitividad - D. S. N ° 003-97-TR, artículo 30°.

Contenido literal:

Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.

Análisis:

NORMA: D. S. N ° 001-96- TR, Reglamento de Ley de fomento al empleo artículo 49°.

Contenido literal:

La reducción de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b) del Artículo 63 de la Ley, es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.

Análisis:

NORMA: Ley N ° 9463

Contenido literal:

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

Análisis:

Anexo 12

Ficha de validación de análisis normativo por el Dr. Chávez Sánchez Jaime



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Chávez Sánchez Jaime
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE		MINIMAMENTE ACEPTABLE		ACEPTABLE				
		40	48	56	64	72	80	88	96	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible									X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos									X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación									X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica									X
5. SUPERFICIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales									X
6. RESPONSABILIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis									X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos									X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores									X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis									X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico									X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requesites para su aplicación
 El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

72	%
----	---

Lima, 07 de Junio del 2017

TIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 4.833.3130 Cel. 962.266.459

Anexo 13

Ficha de validación de análisis normativo por el Dr. Laos Jaramillo Enrique



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: LAOS JARAMILLO ENRIQUE TOROJA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ANÁLISIS NORMATIVO
 1.4. Autor(A) de Instrumento: JOSÉ ANTONIO MORALES GONZÁLEZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI
/

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

85 %

Lima, 07 de Junio del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09811151 Tel: 993261314

Anexo 14

Ficha de validación de análisis normativo por la Dra. Roque Gutiérrez Nilda



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Roque Gutiérrez Nilda
 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor(a) de la Oficina General de Asesoría Jurídica
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ANÁLISIS NORMATIVO
 1.4. Autor(A) de Instrumento: JUAN Y ANGELO YANITA SANCHEZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

52

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

93 %

Lima, 19 de Agosto del 2017

Roque
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 17765776 Telf: 097554211

Anexo 15

Ley N° 9463

LEY N° 9463

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

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

Por cuanto:

El Congreso ha dado la ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA PERUANA

Ha dado la ley siguiente:

Artículo único.—La reducción de remuneraciones aceptadas por un servidor, no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados, que le acuerdan las leyes Nos. 4916, (1) 6871 (2) y 8439 (3), debiendo computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas, hasta el momento de la reducción. Las indemnizaciones posteriores se computarán de acuerdo con las remuneraciones rebajadas.

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

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

Comuníquese al Poder Ejecutivo, para su promulgación.

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

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

Alvaro de Bracamonte Orbegoso, Senador Secretario.

M. I. Cevallos Gálvez Diputado Secretario.

Al señor Presidente Constitucional de la República.

Por tanto:

Mando se publique y cumpla.

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

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

Anexo 16

Casación laboral N° 489-2015-Lima

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

CASACIÓN LABORAL N° 00489-2015
LIMA

Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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

Lima, siete de junio de dos mil dieciséis

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

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación¹ interpuesto por la demandada **Red Star del Perú S.A.**, mediante escrito de fecha tres de octubre de dos mil catorce, contra la **Sentencia de Vista**² de fecha once de setiembre de dos mil catorce, que **revocó** la **Sentencia**³ apelada de fecha once de octubre de dos mil trece, que declaró **infundada** la demanda, y reformándola declaró fundada; en el proceso ordinario laboral seguido con el demandante, **Daniel Yndigoyen Herrera**, sobre reintegro de remuneraciones.

CAUSALES DEL RECURSO:

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

CONSIDERANDO:

¹ Ps. 198 a 204
² Ps. 183 a 187
³ Ps. 121 a 127

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

1

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

CASACION LABORAL N° 00489-2015

LIMA

Reintegro de remuneraciones

PROCESO ORDINARIO - NLPT

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

a) De la demanda⁴ de fecha dieciocho de enero de dos mil trece, se advierte que el accionante pretende el reintegro de sus remuneraciones y su incidencia en el pago de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios por el periodo de marzo de dos mil dos a diciembre de dos mil tres. Sustenta sus pretensiones en el hecho que se le ha reducido el sueldo básico de doce mil cuatrocientos (S/12,400.00) a diez mil quinientos cuarenta (S/10,540.00), debido al problema de caja e iliquidez que atravesaba la demandada.

