



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**La unificación de criterios para la negociación de la reducción temporal de las remuneraciones Perú-2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Abogado**

**AUTOR**

Zevallos Mendives Juan de Dios (ORCID: 0000 – 0003 – 4308 – 2301)

**ASESOR**

Dr. Jurado Fernández Cristian Augusto (ORCID: 0000 – 0001 – 9464 – 8999)

**LINEA DE INVESTIGACION**

Derecho laboral

**PIURA – PERÚ**

2021

## DEDICATORIA

A Dios por guiarme cada paso que doy en mi vida, por bendecirme para seguir adelante con mis metas.

A mi hermana Jaqueline Zevallos por ser mi motor y motivo para seguir luchando cada día por mis objetivos.

A mis padres, por haberme dado el privilegio de recibir una buena educación e inculcarme a seguir esforzándome cada día para ser mejor persona.

A mi tía Olga Mendives Gianoni, por ser una gran mujer luchadora y fuerte, quien siempre está a mi lado.

Juan.

## AGRADECIMIENTO

*Agradezco a mis familiares y profesores, quienes fueron una guía en mi camino profesional, me ayudaron a desarrollar como persona, siempre estuvieron dispuestos a darme el apoyo que requería, me moldearon profesionalmente en cada paso de mi carrera, siempre han creído en mis capacidades y me han alentado a seguir adelante, brindándome su ayuda incondicional*

*El autor.*

## Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria	I
Agradecimiento	II
Índice de contenido	III
Índice de tablas	IV
Índice de figuras	IV
Resumen	V
Abstract	VI
INTRODUCCIÓN	1
I. MARCO TEÓRICO	5
II. METODOLOGÍA	22
III. Tipo y diseño de investigación	22
3.1. Variables y operacionalización	22
3.2. Población muestra y muestreo	24
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.4. Método de análisis de datos	25
3.5. Aspectos éticos	26
3.6. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
VII. Referencias Bibliográficas	39
Anexos	

## Índice de tablas

Operacionalización de las variables	23
Tabla comparativa de encuesta	29

## Índice de figuras

Figura 01: experiencia profesional	28
Figura 02: ¿Tiene conocimiento de alguna ley que regule la reducción de las remuneraciones en el Perú?	29
Figura 03: ¿Debería establecerse taxativamente en la norma los supuestos en los que procede la reducción de la remuneración?	30
Figura 04: ¿cree que la reducción de remuneraciones afecta los derechos de los trabajadores?	31
Figura 05: ¿Debería existir un acuerdo entre el empleador y su trabajador para que proceda la reducción de remuneración?	32
Figura 06: ¿En que se justificaría la reducción de las remuneraciones a un trabajador?	33
Figura 07: ¿Qué criterio se debería utilizar para la reducción de las remuneraciones?	34

## Resumen

La presente investigación se titula “La Unificación de Criterios Para la Negociación de la Reducción Temporal de las Remuneraciones-Perú”, la misma que se ha llevado a cabo entendiendo que la remuneración es un elemento importante dentro de una relación laboral, y es precisamente el tema remunerativo el que en muchas veces hace que un trabajador opte por determinada oferta de empleo.

El tema remunerativo tiene además un carácter alimentista lo que supone que el estado debe brindarle mayor regulación y protección, pues el sueldo que percibe un trabajador está destinado a la supervivencia del como de sus dependientes, según sea el caso, por ello al permitirse la reducción de las remuneraciones supone una correcta regulación por parte del estado en torno a la regulación de la reducción de las remuneraciones; en este caso se debería unificar los supuestos en los que la reducción de las remuneraciones procederían, por lo que implicaría además una estipulación en la norma.

Se aplicó 10 encuestas las cuales estuvieron dirigidas a profesionales abogados que laboran en el poder judicial, específicamente en el área de materia laboral, ello con la finalidad de obtener un punto de vista jurídico, por ser el tema de investigación de carácter técnico. La hipótesis de esta investigación consiste en La unificación de los criterios para la reducción de la remuneración ayudara a proteger los derechos de los trabajadores brindándoles mayor resguardo frente a las arbitrariedades del empleador; por lo que se determinó como variable independiente Reducción de las remuneraciones y como variable dependiente los principios laborales.

## Abstract

This research is entitled "The Unification of Criteria for the Negotiation of the Temporary Reduction of Remuneration-Peru-2017", which has been carried out understanding that remuneration is an important element within an employment relationship, and is precisely the subject remunerative which in many times makes a worker opt for a certain job offer.

The remuneration issue also has an alimony character, which means that the state must provide it with greater regulation and protection, since the salary received by a worker is intended for the survival of the worker as well as his dependents, as the case may be, therefore by allowing the reduction of remuneration supposes a correct regulation by the state regarding the regulation of the reduction of remuneration; in this case, the cases in which the reduction of remuneration would proceed should be unified, which would also imply a stipulation in the regulation.

10 surveys were applied which were directed to professional lawyers who work in the judiciary, specifically in the area of labor matters, in order to obtain a legal point of view, since it is the subject of technical research. The hypothesis of this investigation consists in the unification of the criteria for the reduction of the remuneration will help to protect the rights of the workers offering them greater protection against the arbitrariness of the employer; Therefore, reduction of remuneration was determined as the independent variable and labor principles as a dependent variable.

## I. INTRODUCCIÓN

En el Perú el derecho laboral aparece de la mano de algunos cambios significativos los cuales tenían la finalidad de salvaguardar los intereses del trabajador; y es de esta manera que esta novedosa rama del derecho inserta otros principios para que estos sean las bases de toda relación laboral, aquí podemos mencionar al principio de irrenunciabilidad de derechos, Cari (2012) lo explica como todos aquellos beneficios otorgados en favor de los trabajadores que se encuentran regulados en la ley, convenios colectivos y reglamentos, motivos por el cual reciben la denominación de irrenunciables para los trabajadores.

Nuestra Constitución Política (1993) también hace referencia a este principio en lo establecido en el artículo 26° inciso segundo el cual reconoce que los derechos establecidos para el área laboral son irrenunciables, otorgándoles de esta manera un trato tuitivo.

Sin embargo, es necesario precisar que los derechos laborales se ven en parte afectados debido a la disposición establecida en la ley N°9463 emitida el 17 de diciembre del año 1941, la cual refiere a una posible reducción de salario con el consentimiento del trabajador, que de ser así la misma no deberá causar ningún menoscabo en los beneficios de los cuales el trabajador haya sido acreedor gracias al buen desempeño laboral que ha venido realizando, y esto se explica en el caso que a pesar de que exista reducción consentida, esta no tendrá ningún efecto sobre las indemnizaciones que le corresponden por derecho al operario, debido a que las mismas deberán computarse de acuerdo al salario recibido por el trabajador hasta la fecha anterior a la reducción. Distinto sucede con aquellas indemnizaciones que sean otorgadas posterior a la reducción de remuneración, las cuales si se verán afectas.

Es así como podemos darnos cuenta de que esta ley causa ciertas afectaciones a la economía del trabajador, ya que si bien existe un acuerdo de por medio entre ambas partes, que se puede decir que de alguna manera contraviene los principios laborales recogidos en la constitución vigente (1993), en esta tampoco establece específicamente sobre que supuestos se deberá efectuar la reducción de salario; sobre todo si con estos se afectan a todo el grupo de operarios o solo a una parte.

Sin embargo, el problema está principalmente en que no se especifica cuáles son los supuestos que se toman en cuenta para las reducciones ya que lo único que se utiliza como base para efectuarla es el monto del sueldo mínimo, y esto es mas perjudicial de lo que parece porque al no estar consignado un porcentaje máximo, (de hasta cuanto se puede reducir el sueldo) el empleado queda a merced de su empleador, dejándolo en una situación de desprotección.

Debido a esta problemática se emitió casación en materia laboral N°489-2015, la cual versa sobre las reducciones consentidas sobre los salarios de los trabajadores, admitiendo así a la reducción unilateral de la remuneración, estableciendo los supuestos específicos los cuales se han elaborado doctrinalmente, motivo por el cual no se encuentran sujetos a una normativa; lo que nos hace concluir en este punto que es necesario contar con una regulación determinada que se refiera a los supuestos en que es posible reducir remuneraciones, así como los parámetros que se han de establecer para su aplicación.

La Corte Suprema de Justicia del Perú en algunas oportunidades ya ha emitido pronunciamientos sobre la mencionada ley N° 9463 estableciendo que esta no producirá efectos como legislación debido a que ya había sido derogada tácitamente con la Constitución Peruana de 1979, a lo cual se refiere la Casación N° 1781-2005 emitida el 21 de marzo del año 2007; el motivo de la mencionada fue que la ley N°9463 no protegía adecuadamente los derechos en materia laboral.

De la misma manera también ha habido pronunciamientos por parte de la Sala Constitucional y Social Permanente a través del expediente N° 003298-2009 emitido el 7 de julio del año 2010 en el cual su cuarto considerando se refiere a que esta reducción de salario no puede hacerse sin considerar previamente lo establecido por la normativa vigente, refiriéndose específicamente al inciso segundo del artículo 26° de la constitución actual (1993) que deja establecido que los derechos laborales tienen el grado de irrenunciables; otra mención que se hace en la constitución política (1993) referida a este tema se encuentra en el artículo 23 sobre el cual queda establecido que ninguna relación de tipo laboral podrá deberá limitar los derechos constitucionales del trabajador así como tampoco afectaran la dignidad del mismo.

Contrario a esto encontramos al expediente N° 009-2004-AA/TC-Arequipa emitido por el Tribunal Constitucional el cual considera que la Ley N° 9463 tienen plena vigencia y que además está avalada por el Decreto Legislativo N° 728 de manera específica en su artículo 30 inciso b) y en el artículo 49 de su reglamento, en los cuales queda instituido que las reducciones sobre remuneraciones están permitidas siempre y cuando exista acuerdo previo entre el empleador y empleado, sin embargo, esto no incluye a las reducciones inmotivadas ya que se entienden como un acto de hostilidad hacia el empleado o una forma de despido indirecto.

Unificar criterios para la interpretación de la ley N° 9463, se ha convertido en una necesidad imperiosa, pues se necesita dotar de contenido material más concreto; además de que en caso de la reducción de remuneraciones, la cual es un menoscabo a un derecho laboral, se necesitaría aplicar *lex certa*, puesto que se estaría hablando de recortar derechos a personas en situación de desventaja, dejando la puerta abierta a las arbitrariedades que los jefes u empleadores puedan disponer, lo cual no es admitido ni querido por un estado libre, que se jacta de ser un estado social.

Otra casación referida al tema que venimos analizando es la N° 9072-2014 Amazonas, que emite otro motivo para que una reducción proceda: toma el supuesto que ya estaba establecido, que procede por mutuo consentimiento de ambas partes, pero inserta la posibilidad de que esta también se pueda dar solo de manera unilateral.

Ya habiendo observado los distintos pronunciamientos referidos a las reducciones salariales consideramos que la ley que la establece no cuenta con suficiente contenido que permita que su aplicación sea idónea, lo que nos hace pensar que el legislador no previno los alcances negativos que podía tener esta ley en el ámbito laboral; sin embargo, como respuesta a los vacíos legales que deja la ley N° 9463 el legislador se vale de otros criterios para su subsanación, y de esa manera poder resguardar los derechos laborales.

Con este preámbulo que nos ha permitido entrar en contexto creemos conveniente plantear la siguiente interrogante que determinara el curso de nuestra investigación ¿Es posible la unificación de criterios en torno a la negociación de la reducción de

las remuneraciones?

Por este motivo la realización de este estudio se justifica en buscar unir criterios para la procedencia de la reducción de la remuneración de manera consensuada tal y como lo establece la ley N° 9463, la misma que consideramos apoyándonos en la doctrina como una ley que provoca desprotección del empleado ante su empleador, sin tomar en cuenta lo ya establecido en nuestra Constitución Política (1993) referido a temas laborales además de trasgredir lo que determinan los principios

Podemos darnos cuenta de que sobre esta ley existen ciertos desacuerdos debido a que algunos de los pronunciamientos jurisdiccionales han determinado que esta ya no surte efectos legales por estar derogada tácitamente, sin embargo, otros aun la consideran vigente encontrando concordancia con otras normas establecidas. A pesar de ello ninguna de las dos partes ha hecho hincapié en lo que se refiere a los criterios bajo los cuales se deberá aplicar esta, así como en la importancia de su reglamentación; ya que al existir parámetros específicos se estaría protegiendo a los trabajadores que se sienten afectados

Con respecto a la hipótesis de este estudio, se pretende demostrar que unificar los criterios para la reducción de remuneración ayudaría a salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores frente a los posibles abusos que puedan ser cometidos por los empleadores.

Como objetivo general de esta investigación se ha determinado establecer la unificación de criterios en cuanto a la negociación de la reducción de remuneraciones.

Así mismo se han elaborado tres objetivos específicos para el desarrollo de este estudio: primero, determinar cuales serian los criterios apropiados para que proceda la negociación de reducción de remuneraciones; segundo, considerar la responsabilidad del empleador con los riesgos de mercado; y por último precisar los principios de derecho laboral que están siendo protegidos con esta unificación de criterios para negociar la reducción de remuneraciones.

## II. MARCO TEORICO

Morgan (2012) en su estudio realizado sobre el elemento valorativo en la interpretación del derecho, realiza las siguientes consideraciones: En todo caso, cada disposición legal debe ser interpretada a partir del resto de normas que constituyen el orden en cuestión, y así aparecer entre las normas que se interpretan de acuerdo con los estándares interpretados en el campo. El artículo 3-1 del "Código Civil" y las propias normas que contienen estándares de interpretación, significados recíprocos y restricciones mutuas a sus interpretaciones indican que es necesario considerar diferentes estándares de interpretación según la naturaleza de cada ley. Asumiendo que no existe un estándar de interpretación (esté o no enunciado en una determinada norma del ordenamiento jurídico) no puede ser autosuficiente al respecto, este es un concepto universal, esta es la regla del ordenamiento jurídico. Considérelo junto con otros estándares ".

Sobre esta consideración lo que el autor quiere plantearnos es la tendencia de positivizar los criterios para la interpretación en una norma jurídica, exponiendo los aspectos positivos, así como negativos que trae consigo; y es así como una de las dificultades que considera que pueda presentarse es la imposibilidad de ocupar un criterio interpretativo diferente al que plantea la normativa por lo que dejaría de lado la labor interpretativa de los operadores del derecho. Sin embargo, cuando se trata de una norma vaga a la que si bien se le aplicaría los criterios interpretativos que el intérprete del derecho considere necesario, el enunciar en esta los supuestos arribados de la acción interpretativa que esté acorde con la finalidad de la materia tratada, en nuestro caso el derecho laboral, específicamente sobre el tema de la reducción de las remuneraciones, no dejaría de lado la facultad de interpretación pues lo que se estaría realizando sería justificar la norma para así poseer una solución a las controversias que puedan surgir al momento que el operador del derecho realice su interpretación.

Rivera en su estudio sobre la regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana, afirma que la legislación social actual nos muestra una clara conciencia de solidaridad nacional a favor de la clase trabajadora, siendo el objetivo que tiene toda medida de política social, el de

impulsar y asegurar la economía. Y para ello se debe comenzar por procurar una remuneración directa, lo que quiere decir, que esta sea la suficiente para que le permita al empleado y su familia tener un estilo de vida cómodo, cubriendo tranquilamente sus necesidades básicas.

Rivera también resalta la protección que debe otorgarle el derecho laboral a los trabajadores, para lo cual el estado deberá contar con políticas que protejan y salvaguarden los distintos intereses de los trabajadores, poniendo mayor atención a lo referido a las remuneraciones ya que esta es la razón principal por la cual una persona realiza un trabajo, para satisfacer sus necesidades, así como las de sus familiares. Por ello el estado deberá generar normativa que no cause un estado de desprotección al empleado frente a los abusos que puedan cometer sus empleadores.

Esa obligación que se le otorga al estado encuentra su justificación en el rol que este debe de cumplir, la de ser ente de fiscalización y promotor del empleo dentro de su jurisdicción, de manera que esto es entendido como una tarea que la constitución le ha conferido, por lo que del estado dependerá que se dicten leyes idóneas que tengan como objetivo proteger al trabajador y a sus intereses, así como evitar cualquier tipo de arbitrariedades que puedan producirse en el desempeño de un empleo.

Para ampliar mejor el horizonte de conocimientos sobre nuestro tema de investigación consideramos necesario incluir legislación extranjera que nos permita entender como abordan este tema, específicamente la de aquellos países los cuales prevén la reducción de remuneraciones a los empleados.

Comenzaremos por analizar la legislación boliviana, la cual aborda este tema en un decreto legislativo emitido en 1937 en el cual se establece que, de disminuirse los salarios, los operarios tienen la facultad de optar por quedarse en su cargo o retirarse, de retirarse le corresponde una respectiva indemnización por años de servicio.

Así mismo de reducirse las remuneraciones al empleador le corresponde anunciar esta la rebaja de sueldos con tres meses de anticipación, debido a que si esto se

llega a obviar la reducción no surtiría efectos.

Sobre este tema hacemos una comparación con nuestra legislación, en el Perú la reducción de remuneraciones se realiza sobre el salario íntegro recibido por el operario sin tomar en cuenta los motivos por los que el empleador hizo efectiva la reducción.

La importancia del aviso previo de tres meses para la reducción de sueldo radica en que con este aviso no se da lugar a elementos sorpresa que pongan en riesgo el sustento familiar, lo que le da un margen de tiempo al empleado de tomar las precauciones necesarias para afrontar la situación próxima. A nuestra consideración si bien es cierto la legislación boliviana ofrece este margen de tiempo de tres meses sin embargo y a pesar de ello esta medida no protege como se espera a los trabajadores; motivo por el cual consideramos que al igual que nuestra legislación tiene ciertas deficiencias.

La siguiente legislación es la española, que regula la reducción de salarios en la Ley Estatuto de los trabajadores en la cual en su artículo 41° establece que en el caso de las empresas será la dirección la que acuerde sobre las modificaciones que han de realizarse sobre las condiciones laborales por motivos económicos, técnicos, de organización y producción; que se encuentren relacionadas con la competitividad y producción dentro de la empresa.

La forma establecida para hacer efectiva la reducción de remuneración será notificando al empleado con un mínimo de quince días, además de tener la facultad de dar por terminado el contrato y a recibir una indemnización equivalente a veinte días de pago por año de servicio; y para aquellos casos en los que el tiempo que se trabajó sea menor a un año deberá realizarse un prorrateo.

Al analizar lo establecido en la legislación española podemos darnos cuenta que el legislador ha realizado un trabajo más específico al detallar los casos en los que si procede hacer una reducción de sueldos, siendo además esta decisión supervisada por la autoridad competente, digamos que este filtro sirve para que el empleador no haga su voluntad y reduzca sueldos antojadizamente; ya que si se encuentra alguna irregularidad o el motivo no encuadra en los establecidos el empleado puede

acudir ante un juez a solicitar la retrotracción al momento anterior a la reducción.

Motivos por los cuales podemos concluir que la legislación española cumple con la tutela de derechos laborales, al establecer parámetros y sanciones de ser incumplidos, sin cerrar la posibilidad de que exista una reducción de remuneración sino obligando a que esta se ciña a lo regulado.

La tercera legislación que evaluaremos será la del Ecuador, en la cual encontramos que su constitución política regula la protección a las remuneraciones de los trabajadores en su artículo 326°, el cual especifica que estos derechos son intangibles y que solo estarán sujetos a modificaciones cuando se trate de mejoras. También encontramos otra referencia en el artículo 42° del Código de Trabajo Ecuatoriano, en el cual se establece que las remuneraciones deberán ser pagadas por el empleador de acuerdo a lo pactado entre las partes; así como también estipula las causales por las que un empleado puede dar por terminado su contrato laboral; y finalmente encontramos al artículo 173° que se refiere específicamente a las remuneraciones cuando estas son disminuidas, cuando no son canceladas o cuando si bien se cancelan el empleador no manifiesta puntualidad en las fechas de pago.

Podemos darnos cuenta que en la legislación ecuatoriana es complicado el tema de la reducción de remuneraciones debido a que no esta concretamente estipulado; otro aspecto interesante que podemos rescatar para este trabajo es que de darse la reducción de salarios esto se consideraría como despido intempestivo, obligando de esta forma a que el empleador indemnice a su empleado, ya que si nos fijamos en lo establecido por la constitución, los derechos laborales son intangibles y solo serán susceptibles de remuneración cuando se quieran incrementar mejoras y una reducción de remuneración sin aviso ni consentimiento de la otra parte, sería algo que contravenga totalmente a lo estipulado.

Al presentarse ausencia de estipulación concreta respecto a la reducción de remuneraciones, coloca también en desventaja la economía de una empresa o negocio, ya que deberían estar establecidos los supuestos sobre los que es factible negociar una reducción de impuestos.

Sin embargo, también podemos evidenciar un aspecto positivo dentro de la regulación laboral de Ecuador y es la de haber unificado toda su normativa sobre temas laborales en un solo código de trabajo; lo que sirve no solo para los legisladores que aplicaran la ley según lo que se encuentra estipulado, sino que también servirá para que los trabajadores que no conocen de derecho puedan conocer mediante ese código sus derechos y saber cuándo se les está vulnerando alguno de ellos.

En el Perú, nuestra legislación laboral presenta cierto desorden dentro del campo del derecho, debido a que si bien es cierto contamos con regular cantidad de normativa y legislación laboral, ésta no se encuentra recogida dentro un solo código como es en el caso del Ecuador, si no que hallamos normativa laboral dispersa dentro de todas las regulaciones; a pesar de ello, nos es posible dividir las en dos grupos, por un lado al régimen de la actividad privada con su normativa, Decreto Legislativo N° 728 y por el otro al régimen del sector público, con dos Decretos Legislativos N° 1057 y N°276; sin embargo no es así de perfecto, debido a que también encontramos trabajadores pertenecientes al sector publico pero que se encuentran dentro de lo regulado por el Decreto Legislativo N°728, esta situación se entiende como desigualdad laboral porque el trabajador de un entidad pública que se rige según la regulación del sector privado recibe más beneficios que sus compañeros de su misma entidad, que prestan iguales servicios, que trabajan en su mismo horario, pero que ganan menos debido a este híbrido de regulaciones como se conoce.