b) **Sentencia de primera instancia:** el Juez del Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró infundada la demanda; señalando como principales argumentos que, se acreditó la versión de la demandada en el sentido que la empresa atravesaba por una crisis económica, precisando que el demandante en dicha fecha ocupaba el puesto de Sub Gerente Contable Financiero, por lo que le fue disminuida su remuneración, sin que haya acreditado en autos que reclamó a su empleadora por dicha supuesta disminución tan pronto se produjo (marzo de 2002), ni tampoco cuando la demandada restituyó la remuneración (enero de 2004), habiendo recién el demandante reclamado por la supuesta disminución de su remuneración luego de que la demandada cursó la carta de cese por límite de edad de fecha doce de setiembre de dos mil doce, por lo que resulta verosímil la versión de la demandada en el sentido que actor conjuntamente con otros ejecutivos decidieron por voluntad propia disminuir su remuneración.

c) **Sentencia de segunda instancia:** Por su parte, el Colegiado de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, en virtud a la apelación planteada por la parte demandante, procedió a revocar la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda, y revocándola declaró fundada, señalando como principales fundamentos que la demandada no ha ofrecido documento escrito en

⁴ Fs. 53 a 64

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

2

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

CASACIÓN LABORAL N° 00489-2015

LIMA

Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT

el que el actor haya aceptado rebaja de sus remuneraciones, tal como lo exige la norma y los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, así como las ejecutorias de la Corte Suprema, y que si bien, la decisión del empleador de reducir la remuneración de sus gerentes o sub gerentes ha sido con el acuerdo de los trabajadores, este acuerdo, en el presente caso, no implicó la renuncia a percibir dicha diferencial cuando la empresa se encontrara en mejores condiciones económicas financieras ya que la demandada no ha proporcionado prueba alguna que acredite la renuncia a dicha suma diferencial. Por lo que consideró que habiendo concluido la situación de crisis, el empleador debió de realizar los reintegros respectivos.

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

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

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

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

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

3

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

CASACIÓN LABORAL N° 00489-2015

LIMA

Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT

para luego volver a los niveles remunerativos iniciales, lo cual sucedió en diciembre de dos mil tres.

Octavo: En tal sentido, como lo señaló el juez de primera instancia, se advierte de autos, que la reducción de la remuneración del demandante se debió a una crisis económica que atravesaba la empresa en el período en el cual se redujo la remuneración del demandante, como consta de la copia literal de la partida N° 03019798 del registro de personas jurídicas, obrante a folios ochenta y cuatro, en donde se acredita que por resolución judicial de fecha 05 de junio de 2001 se ordenó la Disolución y Liquidación de la empresa demandada por continua inactividad; además de ello, se tiene la versión del demandante, quien confirma en la audiencia de juzgamiento (minuto 46.40) el período de crisis de la demanda, alegando que no tuvo responsabilidad en la mala gestión de la misma. En consecuencia, la causa objetiva por la cual la demandada se vio en la necesidad de una reducción de remuneraciones de manera temporal, se encuentra acreditada.

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

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

La reducción de la remuneración es excepcional si es una medida extraordinaria, que tiene lugar en contextos especiales. Es razonable si respeta determinados límites de

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARÍA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

5

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

CASACIÓN LABORAL N° 00489-2015

LIMA

Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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

Sexto: De lo anteriormente expuesto se advierte, que para que se configure una rebaja de remuneraciones, sin perjudicar los derechos laborales de los trabajadores, se debe contar con los siguientes elementos: 1) Que la reducción de remuneraciones no vayan por debajo de los límites establecidos por las normas laborales, esto es, que dicha remuneración no puede ir por debajo de la remuneración mínima vital, monto mínimo indisponible; 2) que dicha reducción responda a circunstancias objetivas; y, 3) que sea autorizada por el trabajador afectado en forma expresa, sin que deje lugar a dudas de su voluntad, lo que implique no medie intimidación, coacción y/o violencia que vicien su manifestación de voluntad.

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

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
SEGUNDA SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

4

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

CASACION LABORAL N° 00489-2015

LIMA

Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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

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

a) Será consensuada si es realizada de manera voluntaria, es decir, si existe un acuerdo libre, espontáneo, expreso y motivado entre el trabajador y el empleador, tal como se regula en la Ley N° 9463.

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

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

Por estas consideraciones:

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

6

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

CASACIÓN LABORAL N° 00489-2015

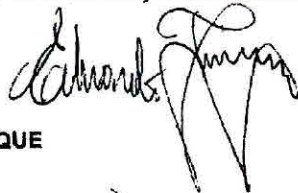
LIMA

Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT

FALLO:

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

S.S.



YRIVARREN FALLAQUE

CHAVES ZAPATER

ARIAS LAZARTE

DE LA ROSA BEDRINANA

MALCA GUAYLUPO

KLN/



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

Anexo 17

Proyecto de Ley N°332-2016



HERNANDO ISMAEL CEVALLOS FLORES

"Decenio de las personas con discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

Proyecto de Ley N° 332/2016-CR

SUMILLA: PROYECTO DE LEY QUE
PROHIBE LA REDUCCIÓN DE
REMUNERACIONES EN EL SECTOR
PÚBLICO Y PRIVADO



El Grupo Parlamentario **FRENTE AMPLIO POR LA JUSTICIA, VIDA Y LIBERTAD**, a iniciativa del Congresista **HERNANDO ISMAEL CEVALLOS FLORES**, en uso de las facultades conferidas por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en el inciso c) del artículo 22°, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República; propone el proyecto de ley siguiente:

"LEY QUE PROHIBE LA REDUCCIÓN DE REMUNERACIONES EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO"

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer la prohibición de la reducción de las remuneraciones de los trabajadores del sector público y privado, cualquiera fuere el régimen laboral.

Artículo 2.- Nulidad de la Reducción Unilateral

Es nulo el acto unilateral del empleador que reduce la remuneración del trabajador. Excepcionalmente, previo pedido expreso y por escrito del trabajador y cuando existan fundamentos razonables a su favor puede rebajarse la remuneración por acuerdo de las partes.

En caso de reducción de la remuneración, la jornada de trabajo se reduce proporcionalmente.

Artículo 3.- Formas de Reducción de Remuneración

También se consideran reducción de la remuneración los siguientes casos:

3.1. En las remuneraciones de monto fijo o determinadas en función de horas trabajadas, a la rebaja del monto pactado en el contrato o, en su defecto, del monto que habitualmente recibe el trabajador

3.2. En las remuneraciones variables o determinables en función de resultados, a la modificación del sistema de cálculo de la misma, señalado en el contrato, que perjudique al trabajador.

Artículo 4.- Invariabilidad de la Modalidad de la Remuneración

Quando la remuneración se haya fijado en el contrato con monto fijo no podrá ser cambiada a remuneración variable ni viceversa.

Artículo 5.- Prohíbe Complementos Remunerativos Ambiguos

Prohibase los complementos remunerativos cuyos criterios de cálculo sean ambiguos y generen incertidumbre en la determinación de su monto, como:

5.1 El complemento remunerativo se calcula sobre la base de criterios subjetivos, tales como disponibilidad o responsabilidad del trabajador.

5.2. El complemento remunerativo sólo se aplica si se consigue una meta, a pesar que sin llegar a las metas los trabajadores producen utilidad para el empleador.

Artículo 6.- Impugnación como acto de hostilidad

La reducción de remuneración que no se adecúa a esta norma, se impugna siguiendo el procedimiento de hostilidad laboral, contenido en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única.- Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano"

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA


Única- Incorporación a la Remuneración Básica


El empleador a la entrada en vigencia de la presente Ley, incorpora los complementos remunerativos en la remuneración básica del trabajador


DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única.- Derogatoria

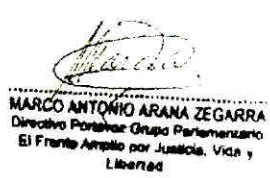
Derogase la Ley N° 9463, Ley que dispone que la reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará los derechos adquiridos por servicios ya prestados, debiendo computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas hasta el momento de la reducción y las demás normas que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley





HERNANDO CEVALLOS FLORES
Congresista de la República




ORACIO ANGEL PACORI MANANI
Congresista de la República




MARCO ANTONIO ARANA ZEGARRA
Directivo Portavoz Grupo Parlamentario
El Frente Amplio por Justicia, Vida y
Libertad