Algo importante que debemos evaluar es si la ley N° 9463 la cual es motivo a este trabajo, resulta aplicable a los regímenes que hemos mencionado en el párrafo anterior, debido a que, si analizamos el contenido de esta, ésta no establece diferenciación entre el ámbito de aplicación entre el régimen público o privado, por lo que nos da a entender que la interpretación que corresponde realizar será de manera universal y sistemática, tomando en cuenta la naturaleza de cada régimen laboral. Es así como, si nos referimos al régimen de la actividad privada, el TUO del Decreto Legislativo N°728 en su apartado 30° establece que aquel empleador que reduce sin motivo el salario de su empleado se configurará como un acto de hostilidad laboral equivalente a despido; lo que nos da a entender éste artículo es

que en el ámbito privado está permitida la reducción de remuneraciones siempre que la misma este debidamente justificada o motivada.

Por el contrario dentro del sector público no encontramos norma expresa que especifique como opera la reducción de remuneraciones para los trabajadores de este sector, debido a la marcada diferencia entre la naturaleza de ambos sectores, y quizá la mas importante es el tema de las remuneraciones; debido a que en el sector privado la compensación económica por los servicios prestados por el operador es inferior a lo que reciben los empleados del sector público, la razón de ello es que en el sector privado el empleador corre los riesgos propios del mercado al invertir para generar una ganancia provechosa, mientras que por el otro lado el sector público no realiza inversiones que pueden verse en juego debido a las altas y bajas del mercado, sino que aquí se trabaja con presupuestos asignados anualmente, los cuales han pasado previamente por el análisis minucioso que realiza el ministerio de economía y finanzas y la aprobación respectiva del Congreso de la Republica, siendo este presupuesto expedido para ser destinado a distintas áreas que satisfagan las necesidades básicas del país sin la intención de generar una ganancia que permita recuperar el capital invertido, como es el caso del sector privado.

Si queremos establecer los criterios de interpretación de una norma jurídica en específico, debemos primero interpretar dicha norma, y para ello debemos conocer los métodos de interpretación que nos permitan darle contenido material, sin que eso se convierta en una tipificación, ya que lo único que queremos lograr es construir premisas que sean lógicas y fundamentales.

Torres (1994) la interpretación jurídica nos sirve para descubrir y entender cual es el sentido de la norma o ley.

Interpretar una ley nos va a permitir aclarar su significado y saber cual es su motivo o finalidad para la que ha sido creada, y de esa manera saber cual es el impacto que la misma produce en el entorno jurídico; este razonamiento es el que realiza el legislador al momento de aplicarla en el fallo de una sentencia apoyándose muchas veces en la doctrina.

Y más allá de mundo jurídico, los seres humanos realizamos interpretaciones constantemente para poder comprender el medio que nos rodea, configurándose esto como un acto natural propio del ser humano. Sin embargo, en el área del derecho las interpretaciones son llevadas a un nivel más alto que el simple instinto, debido a que en esta parte encontramos a personas que estudian específicamente como interpretar una ley o norma establecida; realizándose a través de la hermenéutica en la que se emplean distintas técnicas y se valen de herramientas necesarias para llegar a entender cuál es la razón de ser de una norma, cual es la finalidad de una ley y así llegar a la verdad.

Acabamos de mencionar que, para realizar la interpretación de una norma o ley, es necesario aplicar distintas técnicas, herramientas y mecanismos que nos puedan facilitar interpretar; uno de los métodos utilizados es el literal: el cual Lobo (2014) lo entiende como una averiguación que se realiza para saber que es lo que nos quiere decir el texto que estamos interpretando, utilizando los significados de las palabras que este contiene, y el lo llama como la puerta de ingreso para realizar una interpretación.

La interpretación literal es uno de los métodos mas utilizados y conocidos ya que se vale de la gramática y el diccionario, el cual puede ser realizado fácilmente tanto por un entendido en derecho como por una persona que no cuente con estos conocimientos; siendo reconocido como el método base o punto de partida para realizar una interpretación. Este método va a decirnos si continuar con el siguiente paso para seguir interpretando o si la norma es lo suficientemente entendible y cumple con su objetivo.

Sin embargo, algunos entendidos en derecho consideran este método de interpretación como uno que es solo realizado por personas no conocedoras de derecho, debido a que interpretar una norma o ley se debe hacer como un todo y no separando palabra por palabra. Figueroa (2016) entiende a la interpretación literal como aquella que se inicia a partir de un análisis de necesidad, lo que quiere decir que la conclusión que se obtiene es debido a las premisas, motivo por el cual para realizarla se requiere de una posición pacífica.

Otro método empleado es el histórico; en el cual lo que se hace es recoger todos

los antecedentes que originaron la norma motivo de interpretación, esta recopilación de antecedentes incluye todos aquellos documentos referentes a lo que se está analizando (desde el más antiguo que nos explique cuál fue su origen hasta el más moderno que nos muestre cómo ha ido evolucionando en el tiempo).

Lobo (2014) define a este método como aquel que busca que quiere decirnos la norma, yendo incluso hasta la búsqueda de antecedentes que dieron su origen y cómo fue que se adoptó esa norma en esa época.

Este método es el más adecuado para saber cuáles fueron las circunstancias de tipo social y económico que impulsaron al legislador en 1941 a crear la ley N°9463 y también nos permite darnos cuenta de qué modificaciones requiere, ya que si bien es cierto en la época en que fue emitida las necesidades eran distintas a las actuales, en nuestra actualidad se han ido evidenciando cambios que hacen que esta ley no se ajuste a nuestra época.

Un tercer método de interpretación es el sistemático, considerado el más profundo y que solo podrá ser realizado por un estudioso de derecho con amplios y diversos conocimientos sobre la materia, ya que serán estos los que le ayuden a realizar la interpretación. Este método básicamente lo que hará es usar otras normas para entender la norma que está tratando de interpretarse buscando la conexión entre estas, por ello se dice que debe ser un conocedor de derecho el que utilice esta metodología.

Siéndonos muy útil para la investigación a la que se refiere este trabajo, porque es precisamente lo que queremos que hagan los jueces con la ley N°9463, que la analicen, pero bajo los parámetros actuales a los que se rige el derecho laboral.

Esta investigación se ha iniciado con el análisis a la ley N°9463 referida a la reducción de remuneraciones, para lo que planteamos unir criterios y así poder plasmarlos taxativamente en una norma guía, para lo cual se hará uso del método de interpretación sistemático, debido a que lo que se pretende analizar es la legislación laboral en general, junto con sus principios y de esa forma llegar a determinar qué criterios son los idóneos para aplicar la reducción de salarios protegiendo los derechos de los empleados.

Los criterios son definidos en el diccionario de la lengua española como las normas para conocer la verdad. Encontramos que esta palabra tiene su origen en un vocablo griego el cual le da el significado de juzgar, dar juicio o valor y como aquellas directrices que sirven de guía para tomar decisiones y establecer una elección. Criterio también se puede entender como un requisito que deberá aceptarse para satisfacer alguna necesidad.

Definir el significado de criterio es de gran importancia para este trabajo, ya que lo que se busca con esta investigación es establecer una serie de directrices que al complementar la ley N° 9463 esta sea lo suficientemente eficiente para cumplir con la función de proteger los derechos de los trabajadores, quienes están siendo afectados con las reducciones a sus remuneraciones; lo que se quiere lograr al unificar los pronunciamientos de los legisladores es poder obtener la predictibilidad de las decisiones judiciales, lo que dará más seguridad a un operario cuando tenga que acudir ante un órgano jurisdiccional para hacer valer sus derechos.

Dentro de los criterios se encuentra al técnico, el cual según lo asume Rubio, es la tarea que tiene el intérprete, para interpretar una norma sobre la base del mismo derecho, sin la participación de otros elementos ajenos a la técnica legal. Siendo los medios que podrá usar: la dogmática, los antecedentes jurídicos, y la sistemática; ya que esencialmente lo que necesita es conocer al derecho.

Realizando una comparación con la obra "Teoría Pura Del Derecho" de Hans Kelsen, este autor entiende al derecho como aquel que está aparte de las demás ciencias, no dependiendo de ciencias auxiliares

Otro de los criterios es el axiológico, el cual mediante la inspiración de los valores busca la razón de ser de las normas. El derecho entiende esto como el reflejo de conductas deseables, que prohíbe aquellos antivalores que ponen en riesgo la vida social. Este criterio considera que no todas las normas jurídicas están compuestas por hechos abstractos, sino que se inspiran por valores de convivencia social.

Este criterio nos es útil porque nos permite distinguir que valores son merecedores de tener relevancia jurídica, además busca deshacerse de aquellas conductas que no presenten todos los requisitos que requiere una conducta deseada o aprobada

como tal por una determinada sociedad, por lo que las conductas elegidas son las de mayor relevancia y aceptación social las cuales deben reflejar los valores de esta. En el presente trabajo de investigación se busca unificar los criterios para la interpretación de la norma que estipulan la reducción de sueldos, por lo que se debe tener presente el criterio axiológico pues es precisamente los valores que guían una relación laboral las que deben de primar al momento de dictar e interpretar una norma de naturaleza laboral, más aún, teniendo en cuenta el carácter tuitivo de este.

Para concluir el tema de los criterios tenemos al criterio teleológico, el cual fija su interpretación sobre una finalidad predeterminada, averiguando minuciosamente lo que busca la norma, así como su cual es el fin de dictar un mandato, que debe tener el carácter de obligatorio cumplimiento.

Martínez y Fernández, estos autores entienden a este criterio como aquel que se basa en el análisis de la normativa dentro de un contexto histórico cambiante, evaluando cual es su finalidad desde el punto de vista de la equidad y la justicia y esto a su vez en atención a circunstancias particulares del conflicto que se pretende resolver.

La utilidad de este criterio teleológico radica en la concepción de cambio, ya que se centra en un contexto histórico de manera que para este criterio la norma no es estática, sino que se encuentra susceptible a modificaciones; lo cual se relaciona con esta investigación que está centrada en unir criterios que han de ser empleados para negociar la reducción de las remuneraciones, teniendo en cuenta que dicha reducción se encuentra amparada por la ley N°9463 que se emite en año 1941, donde las relaciones laborales eran desarrolladas en un contexto distinto, en el que el derecho laboral no se encontraba institucionalizado y no se gozaba de las protecciones constitucionales de las cuales goza hoy en día el derecho laboral.

Pero que es el derecho laboral, es aquel conjunto de normas jurídicas y leyes orientadas a proteger a los trabajadores, además de regular los acercamientos anteriores a que se establezca la relación laboral, como por ejemplo que exista igualdad entre las partes al momento de fijar los términos laborales.

Los principios del derecho laboral; antes de enumerar y detallar cada uno de ellos, es preciso determinar que son los principios, los cuales son definidos por la Real Academia Española (2016) como la base, origen, primeras proposiciones, fundamentos sobre los que se basa cualquier materia para su estudio o aplicación.

Ignacio (2010) los define como las bases que fundamentan al Derecho a partir de las cuales debe empezarse a estudiar, ya que son las ideas fundamentales de su estructura. Estas propuestas ideales sobre las que se debe desarrollar son las directrices generales que informan el derecho positivo.

Valverde, citado por Orsini establece que, un elemento esencial que permite determinar la autonomía de cualquier disciplina jurídica es que la misma cuente con principios propios, pues estos van a determinar las características que la diferencien del resto de ramas que conforman el derecho. Sobre el derecho laboral podemos darnos cuenta de que cumple con esta característica, debido a que, cuenta con distintos principios que afirman su autonomía. Sin embargo, esto no quiere decir que el resto de los principios generales aplicados al derecho no se pueden aplicar específicamente al derecho laboral, sino que serán aplicables siempre y cuando sean compatibles con los principios propios del derecho laboral.

Para Aquino, los principios del derecho laboral tienen gran importancia y valor debido a que: van a servirnos de apoyo al momento de realizar la interpretación de la normativa laboral cuando ésta no sea del todo clara; sirven de inspiración para el juez, permitiéndole realizar una correcta aplicación de las leyes en materia laboral, al emitir un fallo en una sentencia; y por último sirven para cubrir vacíos legales.

Ahora sí, vamos a enumerar y detallar cada uno de los principios recogidos por la normativa laboral; Principio de irrenunciabilidad de derechos: Ignacio (2010) aquí excluirémos la renuncia al empleo, en este principio se establece que el trabajador no puede ir en contra de sus propios derechos laborales limitando en este caso la autonomía del empleado de permitir una contratación que vaya en contra de lo establecido en el derecho civil, ello para evitar que el empleador cometa algún tipo de arbitrariedad tratando de aprovecharse de la situación de desventaja o de desesperación que evidencia el empleado por conseguir el trabajo, en los que

muchas veces se someten a condiciones laborales denigrantes o ilegales solo por la necesidad de ganar algo de dinero para subsistir; en el Perú estas son situaciones que suceden regularmente, por citar un ejemplo, recordaremos el caso de los jóvenes que fallecieron en un incendio producido dentro de las instalaciones de la Galería "Nicolini" en la ciudad de Lima en el año 2017, en los que una vez más víctimas de la necesidad de dinero aceptaron un empleo en el que una de las condiciones era permanecer encerrados con candado dentro de uno de los ambientes de esta galería, el cual no presentaba la más mínima comodidad para el empleado, ni si quiera el contar con servicios higiénicos; este es un claro ejemplo de renuncia a los derechos laborales, estos jóvenes renunciaron a tener un ambiente digno donde desarrollar sus labores, trayendo como consecuencia que un accidente acabara con sus vidas. Sobre esto consideramos que las leyes deberían regular en cierta medida las negociaciones realizadas entre empleador y empleado, en donde al evidenciar cualquier menoscabo de los derechos adquiridos por el empleado sean consideradas como inválidas, con ello no se quiere decir que se protege al empleado por no tener la capacidad suficiente para decidir, sino que se protege por la existencia de desigualdad entre las partes de la relación laboral.

Principio de primacía de la realidad, para Orlando a este principio le importa la prevalencia de situaciones fáctico-sustanciales por sobre los jurídico-formales, siendo que estos no pueden alterar el fin protector que guían a las normas laborales; la finalidad fundamental de este principio es la de desactivar los mecanismos utilizados por los empleadores para evadir las leyes laborales que operan en determinado territorio y así evitar asumir los costos y consecuencias que estas mandan, teniendo así una primacía de los hechos sobre las formas. Además, impone la asignación de relevancia la cual debe circunscribirse con exclusividad a la situación material detallada por una norma laboral, con prescindencia de las formas jurídicas que esta hubiera determinado conociéndose como la primacía de los hechos sobre el derecho.

Aliaga (2010) para él; este principio de supremacía de la realidad asume que en todo caso donde exista alguna divergencia entre lo que se dice y lo que realmente sucedió, la ley da prioridad a la realidad, más que las partes pueden expresar.

Este principio es mayormente empleado en aquellos casos de desnaturalización de contratos laborales, debido a que gracias a él se podrá determinar si estamos ante una relación de naturaleza laboral o si se trata de una relación distinta a esta, como por ejemplo un “ contrato de locación de servicios”, el cual es de naturaleza civil y por lo tanto no le corresponde ser protegido por el derecho laboral, pero no solo se limita a ello, si no que también nos va a ayudar a determinar la situación por la cual atraviesa la empresa y por lo tanto nos ayuda a verificar las decisiones adoptadas por el empleador que perjudiquen al empleado.

Principio de buena fe, Rosas (2010) lo define como aquel que rige la conducta de las partes desde la etapa precontractual hasta la etapa de extinción del contrato. También entiende a la buena fe como un criterio valorativo recibido de la conciencia social, el cual es asumido por el derecho. Así también esta implica el actuar leal de las partes que participan en un contrato y concluye que, al ejecutar el contrato será exigible a las partes que obren sobre la base de la buena fe objetiva. Sin embargo, podemos afirmar que no es un deber exclusivamente para el trabajador al momento de cumplir sus prestaciones laborales, sino que, por el contrario, es una exigencia contractual general y para las dos partes.

Este principio se traduce como un comportamiento de honestidad, implica actuar con lealtad, rectitud o transparencia. Podríamos decir que actuar de buena fe es obrar como alguien de bien, sin malicias, como alguien que pretende hacer el bien, alguien que tiene en su conciencia el buen camino para no defraudar a los demás. Así podríamos distinguir dos aspectos de la buena fe, el primero es la buena fe objetiva que se refiere a la lealtad, este implica acciones reales y demostrables y la segunda es la buena fe subjetiva que esta referida a la creencia del individuo que está actuando de buena fe cuando es convencido de actuar legítimamente, en el plano de los derechos laborales la buena fe implica desarrollar la relación laboral con el mayor respeto a las leyes del derecho laboral.

La buena fe es un principio rector del derecho en general, pues lo que se busca con este es que los integrantes de una sociedad al celebrar actos jurídicos o en su convivencia diaria no pretendan defraudar a su prójimo, ya que esto el no tener presente este principio se convertiría en inviable la convivencia en común y la

generación de vínculos u acuerdos entre los miembros de esta, es por eso que parte del derecho comprende que los miembros de una determinada sociedad tengan la voluntad de no dañar o perjudicar a sus prójimo, exigiéndose un actuar lealtad y respeto común.

El principio de igualdad, cobra relevancia junto al derecho fundamental de la no discriminación, no siendo casualidad que ambos se encuentren estipulados en nuestra constitución política, esta concepción, junto al derecho a la no discriminación, es una interpretación amplia que cobra gran importancia en el libre ejercicio del derecho laboral, por lo que se puede afirmar que el derecho al trabajo tienen en el derecho a la igualdad una herramienta muy importante pues permite desarrollarse, dentro de una relación laboral o fuera de esta(en el caso al acceso a la oferta laboral), en condiciones equivalentes entre todos los miembros de una empresa o entidad.

Sobre este principio Salazar (2010) el derecho fundamental a la igualdad no es autónomo, es decir, puede configurarse siempre que esté asociado a otro derecho. En principio, nació para proteger a los ciudadanos nacionales y ampliar su alcance a las personas.

El tribunal constitucional en uno de sus dictámenes estipula que el derecho a la igualdad se refiere a que la legislación deberá abstenerse de realizar cualquier tipo distinción arbitraria, inmotivada y no razonable, y a la existencia de un derecho subjetivo destinado a obtener un trato igualitario, en función de hechos, situaciones y relaciones homólogas.

El derecho a la igual importa para el presente trabajo en la medida que se pretenda reducir el sueldo a un determinado trabajador dicha reducción debería no solo afectar a un solo trabajador o un pequeño grupo pues si las circunstancias para la reducción se dan estas deberían aplicar de manera general para la comunidad de los empleados, de lo contrario se estaría dando un acto discriminatorio en contra de un empleado o grupo de empleados determinados.

Principio protector, Flores (2013) lo denomina también como tuitivo, el cual se basa en la desigualdad que existe entre las dos partes de la relación laboral (empleado

y empleador), manifestada a través de la subordinación. Por esta razón se dice que tiene naturaleza tuitiva, porque va a salvaguardar los derechos e intereses de la parte más débil de esta relación (empleado). Dentro de este encontramos tres principios: Indubio pro-operario, se entiende como: ante la existencia de duda, se favorece al trabajador, y esto solo se aplicará cuando una norma genere dudas sobre su sentido, trayendo como consecuencia diversas interpretaciones, entre las que unas serán más beneficiosas al trabajador y otras no, por lo que en estos casos se prefiere la interpretación más favorable.

Para Betancourt (2010) este principio se entiende como la presencia de una sola normativa que puede tener mas de dos interpretaciones distintas aplicables al mismo caso, ante lo que se opta por la mas favorecedora para el trabajador. Sin embargo, al presentarse dos o mas interpretaciones nos quiere decir que este principio supone ciertas dudas sobre la norma que se debe aplicar a ese caso concreto.

Principio de la norma mas favorable, Betancourt (2010) indica que este principio es aplicable cuando sobre una misma materia coexisten normas de derecho laboral de diferente origen, para lo cual deberá aplicarse la mas beneficiosa al trabajador; este principio también establece que el legislador al momento de aplicar la norma no podrá extraer lo más beneficioso de cada una de las normas que puedan aplicarse al caso concreto, para crear lo que se conoce como una tercera ley.

Por lo que saber si una norma será o no beneficiosa para el trabajador no va a depender de una apreciación subjetiva de los beneficios de dicha interpretación, sino que se resolverá desde una perspectiva objetiva, basándose en los motivos inspiradores de la normativa en materia laboral. El contraste de estas normas deberá hacerse de forma específica, buscando cuál es la más o menos beneficiosa.

Principio de la condición mas beneficiosa, Betancourt (2010) lo define como un principio protector que reconoce una determinada situación que deberá respetarse en el supuesto de un cambio de la norma. Los efectos inmediatos que la ley nueva provoca en general al entrar en vigencia son limitados para los casos laborales, debido al principio de la condición mas favorable, normalmente cuando una ley entra en vigencia va a derogar a la anterior y surtirá efectos desde su entrada en

vigencia en adelante, sin embargo cuando nos encontramos con normativa laboral esto cambia y mas aun cuando la nueva ley va a causar algún menoscabo en los derechos o beneficios que producía la derogada ley, por esta razón la Constitución Política (1993) y las normas laborales establecen que ante estos casos se respete la norma que contenía la condición más favorable, aunque esta ya haya quedado derogada, la conducta seguirá rigiéndose según la preexistente por ser la más beneficiosa al trabajador.

El Decreto Legislativo N°728 en su apartado cuatro nos presenta a los elementos que deben tenerse en cuenta para que exista una relación laboral, estos son: prestación personal de servicios, este primer elemento supone la existencia de un contrato que podrá haberse establecido por tiempo indeterminado, el cual puede darse verbal o escrito, y la segunda forma es un contrato sujeto a modalidad el cual si debe darse bajo las formalidades establecidas en la ley. Encontrándose establecido en el apartado cinco de este decreto legislativo, el cual refiere que los servicios laborales deben ser realizados personalmente por el operario no pudiendo ser delegados a otra persona distinta, también establece que, de tratarse de prestar servicios a una empresa, las ganancias o pérdidas económicas no afectara la remuneración del empleado.

El segundo elemento esencial para una relación laboral es la remuneración por las labores realizadas por el empleado. Rivera, la define como los beneficios económicos que le son otorgados al trabajador como retribución al trabajo que realiza. Nuestra Constitución Política (1993) también hace referencia a las remuneraciones reconociéndolas como un derecho del trabajador, ya que esta le da el sustento que necesita para subsistir él mismo y su familia, razón por la que se le considera que esta procura bienestar. Por ello el legislador ha considerado que cualquier atentado contra este derecho implicaría un riesgo para la vida de quienes dependen de esa remuneración; así es que, otro aspecto que ha considerado teniendo en cuenta la gran importancia que tienen las remuneraciones es que estas son inembargables al momento de un obligatorio cumplimiento de deuda, existiendo como única excepción el caso de que la deuda sea por alimentos.

La remuneración cuenta con cuatro características: son de carácter retributivo, esto

quiere decir que en una relación laboral las remuneraciones son una compensación por el trabajo realizado, esta retribución será otorgada teniendo como parámetros los ingresos del empleador y los servicios que realice el empleado, además de ser este carácter lo que le da la característica de relación laboral.

Es considerada como sustento o alimentista, Montero citado por Paredes entiende esta consideración teniendo en cuenta que la remuneración es lo que le permite al trabajador subsistir y cubrir necesidades tanto de él como de quienes dependen de su salario, de manera que este sustento de carácter económico se vuelve un incentivo para seguir trabajando y poder vivir dignamente.

Tiene carácter de costo de producción, y esto ya es visto desde la perspectiva del empleador (privado) porque considera a las remuneraciones dentro del gasto de producción; sin embargo, si el empleado pertenece al sector público, esta remuneración que se le otorga será considerada como un gasto que realiza el Estado de manera directa. Y como última característica está que la remuneración es considerada como renta de trabajo, Paredes (2014) explica que la remuneración recibida por el empleado implica también una renta de trabajo, de acuerdo con lo establecido por las disposiciones tributarias que se encargan de regular la imposición del ingreso que proviene del trabajo personal.

Y como tercer elemento dentro de una relación laboral se encuentra a la relación de subordinación, que se establece desde el trabajador hacia el empleador, en la cual el empleado se somete a cumplir las órdenes y responsabilidades que le imponga el empleador al desarrollar sus actividades, siempre dentro del marco del respeto a los principios laborales y lo establecido por la Constitución Política (1993) que sirven como límites y parámetros para evitar las arbitrariedades o abusos que pueda sufrir el operario al momento de la prestación de servicios.

### **III. MÉTODO**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación.**

La presente investigación es descriptiva. En términos de Hernández, Fernández y Baptista (2016); este tipo de investigación se encarga de describir la población, el fenómeno o la situación en la cual se centra el estudio: brinda información en relación al cuándo, el cómo y el dónde enfatizando el problema de investigación sin otorgarle prioridad al porque se manifiesta dicho fenómeno; esta forma de investigación se centra en describir más no en explicar.

Por otra parte, el diseño es no experimental y transaccional. De acuerdo con Carrasco (2009); considera que dichos diseños son empleados para poder conocer y analizar los rasgos, características, cualidades y propiedades de un fenómeno o hecho de un contexto real en un determinado momento temporal. Domínguez (2015); afirma que el diseño de la investigación esta referido de forma concreta y practica en poder otorgar respuestas a las preguntas de investigación con la finalidad de alcanzar los objetivos formulados aplicando el estudio a un contexto particular. En otros términos, el diseño se encuentra referido a la estrategia o plan para poder obtener la información solicitada; cuya utilización es visualizada en la demostración de la hipótesis, en caso haya sido planteado con la finalidad de poder aportar evidencias que estén asociadas en aportar evidencias sobre los lineamientos del estudio

Por último, la investigación no experimental se basa en la observación de los fenómenos tal como se presentan dentro del contexto natural en el cual ocurren con la finalidad de poder analizarlos de forma posterior. Así mismo la observancia de las situaciones ya existentes asociadas al desarrollo de la variable independiente lo cual ocurre y no se tiene control sobre ella.

#### **3.2. Variables y operacionalización.**

Para Behar (2008); las variables constituyen discusiones que se presentan entre individuos y conjuntos. El termino variable significa aspecto, características, dimensión o propiedad de un fenómeno y puede asumir diferentes valores. Para

poder operativizar las variables, se solicita constreñir su valor, traduciéndolas en conceptos susceptibles para poder medir por lo tanto conviene reflexionar en definición nominal operativa y real: lo cual significa que el término la realidad o la práctica, se asocia a un contexto real.

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Reducción de las remuneraciones.	A.1. "ley 9364"	Esta ley establece la posibilidad de la reducción de las remuneraciones de manera consensuada	Encuesta.
	A.2. "Decreto legislativo 728"	El "artículo" 30 literal "b" establece de manera inferencial la reducción de las remuneraciones al considerar la reducción de estas sin causa justa como un despido arbitrario.	Encuesta
	A.3. "Decreto ley N°14222"	Define a la remuneración y precisa sus características.	Encuesta
Principio laborales	b.1. "principio de primacía de la realidad"	Bajo este principio los hechos que suceden en la realidad, se sobre ponen a lo que las partes aleguen.	Encuesta
	b.2. "principio" de "irrenunciabilidad" de "derechos"	Bajo este principio se limita la voluntad de los trabajadores para negociar con su empleador.	Encuesta
	b.3. "principio" de "igualdad"	Este principio se expresa en el sentido de recibir un trato igualitario frente a la identidad de circunstancias.	Encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

### **3.3. Población y muestra.**

La población, que de acuerdo con Pérez y otros (2007); una vez determinados los sujetos o las unidades de análisis que son las principales, fuentes de información, es importante establecer la posibilidad y la necesidad de investigar a todos (población) o si es posible tomar solo una parte de ellos (muestra). Se habla de población o universo cuando se refiere a la totalidad, tanto de los sujetos seleccionados como el objeto de estudio". (p. 74).

Para Behar (2008) de la población es conveniente extraer muestras representativas del universo. Se debe definir en el plan y justificar los universos en estudio, el tamaño de la muestra el método a utilizar y el proceso de selección de las unidades de análisis. En realidad, pocas veces es posible medir a la población por lo que obtendremos o seleccionaremos y desde luego esperamos que este subgrupo sea un reflejo fiel de la población.

Para el desarrollo de las encuestas se ha establecido que se llevaran a cabo a un tamaño de 10 personas, las cuales son profesionales del derecho, entre ellos magistrados de los juzgados laborales de Piura.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Para Behar (2008); la encuesta a diferencia de un censo, donde todos los miembros de la población son estudiados, las encuestas recogen información de una porción de la población de interés dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio. El tamaño de muestra requerido en una encuesta depende en parte de la calidad estadística necesaria para establecer los hallazgos, esto a su vez está relacionado en como esos hallazgos serán usados.

La revisión documentaria, esta orientada en el proceso de investigación, con la finalidad de poder lograr la obtención, detección, consulta y extracción de la información con la finalidad de poder estructurar las teorías que son utilizadas en el proceso mismo de la investigación por medio de la diversidad de fuentes de consulta; tal como lo señala Corbin y Straus (2002).

Así también la observación es un método de recojo de la información, pero la observación, además de un método, es un proceso rigurosos de investigación, que permite describir situaciones y/o contrastar hipótesis, siendo por tanto un método científico. Para que la observación, pierda ese carácter exclusivamente instrumental y sea un procedimiento científico de investigación, se requieren ciertos requisitos. Como procedimiento científico, la observación, requerirá como cualquier otro procedimiento científico, delimitar el problema o situación a observar, recoger datos, analiza esos datos e interpretar los resultados. Se podría pensar en la observación como un método de recogida de informaciones, pero la observación, además de un método, es un proceso riguroso de investigación, que permite describir situaciones y/o contrastar hipótesis, siendo por tanto un método científico. (Benguria, 2010).

### **3.5. Métodos de análisis de datos**

El procesamiento de la información desde la Triangulación Hermenéutica. Entiendo por proceso de triangulación hermenéutica la acción de reunión y cruce dialéctico de toda la información pertinente al objeto de estudio surgida en una investigación por medio de los instrumentos correspondientes, y que en esencia constituye el corpus de resultados de la investigación. Por ello, la triangulación de la información es un acto que se realiza una vez que ha concluido el trabajo de recopilación de la información. El procedimiento práctico para efectuarla pasa por los siguientes pasos: seleccionar la información obtenida en el trabajo de campo; triangular la información por cada estamento; triangular la información entre todos los estamentos investigados; triangular la información con los datos obtenidos mediante los otros instrumentos y; triangular la información con el marco teórico. (Cabrera Cisterna, 2005)

La selección de la información es lo que nos va a permite distinguir lo que nos será útil de aquello que es debemos descartar por no ser importante en la investigación. Entre uno de los primeros criterios para s esta acción es el de la pertinencia de la información, en el cual sólo se tomará en cuenta todo aquello que estrictamente tenga relación con la temática investigada, lo que nos ayuda a incorporar los elementos emergentes, propios de una investigación de tipo cualitativa.

Posteriormente, debemos de proceder a buscar en las respuestas pertinentes, los elementos que, del segundo criterio, que es el de relevancia, lo que se devela ya sea por su recurrencia o por su asertividad en relación con el tema que se pregunta. Estos hallazgos que se obtienen de la información pertinente y de la información relevante son los que permiten pasar a la siguiente fase. (Cabrera Cisterna, 2005).

La triangulación de la información por cada estamento Las conclusiones estamentales nos permiten conocer la opinión de los diferentes sectores de población en relación con los principales tópicos de la investigación. El camino propuesto para develar información es a través del procedimiento inferencial, que consiste en ir estableciendo conclusiones ascendentes, agrupando las respuestas relevantes por tendencias, que pueden ser clasificadas en términos de coincidencias o divergencias en cada uno de los instrumentos aplicados, en un proceso que distingue varios niveles de síntesis, y que parte desde las subcategorías, pasa por las categorías y llega hasta las opiniones inferidas en relación con las preguntas centrales que guían la investigación propiamente tal. El modo concreto como se puede efectuar este procedimiento es por medio de la extracción de conclusiones ascendentes, donde el siguiente paso va expresando una síntesis de los anteriores.

Se cruzan los resultados obtenidos a partir de las respuestas dadas por los sujetos a las preguntas, por cada subcategoría, lo que da origen a las conclusiones de primer nivel. Se cruzan dichas conclusiones de primer nivel, agrupándolas por su pertenencia a una determinada categoría, y con ello se generan las conclusiones de segundo nivel, que en rigor corresponden a las conclusiones categoriales. Se derivan las conclusiones de tercer nivel, realizadas a partir del cruce de las conclusiones categoriales y que estarían expresando los resultados a las preguntas que desde el estamento surgen a las interrogantes centrales que guían la investigación.

### **3.6. Aspectos éticos.**

Este estudio ha sido elaborado de acuerdo a una realidad problemática actual, teniendo como fundamentación el recojo de información actualizada obteniéndose de libros e internet, además se ha realizado las citas correspondientes, por lo tanto,

la investigación cumple con todos los protocolos de ética y se ha respetado los lineamientos científicos.

#### IV. RESULTADOS

Para el desarrollo del presente estudio se aplicó una encuesta la que estuvo dirigida a los profesionales del derecho que laboran en los juzgados laborales de la ciudad de Piura. Dentro de las preguntas se tomó como importante saber los años de experiencia profesional de cada encuestado, obteniéndose como resultados que un 50% de los encuestados tiene entre 1 a 5 años de experiencia laboral y solo el 10% supera los 15 años de experiencia profesional.

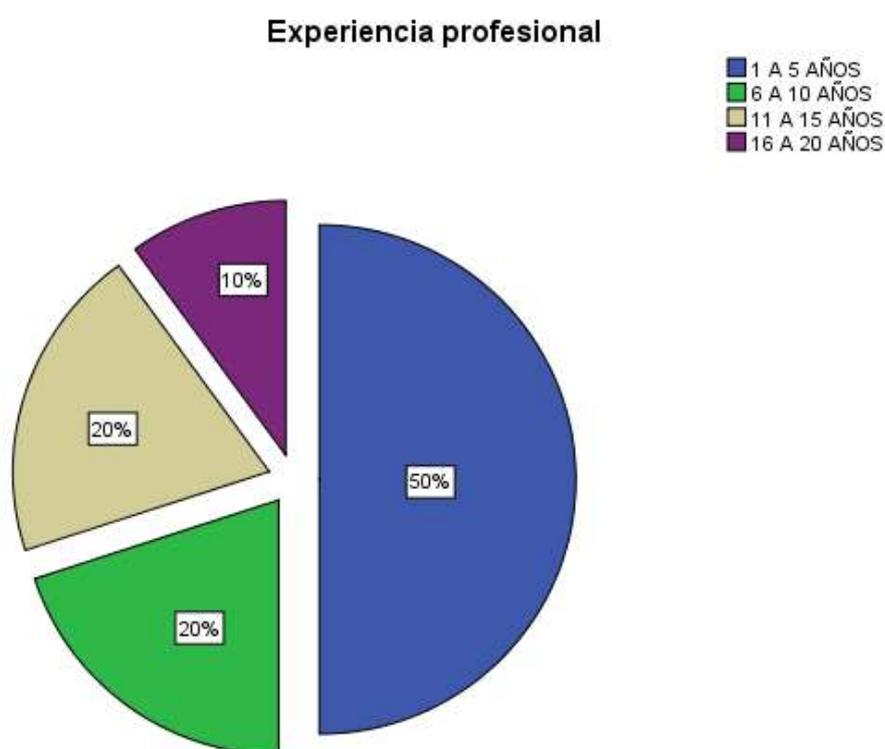
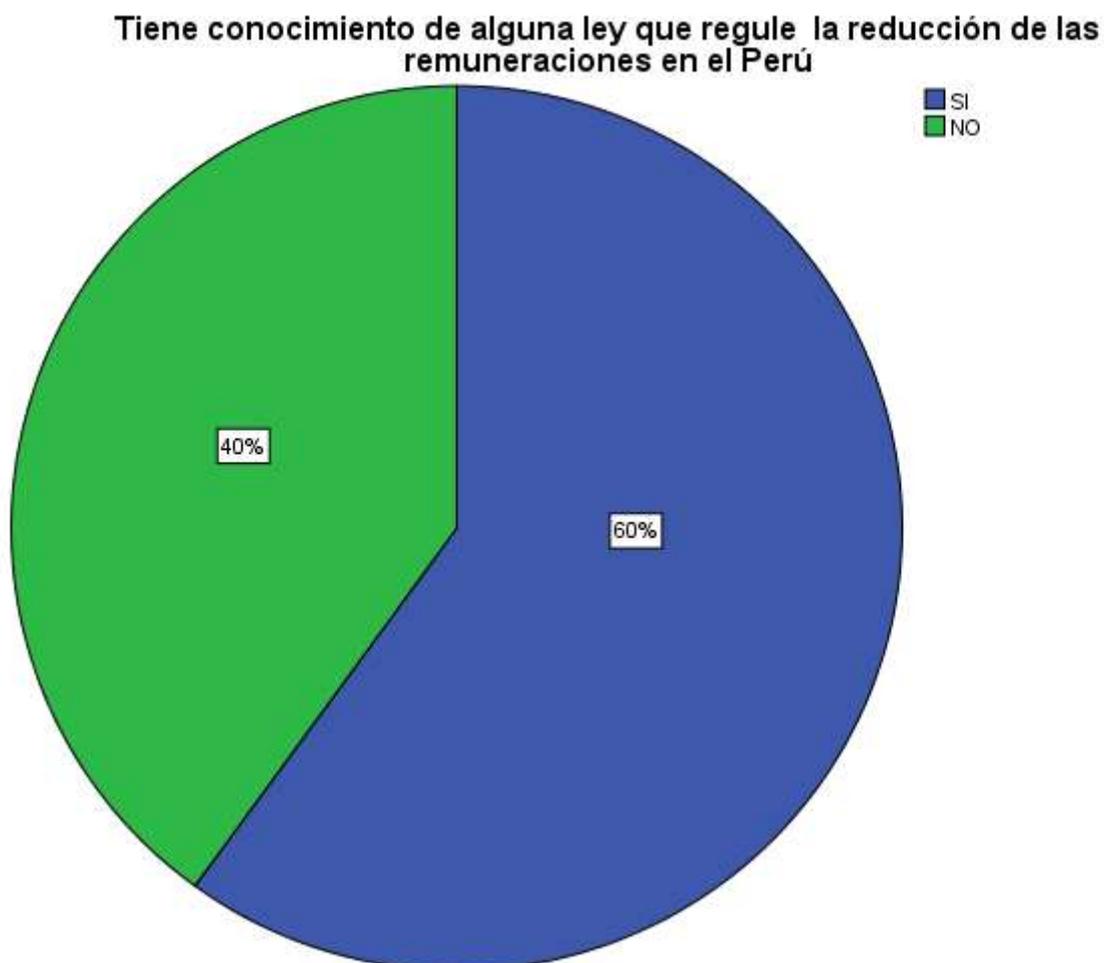


Figura1 experiencia profesional de los encuestados.

Fuente: Encuesta elaborada por Juan Zevallos Mendives

Otras de las preguntas realizadas fue si los encuestados tenían conocimiento de alguna ley que regule la reducción de sueldos en el Perú, obteniéndose como resultados que el 40% de los encuestados no conocía ley alguna que regulara dicho tema mientras que el 60% si tenía conocimiento de la existencia de una normatividad que regula la reducción de las remuneraciones; por lo que podemos darnos cuenta que hay un porcentaje considerable de encuestados conocedores

del derecho que no tienen conocimiento de una norma que regula la reducción de las remuneraciones esto según el criterio del investigador debido a la antigüedad de la norma que regula la reducción de las remuneraciones.



**Tiene conocimiento de alguna ley que regule la reducción de las remuneraciones en el Perú**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	6	60,0	60,0	60,0
Válidos NO	4	40,0	40,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura2 conocimiento de alguna ley que regule la reducción de la remuneración en el Perú.

Fuente: Encuesta elaborada por Juan Zevallos Mendives.

La tercera pregunta realizada en la encuesta está orientada a saber si se cree conveniente que se estipule en la norma los supuestos en los que proceda la

reducción de la remuneración en Perú, donde el 20% de los encuestado respondieron que n creen necesario que se expresen en la norma, mientras que el 80% si lo considero necesario. En este caso se aprecia que la mayoría de encuestados sienten importante que se establezcan taxativamente los criterios para la reducción de las remuneraciones, esto corroborado con la pregunta número 4, dirigida a saber si consideran que la reducción de las remuneraciones afecta los derechos de los trabajadores, donde el resultado fue que el 90% de encuestados considera que si afecta a los derechos del trabajador el reducir la remuneración, por lo que el tratar más a fondo la reducción remunerativa nos ayudara a proteger al trabajador frente a arbitrariedades del empleador.

**¿Debería de establecerse taxativamente en la norma los supuestos en los que proceda la reducción de la remuneración?**

■ SI  
■ NO

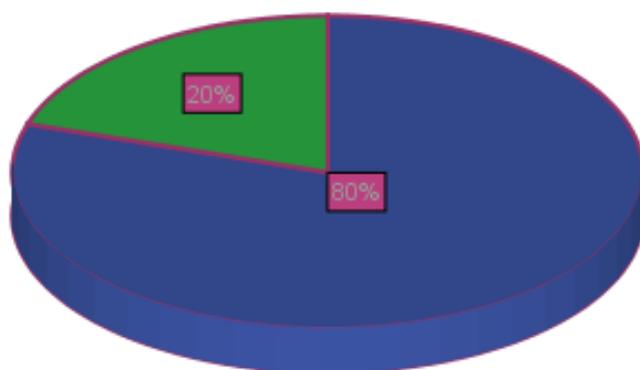


Figura3 ¿debería establecerse taxativamente en la norma los supuestos en los que procede la reducción de la remuneración?

Fuente: Encuesta elaborada por Juan Zevallos Mendives.

**¿Cree que la reducción de las remuneraciones afecta a los derechos de los trabajadores?**

■ SI  
■ NO

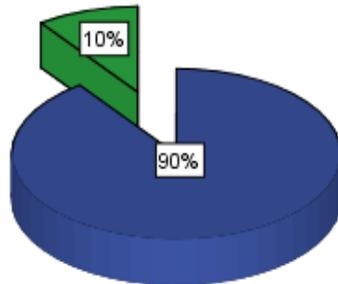


Figura 4 -Fuente: Encuesta elaborada por Juan Zevallos Mendives.

Cuando se les pregunto a los encuestados si consideran necesario que medie un acuerdo entre el trabajador y el empleador para reducir la remuneración, se obtuvieron como resultados que el 90% de los encuestados si considera que debería existir un acuerdo, siendo importante que la reducción sea siempre consensuada y no de forma unilateral.

¿Debería de existir un acuerdo entre el empleador y su trabajador para proceda la reducción de su remuneración?

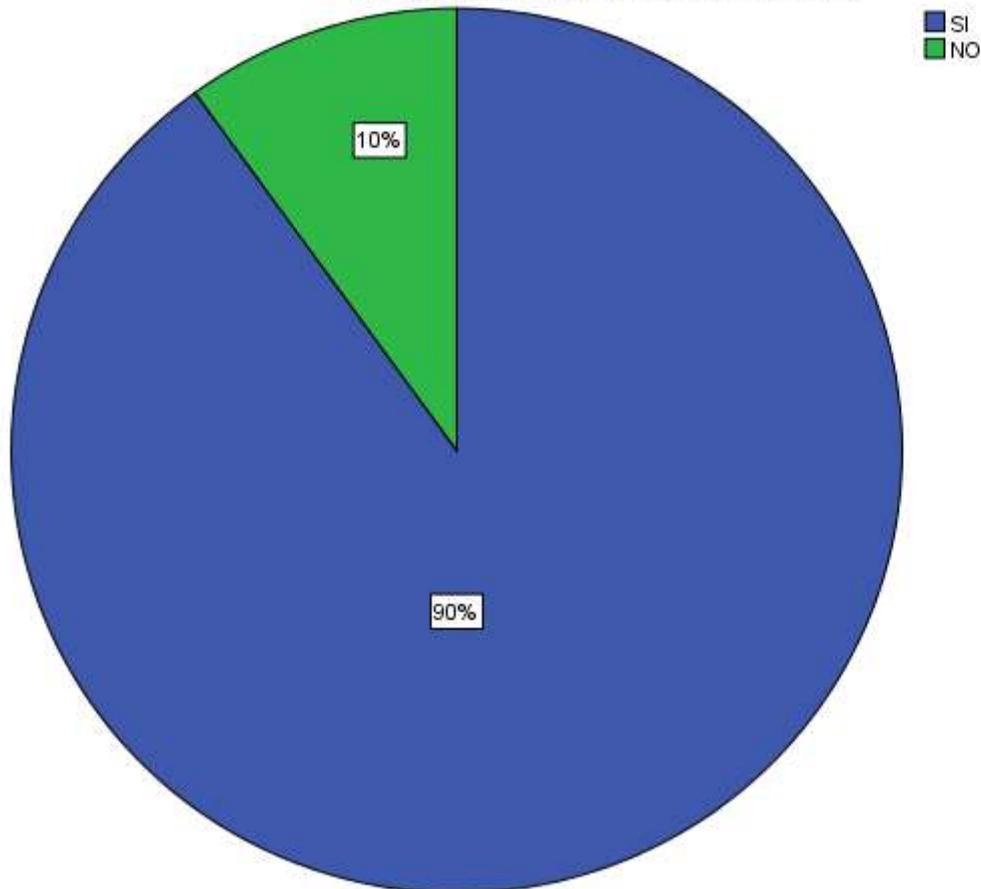


Figura5- Fuente: Encuesta elaborada por Juan Zevallos Mendives.

por otro lado se ha indagado sobre en que se justificaría la reducción de las remuneraciones a un trabajador, donde podían marcar más de una opción y añadir las que crean convenientes se obtuvo los siguientes resultados: reducir las remuneraciones por motivo de un desastres natural ocupa el 33%, en el mismo orden tenemos a la poca producción de la empresa con un 27%, en el siguiente orden apreciamos que la reestructuración de la empresa representa un 20%, mientras que los demás ítems ocupan un 7%, en este caso los porcentajes no están basados en el número de personas encuestadas , si no en el número de opciones que ellas han marcado o que sugirieron.

### ¿En que se justificaria la reducción de las remuneraciones a un trabajador?

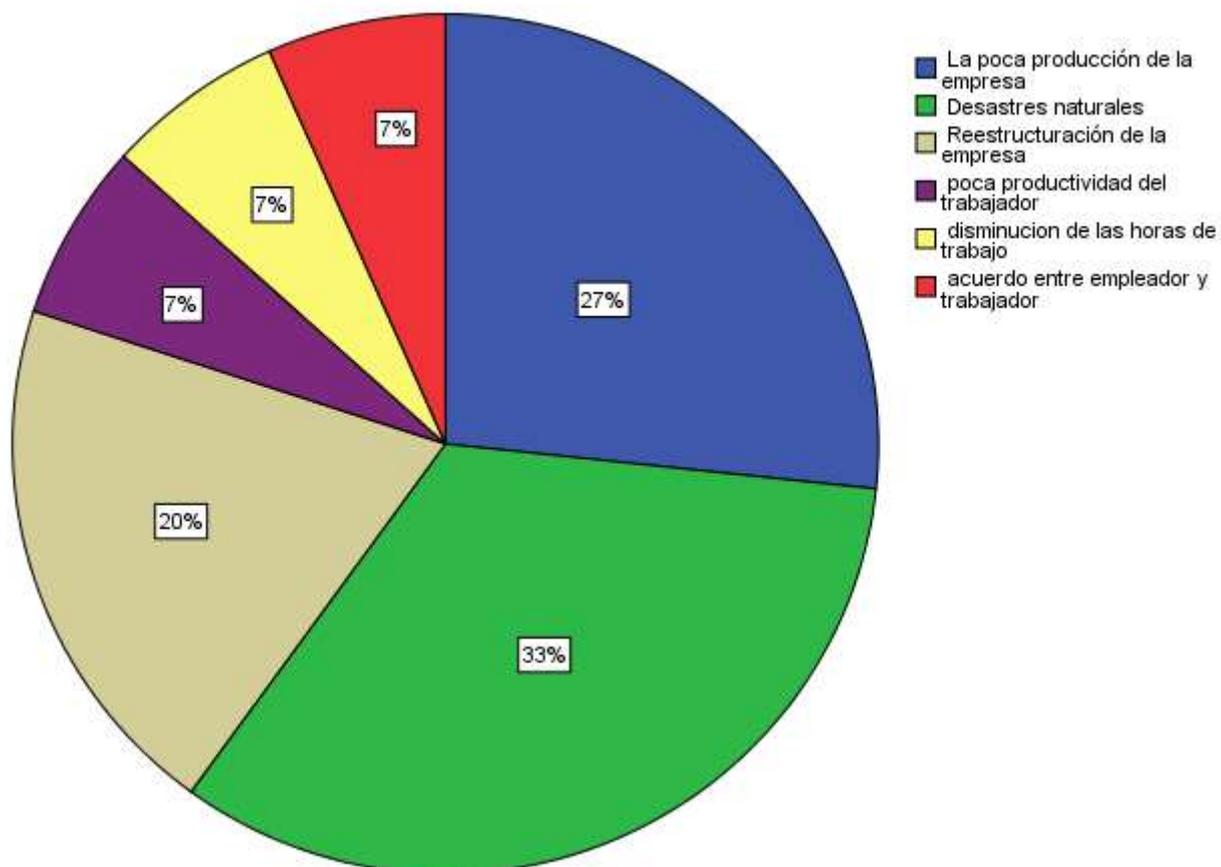
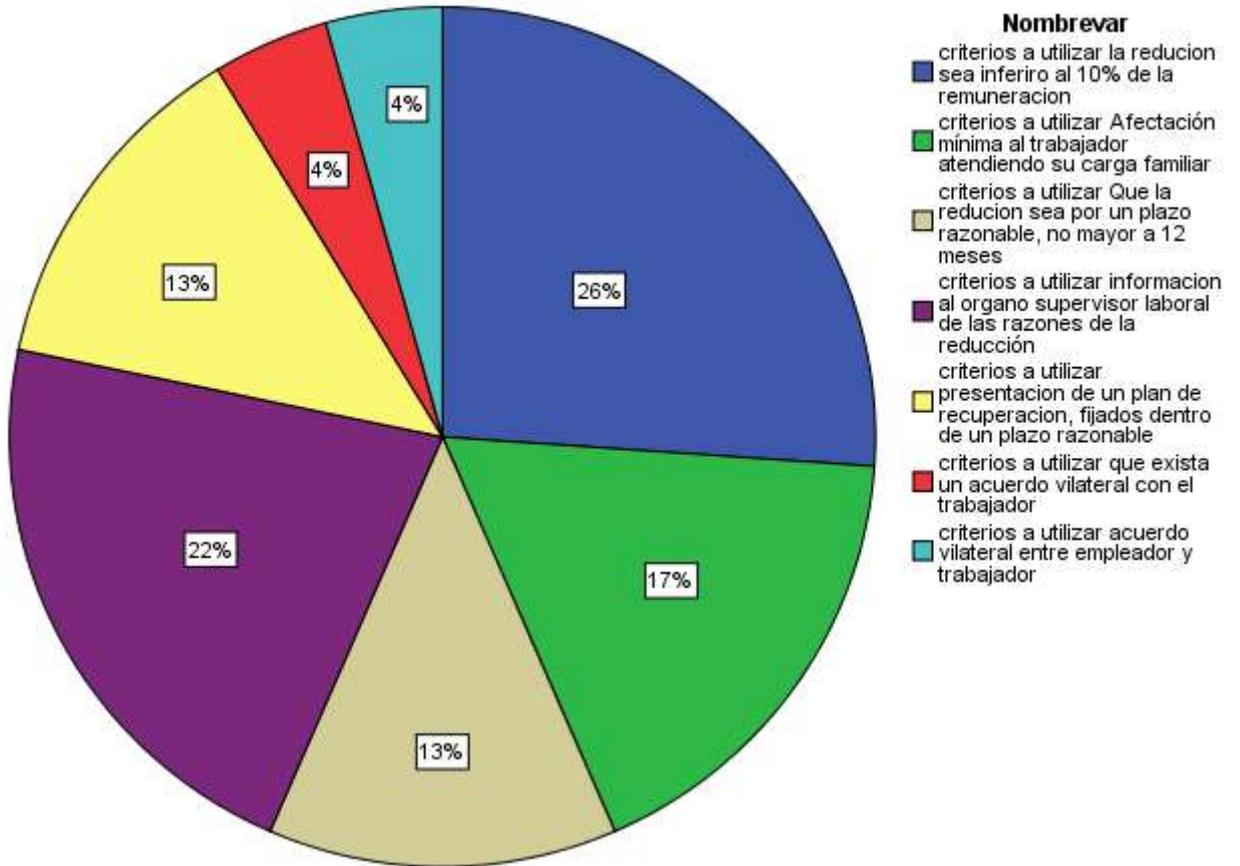


Figura6 Fuente: Encuesta elaborada por Juan Zevallos Mendives.

En la pregunta sobre qué criterios deberían de utilizarse para la reducción de las remuneraciones, pudimos apreciar que la mayoría de los encuestados, un 22%, en relación a las respuestas múltiples, considera que debería existir una intervención de la autoridad de supervisión laboral, esto con el fin de que el empleador alcance las razones por las cuales se ve obligado a reducir las remuneraciones, mientras que el 17% cree que la reducción debe ser menor del 10% de la remuneración, en el siguiente orden tenemos que el 17% considera que la reducción debe ser temporal, por un periodo de 12 meses.

**¿Que criterios deberían utilizar para que la reducción de las remuneraciones sean válidos?**



## V. DISCUSIÓN

Objetivo específico 1: Precisar qué criterios sería los idóneos para la procedencia de la negociación de la reducción de las remuneraciones, para lograr esto se ha procedido a identificar cuáles son los criterios en los que se basaban los jueces en los diferentes distritos judiciales con respecto al tema reducción de las remuneraciones, basándose en ello se elaboró la encuesta, la cual luego de su aplicación se puede establecer, conjuntamente con el marco teórico, que los criterios idóneos para proteger los derechos de los trabajadores serían los siguientes: Que la reducción sea menor al 10% de la remuneración que recibe el trabajador, este criterio es adoptado por algunos jueces quienes consideran que la reducción no debe diferir en demasía con la remuneración recibida antes de la reducción; otro criterio que deberían tomar en cuenta los magistrados es el de un plazo razonable, en el cual la reducción no sobre pase un año, ya que transcurrido ese tiempo se deberá retrotraer la situación del trabajador a el estado anterior a la reducción, con ello se busca que la reducción no se perpetua y así no se vea afectado durante mucho tiempo el trabajador, esto se relaciona con el siguiente criterio, el cual si bien no ha sido utilizados por los magistrados peruanos, si se ha podido apreciar dentro de la investigación en el caso de la legislación comparada, el criterio tomado es el de incluir una supervisión de la autoridad de fiscalización laboral, con lo cual la norma debería expresar que en caso de reducción de la remuneración, esta sea inscrita ante el ente supervisor competente, haciéndole llegar las razones por las cuales está realizando la reducción de la remuneración incluyendo un plan para solucionarlo.

Objetivo específico 2 Considerar la responsabilidad del empleador con los riesgos de mercado, en la investigación se han estudiado los criterios que se deberían de utilizar para que proceda la reducción de las remuneraciones, de esta forma se asume que la reducción de la remuneración es permitida en el Perú, pero con ello se pone en tela de juicio la responsabilidad que tiene el empleador frente a los riesgos de mercado, los cuales deben ser asumidos por él y no deben ser trasladados al trabajador, pudiendo determinar mediante esta investigación que los riesgos de mercado son relativos pues si la empresa se encuentra en pérdida excepcionalmente el empleador puede reducir la remuneración de los trabajadores,

de esta manera estaría trasladando en cierta medida los riesgos del mercado al trabajador, quizás esto tenga sentido si tomamos en cuenta que el trabajador tiene derecho a la participación de utilidades, tendría en cierta medida participación en las pérdidas, pero esto de manera excepcional.

Objetivo específico 3 Especificar que principios del derecho laboral se protegen con la unificación de criterios para la negociación de la reducción de las remuneraciones, la unificación de criterios para la reducción de las remuneraciones, está orientada a la protección de los derechos de los trabajadores, por ello la necesidad de la estipulación de estos criterios y su unificación, tenemos que dentro de los principios laborales protegidos tenemos al principio de primacía de la realidad, el cual estará orientado a la verificación de los hechos aducidos por el empleador para tomar la decisión de reducir las remuneraciones, el cual estará a cargo de la autoridad fiscalizadora de trabajo, quien contrastará las razones por las cuales el empleador pretende reducir los sueldos de los trabajadores, con la situación de la empresa.

Del mismo modo dentro de la investigación se ha podido corroborar la protección del principio de irrenunciabilidad de derechos, el cual estipula la imposibilidad que tiene el trabajador para renunciar a los derechos que ha adquirido, en ese sentido de la investigación se concluye que el hecho de permitirse excepcionalmente la reducción de las remuneraciones, bajo determinados supuestos debidamente expresados, se protege relativamente el principio de irrenunciabilidad de derechos pues permite que el trabajador negocie con el empleador su reducción pero bajo un amparo normativo, donde se le brindará al trabajador de la supervisión de la entidad fiscalizadora laboral del estado, quien velará por un justo acuerdo.

Otro principio protegido es el de igualdad, ya que al unificarse los criterios y establecerlos en la norma, esto hará que el empleador aplique la misma regla de juego para todos, si quisiera reducir la remuneración debería de aplicarse a los todos los trabajadores de la empresa, salvo razones objetivas, pues si solo lo hace con un empleado o un número reducido, la reducción de la remuneración sería inválida y no surtiría efectos para los trabajadores, debiendo estos oponerse a la medida y acudir al organismo supervisor competente.

## VI. CONCLUSIONES

1. Sobre esta investigación podemos llegar a las siguientes conclusiones que, está la pertinencia de unificar los criterios que están tomando los jueces de la república del Perú en torno a la reducción de las remuneraciones de los trabajadores, esto basándose en la importancia de tener establecido de manera clara bajo que supuestos procedería la reducción de las remuneraciones y en qué medida se protegería al trabajador de los resultados nefastos que acarrea la reducción de su sueldo.
2. En el Perú es válida la reducción de remuneraciones a los trabajadores con o sin su consentimiento, esto en base al artículo N°30 inciso b) del reglamento de la ley de competitividad y productividad laboral y justificado por la ley 9463, la cual estipula la reducción de las remuneraciones de manera consensuada; dicha reducción deberá proceder solo en casos excepcionales y debidamente establecidos, siendo deber del estado supervisar a los empleadores que tomen la medida de reducir los salarios.
3. La facultad del empleador de reducir las remuneraciones se encuentra justificada en cierta medida sobre la premisa de mantener la fuente de empleo activa, pues busca que en caso de crisis, una empresa no cierre su negocio, y de esa forma se estaría evitando despidos masivos de personal, los cuales resultarían completamente afectados al quedarse sin fuente de ingresos, en otras palabras la reducción de las remuneraciones es vista como una medida salomónica ante despidos eminentes, lo cual es aceptable desde un punto de vista objetivo, pero esto no debe ser un arma que el empleador utilice para obtener mayores ganancias.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere la creación de un protocolo para la resección de las razones y medidas correctivas que tomaran los empleadores que pretenden reducir las remuneraciones de sus trabajadores, dicho protocolo deberá estar a cargo de la súper intendencia de fiscalización laboral(SUNAFIL), la cual verificara los documentos entregados por el empleador y hará un estudio de corroboración de dichos documentos, si el empleador cumple con lo establecido en las normas la SUNAFIL dará su visto bueno para la procedencia de la medida.
2. La súper intendencia de fiscalización laboral deberá dar seguimiento a las empresas que han reducido el sueldo de sus trabajadores, con la finalidad de supervisar el cumplimiento de las medidas correctivas y determinar si la empresa se encuentra en las facultades de pagar a los trabajadores los sueldos que recibían anteriormente.
3. En el caso de desastres naturales se deberá verificar el giro del negocio, no pudiendo solo justificarse el empleador, al reducir las remuneraciones de sus trabajadores, con el solo hecho de declaratoria de emergencia, pues si el desastre natural no ocasiona baja en la producción, por más que el estado haya declarado en emergencia determinado territorio no se puede acoger el empleador a dicha declaratoria, pues no estaría justificada.

## Referencias Bibliográficas

### Bibliografía

- ALIAGA, J. O. (2010). PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD A PROPOSITO DE UNA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. En C. A. JESÚS CÓRDOVA SCHAEFER, *LOS PRINCIPIOS LABORALES EN LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL* (págs. 59-70). SAN BORJA-LIMA-PERÚ: TINOCO S.A.
- AQUINO, C. M. (s.f.). *DERECHO LABORAL*. HUANCAYO, PERU: SOLUCIONES GRAFICAS S.A.C.
- ARAUJO. (2010). *Técnicas e instrumentos*. ESPAÑA.
- BENGURÍA PUEBLA, S., MARTÍN ALARCÓN, B., VALDÉS LÓPEZ, M. V., PASCALE PASTELLIDES, & GÓMEZ COLMENAREJO, L. (14 de DICIEMBRE de 2010). *UAM-NIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID*. Obtenido de [https://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso\\_10/Observacion\\_trabajo.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/Observacion_trabajo.pdf)
- Betancourt, R. B. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema Jurídico Colombiano. *Criterio Jurídico Garantista*, 252-264.
- Cabrera Cisterna. (2005). *metodología de la investigación*.
- CARI, J. M. (14 de JULIO de 2012). *CORPORACION HIRAM SERVICIOS LEGALES* . Obtenido de <https://corporacionhiramservicioslegales.blogspot.pe/2012/07/el-principio-de-irrenunciabilidad-de.html>
- Carolina, S. C. (2 de agosto de 2001). *monografias.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos7/dela/dela.shtml>
- casacion, 003298-2009 (sala constitucional y social permanente 7 de julio de 2010).
- casación, Expediente n° 003298-2009 (sala constitucional y social permanente 7 de julio de 2010).
- constitucion politica del Perú. (setiembre de 2013). *presidencia del consejo de ministros*. Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- corbin y straus. (2002).
- Coronado, L. G. (febrero de 2014). Falta grave: quebrantamiento de la buena. *Actualidad Empresarial*, VI-8-VI-9.
- Ejecutoria suprema , 1781-2005 (Sala constitucional y social transitoria 20 de Abril de 2006).
- ESPAÑOLA, R. A. (04 de SEPTIEMBRE de 2016). *DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=UC5uxwk>

- Esteban, I. G., & Fernández, E. A. (2014). *Fundamentos y Técnicas de Investigación Comercial*. Madrid: ESIC EDITORIAL.
- expediente 0261-2003-AA/TC, 0261-2003-AA/TC (Tribunal Constitucional del Perú 26 de marzo de 2003).
- expediente N° 003298-2009, 003298-2009 (Sala Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia 7 de julio de 2010).
- Flores, J. R. (01 de septiembre de 2013). *Instituto de Investigaciones Jurídicas Rambell De Arequipa-Perú*. Obtenido de <http://institutorambell.blogspot.pe/2013/09/los-principios-del-derecho-laboral-jose.html>
- IGNACIO, O. J. (2010). Los principios del derecho al trabajo. *Anales*, 489-506. Recuperado el 04 de octubre de 2016, de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/21014/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/21014/Documento_completo.pdf?sequence=1)
- ley de competitividad y productividad laboral*. (2010). lima: jurista editores.
- LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL . (18 de julio de 2010). *Ministerio de trabajo y Promocion del empleo*. Obtenido de [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_003\\_1997\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf)
- Lobo, G. D. (2014). La Interpretación Jurídica:: Propuestas Para su Aplicación en el DerechoTributario. *DERECHO Y SOCIEDAD*, 189.
- MORGAN-EVANS, E. D. (2001). "EL ELEMENTO VALORATIVO EN EL INTERPRETACIÓN DEL DERECHO". CÁCERES, ESPAÑA.
- MUÑOZ, A. R. (2007). "REGULACIÓN DE LAS REMUNERACIONES EN EL RÉGIMEN COMÚN DEL SECTOR PRIVADO EN LA LEGISLACIÓN PERUANA. LIMA.
- Paredes, J. C. (11 de junio de 2014). *Trabajo-Ministerio de Trabajo y promocion de Empleo*. Obtenido de [http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin\\_41/doc\\_boletin\\_41\\_1.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_41/doc_boletin_41_1.pdf)
- ROSAS, M. C. (2010). LA APLICACION DEL PRINCIPIO DE BUENA FE COMO CRITERIO DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES. En C. A. JESÚS CÓRDOVA SCHAEFER, *PRINCIPIOS LABORALES EN LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL* (págs. 25-44). LIMA: EDITORIAL TINOCO S.A.
- Salazar, M. B. (2010). El principio de Igualdad y su incidencia de Género en el Derecho Laboral. En C. A. JESÚS CÓRDOVA SCHAEFER, *PRINCIPIOS LABORALES EN LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL* (págs. 45-57). lima: TINOCO S.A.

## ANEXOS

### CUESTIONARIO A OPERADORES DEL DERECHO

=====

OBJETIVO: Establecer la unificación de criterios en torno a la reducción de las remuneraciones en el Perú.

INSTRUCCIONES: Le agradecemos responder este breve y sencillo cuestionario que tiene como propósito obtener datos referidos a la regulación de criterios en la ley N°9463, en casos de reducción de remuneraciones, con los datos obtenidos podremos tener un panorama más claro bajo que parámetros se debería realizar la reducción de las remuneraciones y así brindar mayor protección a los trabajadores, cumpliendo así con el principio tuitivo que caracteriza al derecho laboral en el Perú.

=====

1. Experiencia profesional.

- De 1 a 5 años
- De 6 a 10 años
- De 11 a 15 años
- De 16 a 20 años
- De 20 años a más

2. ¿Tiene conocimiento de alguna ley que regule la reducción de las remuneraciones en el Perú?

- Si
- No
- No sabe / no opina

3. Debería de establecerse taxativamente en la norma los supuestos en los que proceda la reducción de la remuneración?

- Si
- No

4. ¿Cree que la reducción de las remuneraciones afecta a los derechos de los trabajadores?

- Si
- No
- No sabe / no opina

5. ¿Debería de existir un acuerdo entre el empleador y su trabajador para proceda la reducción de su remuneración?
- Si
- No
6. ¿En que se justificaría la reducir las remuneraciones a un trabajador? (puede marcar más de una opción)
- La poca producción de la empresa ( )
- Desastres naturales ( )
- Reestructuración de la empresa ( )
- Cambio del giro de negocio ( )
- Otros. ¿Cual?: \_\_\_\_\_.
7. ¿Qué criterios se deberían de utilizar para que la reducción de las remuneraciones sea validad? (puede marcar más de una opción)
- Que la reducción no sea superior al 10% de la remuneración que percibe el trabajador o en el caso de que la remuneración sea equivalente al sueldo mínimo no sea inferior a este.
- Que al reducirse la remuneración, este no afecte gravemente al trabajador, atendiendo a su carga familiar declarada.
- Que al reducirse la remuneración, dicha reducción esté sujeta a un plazo razonable no debiendo superar el plazo de 12 meses.
- Que la empresa que pretende reducir las remuneraciones debe presentar ante el órgano de supervisión laboral las razones por las cuales tomara esta medida.
- Que la empresa presente ante el órgano de supervisión laboral un plan de recuperación donde detalle las medidas que empleara para la recuperación de la empresa, fijándose plazos razonables para el cumplimiento de cada uno
- Otras. ¿Cual?: \_\_\_\_\_

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!