WALBERT ROZAS BELTRAN
Congresista de la República



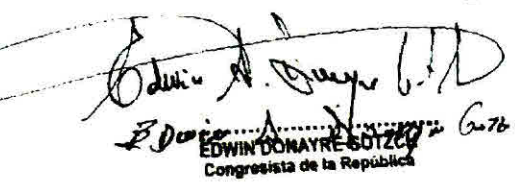
Ing. ROGELIO R. TUCTO CASTILLO
Congresista de la República





ROBERTO MORALES RAMIREZ
Congresista de la República




BR. LUIS H. LÓPEZ VILELA
Congresista de la República




EDWIN DONAYRE GOTZKY
Congresista de la República



Z. REYMUENDO LAPA INGA
Congresista de la República



JORGE ANDRES CASTRO BRAVO
Congresista de la República



MARCO ARANA ZEGARRA
Congresista de la República

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Ha sido tradicional en nuestro país que las reducciones remunerativas sólo puedan ser acordadas por las partes del contrato de trabajo. De hecho, la Ley 9463 acepta como válidas sólo las reducciones aceptadas por el trabajador. En consecuencia, toda reducción unilateral decidida sólo por el empleador se entendía prohibida.

- No obstante, el artículo 30 inciso b) del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral-LPCL, señala que es un acto de hostilidad equiparable al despido "la reducción inmotivada de la remuneración".

Por ello, sería aceptable una reducción motivada por distintas razones que la Ley no indica. Según el Reglamento de la LPCL tiene que existir una razón objetiva o una causa legal que respalde la rebaja.

La indeterminación de los motivos que permitirían una rebaja remunerativa ha llevado a la Corte Suprema a incorporar como causa objetiva a "la estabilidad y el equilibrio económico de la empresa" (Considerando Décimo de la Ejecutoria Suprema Cas. Lab. N° 00489-2015-Lima).

Consideramos que la Corte Suprema en el citado fallo¹, está fundamentando la rebaja de remuneraciones en una decisión del empleador dirigida a organizar de manera adecuada los recursos empresariales y fomentar su posición competitiva en el mercado. No se está hablando necesariamente de una situación de crisis económica aguda, sino de simples decisiones para favorecer el interés empresarial. Ello, no sólo relativiza el marco de protección de la remuneración pactado en el contrato, sino que, también hace participe al trabajador de los riesgos negativos del negocio. La remuneración, en estos términos, dejaría de ser un "salario garantizado por la prestación del servicio".

Como se aprecia, la legislación peruana no tiene una legislación clara, actual y precisa sobre el tema de la rebaja de remuneraciones. Por tanto, es necesario emitir una Ley que regule todos los aspectos que tiene este tema y evite la ambigüedad y el aprovechamiento de malos empleadores, como también resoluciones judiciales, que sólo benefician al empleador.

¹ Corte Suprema de Justicia de la República
Cas. Lab. N° 00489-2015-Lima.



En caso el trabajador haya percibido montos diferentes en los últimos meses, se incorpora el promedio de los últimos seis (6) meses.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

• **Primera.- Modificación del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

Modifícase el artículo 30 inciso b) del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el que queda redactado con el siguiente texto:

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

(...)

b) La reducción unilateral de la remuneración por parte del empleador. También lo es la reducción inmotivada de la categoría"

(...)

Segunda.- Modificación de la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales

Modifícase el artículo 6 de la Ley 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.

"Artículo 6.- El contrato administrativo de servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

(...)

m) **Proteger su remuneración pactada** sin que pueda reducirse unilateralmente por el empleador. En caso de reducción unilateral de la remuneración, el trabajador sigue el procedimiento regulado en los artículos 30 y 35 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral"

(...)

apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; (h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes; (k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas; (l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; (m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades; (n) erradicará las peores formas de trabajo infantil y, en general, protegerá a los niños y adolescentes de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su educación, salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; (o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 03 de Octubre del 2016

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77º del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 302 para su estudio y dictamen, a la(s) Comisión (es) de TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL;

DESCENTRALIZACIÓN, RACIONALIZACIÓN,
GOBIERNOS LOCALES Y MODERNIZACIÓN
DE LA GESTIÓN DEL ESTADO. -


JOSE F. CEVALCO PIEDRA
OFICIAI Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA