

REBAJA DE REMUNERACIONES: REGULACIÓN Y JURISPRUDENCIA COMPARADA

Roberto Matallana Ruiz

I. INTRODUCCIÓN

El motivo que origina la realización de este artículo es el análisis del instituto de la remuneración en el contexto del modelo político económico y social en el que nos encontramos, es decir el Estado social y democrático de derecho. En virtud de ello, nos referiremos a los elementos esenciales de la remuneración, a fin de resaltar sus aspectos más relevantes y su fundamento constitucional.

Ahora bien, uno de los tópicos que centra más la atención de los estudios iuslaboralistas es el problema referido a la reducción remunerativa. Por su singular importancia, resulta conveniente abordar esta temática desde un ángulo tanto doctrinal como jurisprudencial, en especial a la luz de un reciente pronunciamiento de nuestro Tribunal Constitucional en el que se declara que es procedente la reducción remunerativa unilateral, pero señalando algunas salvedades. El entendimiento del razonamiento de los operadores judiciales servirá de base para realizar las acotaciones pertinentes.

Es ampliamente difundido entre nosotros el principio de irrenunciabilidad de derechos, reconocido por nuestras normas constitucionales. Sin embargo, examinaremos si existe algún fundamento constitucional que posibilite la reducción de la remuneración, resultando imprescindible revisar sus implicancias en nuestro contexto, no sin antes destacar como se regula dicha figura jurídica en otros países.

II. LA REMUNERACIÓN EN EL MARCO DEL ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO

1. Definición y elementos esenciales

La doctrina coincide plenamente al referirse al instituto de la remuneración como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo. En este sentido, atañe contextualizar a la remuneración dentro del fin económico o productivo que encierra la actividad del trabajador⁽¹⁾. Es vital notar el propósito que genera la realización de la actividad productiva por parte del trabajador, el cual –lejos de obedecer a una lógica recreativa– refleja la necesidad del sujeto de obtener una ventaja patrimonial⁽²⁾.

Dentro de la relación laboral, fruto del contrato de trabajo, nacen dos obligaciones principales; la del trabajador que consiste en poner a disposición del empleador su fuerza productiva mediante una prestación personal y voluntaria⁽³⁾ y la correspondiente al empleador, orientada a la retribución del beneficio que obtiene de la actividad desplegada por el trabajador, a esta retribución le llamaremos obligación de remunerar⁽⁴⁾.

En lo que respecta a la nomenclatura adoptada por las diferentes legislaciones, podemos notar que usan de modo indistinto los términos salario, retribución y remuneración cuando necesitan referirse a aquellos montos que son otorgados a aquellos que prestan un servicio a un tercero. Sin embargo, debemos precisar que el término “retribución” hace referencia a cualquier tipo de pago, mientras que los términos “salario” y “remuneración” han recibido un tratamiento más específico de manos del legislador y la jurisprudencia de diferentes países.

Así, suele atribuirse el *nomen iuris* de remuneración, como ya se dijo, a aquel pago que recibe el trabajador y que surge como contraprestación por la actividad que realiza el trabajador y que las ejecuta en un marco de subordinación. Sobre el particular, Justo López Basanta⁽⁵⁾ apunta lo siguiente:

(1) NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho Laboral*. Fondo Editorial PUCP, Lima, 2003, p. 19.

(2) ARCE ORTIZ, Elmer. *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Palestra Editores, Lima, 2013, p. 83.

(3) *Ibidem*, p. 81.

(4) PIZARRO DÍAZ, Mónica. *La remuneración en el Perú*. Estudio Gonzáles, Lima, 2006, p. 23.

(5) LÓPEZ BASANTA, Justo. “El salario”. En: *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Academia iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-UNAM, México, 2007, p. 445 y ss.

- Desde el punto de vista económico la remuneración es un rédito o ingreso. Este ingreso es individual y contractual, y no tiene relación con la compensación de un gasto o la reparación de un daño. Asimismo, los economistas lo consideran fundamentalmente un precio —el precio del trabajo subordinado—, aunque con características especiales, pues no se admite por razones éticas que quede librado pura y exclusivamente al mercado.
- En un sentido jurídico, la remuneración es la contraprestación del trabajo subordinado y funciona como una ventaja patrimonial para el trabajador. Además, hay que señalar que esa relación de reciprocidad y conmutatividad entre el salario y el trabajo subordinado determina el carácter oneroso de la relación de trabajo.
- Finalmente, no debemos dejar de lado que para la inmensa mayoría de la población activa la remuneración tiene una evidente finalidad de subsistencia, pues se trabaja para vivir. Es por eso que el ordenamiento jurídico le otorga una especial relevancia a la protección del crédito salarial, y, por esa razón, se encuentra vinculado la noción de salario justo y al principio de igualdad.

Es conveniente revisar ahora, lo dicho por la Organización Internacional del Trabajo, la misma que en su Convenio N° 95 ha establecido una serie de disposiciones relacionadas con la protección de la remuneración, denominada con el término de “salario”. Si bien dicho documento no ha sido ratificado por el Perú, debe tenerse en cuenta sus alcances en calidad de recomendación o criterio orientador.

Salario significa, a la luz de este instrumento internacional:

“(...) la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

Además, se indica que el salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente. Finalmente, la norma internacional destaca que se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

La legislación de nuestro país, a través del TUO del Decreto Legislativo N°728-Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR (en adelante, LPCL), reconoce a la remuneración como uno de los elementos esenciales de la relación laboral.

Los contratos de trabajo, al igual que los contratos de locación de servicios y de obra, los de agencia, comisión y corretaje, se ocupan de trabajos productivos por cuenta ajena, lo que quiere decir que la persona que va ser beneficiaria del servicio o se convierte en propietario de lo producido se encuentra en la obligación de otorgar una retribución como pago por estas labores. Sin embargo, en el caso de los contratos de trabajo, esta retribución recibe el nombre de remuneración y debe cumplir con los requisitos establecidos en la LPCL, que se encuentran tipificados de la siguiente manera:

“Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto” (el énfasis es nuestro).

Por regla general, el pago que se otorga al trabajador es originado por la puesta a disposición de su actividad, siendo el empleador el que asume el riesgo del trabajo.

No obstante, este elemento no es absoluto pues la legislación laboral regula supuestos en que a pesar de la inactividad temporal del trabajador no se suspende el pago de la remuneración, ejemplo: la licencia por enfermedad o el descanso vacacional. Esta circunstancia es conocida como suspensión imperfecta, pues se mantiene la relación laboral a pesar que una de las prestaciones no se haga efectiva por un tiempo determinado.

Asimismo, existen montos considerados remunerativos por ley que no tienen una explicación contraprestativa, como es el caso de las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad o la asignación familiar, las cuales se justifican por su

función social. Además, por convenio colectivo o por decisión unilateral del empleador también puede pactarse la entrega de remuneraciones sin que se exija la prestación efectiva del servicio.

De acuerdo con la norma bajo comentario, el pago puede hacerse en dinero o en especie. Si bien no hay un criterio manifiesto que nos permita determinar la proporción que debe guardar cada uno, la norma fija con precisión que este ingreso sea de libre disposición del trabajador. Por ende, y de conformidad con el Convenio N° 95 de la OIT⁽⁶⁾, el bien principal debe ser dinerario, condicionándose la entrega de bienes a que sirvan para el consumo del trabajador o que tengan la virtualidad de ser vendidos sin dificultad en el mercado, a un precio equivalente a la suma adeudada⁽⁷⁾.

La unidad de cálculo de la remuneración puede adoptar dos formas: a) en función del tiempo, y b) en función de las unidades o piezas producidas. La forma más común, reconocida expresamente por el artículo 8 de la LPCL, es aquella que utiliza como factor de medición los meses, los días y las horas de trabajo. A diferencia de este caso, los destajeros y comisionistas reciben su remuneración en función de su rendimiento, sin que esto signifique que la base del contrato sea el resultado y no la actividad. Cabe precisar que también puede pactarse una forma mixta de cálculo de la remuneración.

En todo caso, el artículo 7 de la LPCL nos brinda, mediante una definición negativa, un primer indicador al establecer de modo expreso qué conceptos no son remunerativos. Dicho dispositivo señala que no constituirían remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 del TUO del Decreto Legislativo N° 650 - Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el D.S. N° 001-97-TR. Por lo tanto, no se consideran remuneraciones: a) las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente; b) cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa; c) el costo o valor de las condiciones de trabajo y todo monto otorgado al trabajador para el cabal desempeño de sus funciones; d) la canasta de Navidad o

(6) Como lo mencionamos líneas arriba, el Convenio N° 95 de la OIT a pesar de no haber sido ratificado por el Perú, sirve como un criterio orientador para efectuar el pago de la remuneración a los trabajadores. En ese sentido, dicho documento internacional prescribe que la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate, debiéndose tomar las medidas pertinentes para garantizar que: a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos; y b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

(7) NEVES MUJICA, Javier. Ob. cit., p. 40.

similares; e) el valor del transporte supeditado a la asistencia al centro de trabajo y en cantidad razonable; f) asignaciones o bonificaciones por ocasiones especiales (por educación, cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento, etc.), y g) la alimentación que tenga el carácter de condición de trabajo.

2. Teorías sobre la remuneración

Ahora bien, como se habrá podido advertir por lo anteriormente acotado, la remuneración no constituye únicamente una contraprestación, puesto que el objeto de esta relación jurídica no son bienes comunes, sino que se trata de energía del trabajador, la cual no se puede escindir de su personalidad. En función de ello los teóricos han tratado, desde mucho tiempo atrás, de delimitar la naturaleza de la remuneración, y para ello se han esbozado hasta tres teorías:

- La primera, que postula que la remuneración no es más que la contraprestación al trabajo efectivamente realizado por el trabajador, teoría mediante la cual solo cabe asimilar como concepto remunerativo aquel pago que responde únicamente al trabajo contraprestado. Los grandes desafíos de la teoría bajo análisis son el de explicar el carácter de los pagos que autorizan los ordenamientos jurídicos a los supuestos en los cuales por norma legal o acuerdo –individual o colectivo– se suspende la actividad del trabajador sin que se permita suspender el pago o cuando no se lleva a cabo la actividad por culpa del empleador. Las respuestas de la corriente doctrinaria en cuestión aluden a una excepción a la regla de la contraprestatividad, por lo tanto aquellos pagos arriba mencionados responderían a meras excepciones a la regla de la contraprestatividad⁽⁸⁾. Asimismo, se acude al principio protector del Derecho del Trabajo a fin de proclamar que, los pagos efectuados en ausencia de una prestación efectiva de trabajo son producto de desequilibrios (excepciones a la contraprestatividad) que el principio protector subsana.
- La segunda teoría afirma que la remuneración obedece a la contraprestación necesaria que surge en razón de la existencia de un contrato de trabajo. Esto es, todos los pagos que reciba el trabajador por su condición tendrán carácter remunerativo sin importar si se realizó la actividad o si se puso a disposición del empleador la mano de obra del trabajador.

(8) PIZARRO DÍAZ, Mónica. Ob. cit., p. 43.

- La tercera teoría, la misma que suscribimos, plantea que la remuneración es la respuesta a la disponibilidad del trabajador, es decir, la contraprestación a la puesta a disposición de la fuerza de trabajo que el trabajador desarrolla en favor del empleador y que este gerencia facultado por su poder de dirección. Esto, como se verá más adelante además de resolver los problemas que corresponden a la naturaleza de los pagos que el empleador realiza y que no corresponden a una prestación efectiva, engarza perfectamente con la nueva tendencia global que tiende a revisar los fundamentos de las instituciones jurídicas desde una óptica constitucional y sin perder de vista como es claro, el modelo jurídico-político en el que nos encontramos. Nos referimos a la constitucionalización de los derechos laborales, la misma que aprecia que la efectiva realización de los derechos sociales “se concibe como un requisito o condición para lograr la igualdad real o material y la justicia social”⁽⁹⁾. Según lo dicho, el constitucionalismo social se convierte en una condición necesaria y manifestación típica del modelo jurídico-político actual: El Estado Social y Democrático de Derecho.

3. Teoría del salario social

Ante lo ya expuesto, conviene anotar que la concepción conmutativa o contraprestativa de la remuneración pretende cuantificar la fuerza de trabajo del trabajador como si se tratase de un bien cualquiera, en este sentido es reconocida la teoría que postula que el trabajador cede parte de su personalidad a favor del empleador, el mismo que se servirá de ella a fin de obtener un beneficio económico⁽¹⁰⁾. Como se verá más adelante, el artículo 24 de nuestra Constitución Política rebasa la concepción contraprestativa de la remuneración para acoger un concepto de remuneración que sirve como medio para lograr un fin, el que consiste en un bienestar material y espiritual para el trabajador y su familia, como se desprende de la simple lectura del dispositivo constitucional.

Para la teoría del salario social el fundamento del pago de una remuneración estriba en la naturaleza de la prestación que el trabajador realiza, la misma que se convierte en el único medio de subsistencia para él, por lo tanto, el empleador debe procurar que el trabajador cuente con lo necesario a fin de satisfacer sus necesidades. Esta tesis opta por reconocer el carácter contraprestativo de la

(9) BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, p. 73.

(10) ARCE ORTIZ, Elmer. Ob. cit., p. 344

remuneración y además, acercándose a nuestro desarrollo constitucional, se convierte en un concepto social que busca garantizar las necesidades básicas del trabajador y su familia.

Esta teoría es aceptada por nuestra doctrina nacional. Autores como Arce, Vinatea y Blancas, entre otros, defienden el carácter social de la remuneración. Según Vinatea “el salario social, sirve para designar todos los componentes de la remuneración que no tienen origen contraprestativo”⁽¹¹⁾. Debemos mencionar también que el salario social posee un doble campo de actuación; es así como podemos observar el salario social continuado y el salario social suficiente. El primero hace referencia a la remuneración que se paga durante los supuestos de suspensión o interrupción laboral⁽¹²⁾, y el segundo se encuentra compuesto por los complementos salariales que buscan satisfacer las necesidades esenciales del trabajador y que resultan rentas independientes del trabajo prestado.

4. Fundamento constitucional de la remuneración

La Constitución Política de 1993 consagra el derecho a la remuneración de la siguiente manera:

“Artículo 24.-

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

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

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

Tomando en cuenta la regulación dispuesta por el Constituyente sobre la remuneración, cabe acotar lo siguiente:

Podemos considerar como uno de los elementos esenciales de la remuneración el hecho que sea un monto que procure condiciones de existencia moralmente aceptables para el trabajador y su familia. Tal como indica Víctor García

(11) VINATEA RECOBA, Luis. *El pago de remuneraciones durante la suspensión de la relación laboral: las manifestaciones del salario social*. Tesis para optar el Título de Bachiller en Derecho. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1990, p. 18.

(12) PIZARRO DÍAZ, Mónica, Ob. cit., p.54

Toma⁽¹³⁾, esta concepción de la remuneración fue reconocida en nuestro país por primera vez mediante la Carta de 1979, la cual se nutre de un bagaje ideológico que reconoce como deber del cuerpo político y de la comunidad el posibilitar que el trabajador reciba una retribución moral y material que satisfaga sus necesidades vitales para él y su familia y que además sea compensatoria del rendimiento obtenido y el esfuerzo realizado⁽¹⁴⁾. Si bien la Constitución actualmente vigente renuncia en muchos aspectos a la cláusula social contenida en la Constitución de 1979, el Tribunal Constitucional ha sido claro al referirse a que la remuneración debe garantizar la vida digna del trabajador.

La consagración del derecho a la remuneración en nuestro ordenamiento constitucional resulta esencial para que el Estado social peruano cumpla con sus fines⁽¹⁵⁾. No podríamos pensar en brindarles a las personas condiciones de existencia dignas para el ejercicio real de su libertad si es que no se les garantiza un ingreso adecuado por sus labores dependientes que les permita lograr su propio bienestar material y espiritual. En ese sentido, el reconocimiento constitucional de este derecho resulta básico en la configuración del Estado peruano como uno Social y Democrático de Derecho.

En su segundo párrafo, la Constitución brinda una protección especial tanto a la remuneración como a los beneficios sociales, otorgándoles prioridad frente a otras obligaciones que pueda haber. En opinión de Arce⁽¹⁶⁾, esto puede interpretarse de dos maneras: o bien todos los beneficios sociales no tienen naturaleza remunerativa o bien que solo algunos beneficios sociales no tienen carácter remunerativo. Al respecto, cabe opinar que si bien nuestra legislación⁽¹⁷⁾ solo menciona que el seguro de vida, la bonificación por antigüedad y la Compensación por tiempo de servicios son beneficios sociales, es recomendable extender el alcance de este concepto para abarcar todas aquellas prestaciones económicas que inciden en la inclusión social del trabajador y su familia.

(13) GARCÍA TOMA, Víctor. *Derechos fundamentales*. 2ª ed., Adrus, Lima, 2013, p. 727.

(14) Vinculado con este tema, hay que rescatar la importancia de la remuneración mínima. Dicha noción alude al pago indispensable que debe recibir un trabajador por concepto de remuneración, la cual se encuentra vinculada directamente con el aseguramiento de un nivel de vida óptimo para el trabajador y su familia. Actualmente, el órgano encargado de estudiar y proponer al Estado los montos de remuneraciones mínimas es el Comité Nacional de Remuneraciones Mínimas Vitales.

(15) SARZO TAMAYO, Víctor. *La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano*. Tesis para optar el Título de Abogado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2012, p. 16.

(16) ARCE, Elmer. Ob. cit., p. 326.

(17) Cfr. Decreto Legislativo N° 688 - Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.

El Tribunal Constitucional en variada jurisprudencia se ha referido al artículo 24 de nuestra Constitución y ha señalado que el cobro de las acreencias laborales posibilitan al trabajador la satisfacción de sus necesidades humanas primordiales, y con ello “tener una subsistencia y vida digna acorde con lo prescrito en el artículo 2, inciso 1 de nuestra Constitución⁽¹⁸⁾, además este colegiado ha privilegiado el cobro de la remuneración sobre otras obligaciones del empleador y ha establecido que:

“El mandato constitucional ha previsto como condición que la remuneración que el trabajador perciba como contraprestación por la labor (entendida en términos latos) que realiza **debe ser equitativa y suficiente: características que constituirían los rasgos esenciales del derecho a la remuneración**”⁽¹⁹⁾ (el resaltado es nuestro).

Entendemos aquí que el colegiado quiso resaltar como suficiente aquella característica de la remuneración que se encuentra íntimamente ligada con la satisfacción de las necesidades básicas y que encuentra fundamento en el principio de dignidad intrínseca de la persona, y en el derecho a la vida en su vertiente material.

III. TRATAMIENTO DE LA REDUCCIÓN REMUNERATIVA

Luego de haber analizado los elementos esenciales del contenido doctrinario de la remuneración y su fundamento constitucional, conviene percatar el fenómeno de la reducción remunerativa tanto en la legislación comparada como en la nuestra, claro está.

1. Reducción remunerativa en la legislación comparada

A fin de encontrar similitudes y poder contextualizar normativamente la reducción remunerativa, nos remitiremos a las legislaciones española, mexicana y argentina vigentes.

a) España

Como sabemos, todo dispositivo normativo obedece a un propósito que el legislador persigue, y a su vez este propósito casi siempre está conectado

(18) STC Exp. N° 03072-2006-AA, f. j. 8.

(19) STC Exp. N° 00027-2006-AI, ff. jj. 15-17.

íntimamente al contexto propio en el que se dicta la norma, es así que si queremos encontrar el sentido correcto de una norma no debemos perder nunca de vista el contexto en el cual se dicta.

El Partido Popular en España encuentra al país en el 2011 sumido en una honda crisis, la misma que repercutía en gran medida en el ámbito laboral. A manera de solución, en el proyecto electoral del partido antes mencionado se habla de flexibilizar la norma laboral y dinamizar las relaciones económicas a fin de modernizar las instituciones, las que deben adaptarse a la economía global. De esta manera, se proponía una reforma integral⁽²⁰⁾ la cual tendría como pilares una mayor estabilidad, una mayor flexibilidad interna en las empresas y consideraba la formación como un derecho del trabajador⁽²¹⁾.

Nos parece saludable desde el punto de vista democrático la iniciativa del gobierno español de fomentar una ley laboral en la cual se involucren distintos actores sociales –empleadores y trabajadores debidamente organizados y representados– los que luego de varias sesiones llegaron a acuerdos importantes, menos a uno: el referido a negociación colectiva. Para no perder de vista el punto central de nuestro análisis, diremos que el Real Decreto-Ley que se dictó en el 2012, en términos generales, recoge las principales necesidades planteadas por el gobierno y no sacrifica la estabilidad en el empleo a favor de la flexibilidad intra-empresa y la dinamización económica, a pesar de significar un retroceso en algunos puntos tangenciales.

En el ordenamiento español vigente, la reducción remunerativa se enmarca en el ámbito de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, que ya venía recogido en el Estatuto de los Trabajadores y que fue modificado por el Real Decreto-Ley del 2012, el cual plantea⁽²²⁾, como se desprende del análisis

(20) “Discurso de investidura del presidente del PP, Mariano Rajoy” (19 de diciembre de 2011).

(21) Programa electoral Partido Popular (4 de noviembre de 2011).

(22) Boletín Oficial del Estado. Real Decreto-Ley 3/2012. 11 de febrero de 2011.

Artículo 12. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Uno. El artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

de la norma, la posibilidad de que el empleador atendiendo a ciertas causas objetivas y reales ya sean económicas, técnicas, organizativas o de producción, reduzca unilateralmente el salario del trabajador debiendo para esto notificarle con quince días de anticipación la decisión y los motivos que la fundamentan.

El problema empieza al momento de determinar dichas causas, para lo cual el operador jurídico deberá recurrir a los principios de proporcionalidad y ponderar en cada caso concreto si la medida adoptada por el empleador vulnera o no los derechos del trabajador. Ahora bien, en lo que respecta al ámbito individual el trabajador podrá aceptar la reducción o podrá rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses, según dicta la norma.

En atención a lo expuesto, el Tribunal Supremo en la Sala de lo Social de Madrid si bien desestimó el peticitorio concreto de la parte demandante en un caso de reducción salarial colectiva, estableció ciertos parámetros correspondientes al ámbito de las causas que permiten una reducción salarial unilateral:

“En lo que al segundo aspecto se refiere, se mantienen los cuatro ámbitos de las causas desencadenantes y que –vid. STS 17/09/12 rclud 578/12– siguen siendo: a) los medios o instrumentos de producción [causas técnicas]; b) los sistemas y métodos de trabajo del personal [causas organizativas]; c) los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado [causas productivas];

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

y d) los resultados de explotación [causas económicas, en sentido restringido]⁽²³⁾.

Además de lo expuesto resulta vital tomar en cuenta lo manifestado por Sanguinetti cuando se refiere expresamente a la revisión de los juicios de proporcionalidad, razonabilidad y buena fe, los cuales hay que tomar en cuenta al momento de proceder con la modificación de condiciones laborales, en vista de que en estos procesos se ventilan derechos fundamentales de los trabajadores⁽²⁴⁾.

b) México

En la Ley Federal del Trabajo⁽²⁵⁾, en específico en el Título Tercero –referido a las condiciones de trabajo– y en el capítulo primero⁽²⁶⁾ –que desarrolla las disposiciones generales–, podemos observar que la intención del legislador mexicano fue posibilitar una modificación en las condiciones laborales (incluso en materia salarial) tanto al trabajador como al empleador **si existe causa económica que lo fundamente**. Nótese que esta ley posee un concepto expreso de salario y que además se proscribe la cesión del salario o de parte del mismo a favor del empleador, lo que constituye la nulidad de lo actuado⁽²⁷⁾.

Asimismo, esta norma posee un apartado en el que se regula la modificación de las condiciones laborales de manera colectiva⁽²⁸⁾ mediante un contrato colectivo de trabajo, el mismo que no producirá efectos sino contempla disposiciones salariales⁽²⁹⁾. Es notorio percibir que esta legislación permite la reducción remunerativa y la funda en la existencia de causas económicas que

(23) Sentencia del Tribunal Supremo 599/2014, de 27 de enero de 2014.

(24) El Tribunal Supremo aclara: no todo es posible cuando de modificar las condiciones laborales se trata. Del blog de Wilfredo Sanguinetti Raymond. <<http://wilfredosanguinetti.wordpress.com/page/2/>> 8 de marzo de 2014.

(25) Ley Federal del Trabajo, reformada el 30/11/2012.

(26) Artículo 57.- El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

(27) Artículo 104.- Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

(28) Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

(29) Artículo 393.- No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

obliguen al empleador a tomar esta determinación. Vuelve aquí a cobrar relevancia lo que se entiende como causa económica fundante, la que a nuestro criterio tiene un carácter necesario y cierto. No hay dejar de lado que la solución debe también revestir un criterio de razonabilidad, proporcionalidad y en lo posible encontrarse vinculada a una negociación colectiva y no a una decisión aislada.

c) **Argentina**

Dentro de la legislación argentina resulta interesante examinar la Ley del contrato de trabajo y sus modificatorias relativas a la reducción salarial. Entre los dispositivos que más destacan tenemos el artículo 12 referido a la irrenunciabilidad de derechos y el artículo 66 que trata de la modificación de condiciones laborales. Así, el artículo 12⁽³⁰⁾ proscribde de manera enérgica todo pacto tendente a suprimir o *reducir lo previsto en los contratos individuales de trabajo*, lo cual imposibilita el hecho de que opere una reducción remunerativa y mucho más que esta opere de manera unilateral.

En su momento, el artículo 66⁽³¹⁾, siguiendo la línea interpretativa del artículo 12, permite las modificaciones a las condiciones laborales, siempre y cuando estas no sean de carácter esencial ni causen perjuicio material o moral al trabajador. Al respecto, el juez argentino⁽³²⁾ concluye que

(30) Ley 26.574. Sancionada: Diciembre 2 de 2009. Promulgada de Hecho: Diciembre 22 de 2009

Artículo 1.- Modifícase el texto del artículo 12 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) –Ley de Contrato de Trabajo–, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 12: Irrenunciabilidad. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

(31) Ley 26.088. Sancionada: Marzo 29 de 2006. Promulgada de Hecho: Abril 21 de 2006

Artículo 1.- Sustitúyase el artículo 66 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) por el siguiente:

Artículo 66.- Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo. 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 estas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

(32) *Ius variandi*. Rebaja salarial. Traspaso de empresa.

Si el trabajador, después del traspaso por venta de una empresa a otra, siguió realizando la misma tarea, resulta injustificada la rebaja salarial impuesta por la nueva adquirente, pues esta modificación altera la equivalencia de las prestaciones, vale decir el sinalagma contractual y vulnera el principio

la reducción salarial queda proscrita, y que de darse, originaría un despido sin causa⁽³³⁾.

2. Reducción remunerativa en la legislación peruana

Como se mencionó al inicio, en el Perú existe un reconocimiento constitucional del derecho a la remuneración, pero el ámbito de protección de la irrenunciabilidad de derechos se agota en lo contenido en la Constitución y la Ley. Esto genera zonas de desprotección que obviamente perjudican al trabajador peruano, toda vez que el contrato de trabajo es el que “asume, normalmente, no solo la fijación de la cuantía remunerativa, sino también el sistema de cuantificación de la prestación del servicio y de la propia estructura del salario”⁽³⁴⁾.

Dentro de la legislación vigente, destaca el tenor de la Ley N° 9463⁽³⁵⁾, el cual impide cualquier reducción remunerativa por iniciativa exclusiva del empleador, siendo solo posible si existe un acuerdo expreso entre las partes de la relación laboral (trabajador y empleador).

Además, interpretado *a contrario sensu* las disposiciones de la LPCL⁽³⁶⁾, se configura como un acto de hostilidad la reducción de la remuneración, siempre y

de retribución justa que tiene raigambre constitucional (art. 14 CN). La extinción del vínculo con su empleadora anterior no resulta eficaz para justificar la posterior conducta de la demandada, ya que fue un artificio implementado para perjudicar a los trabajadores puesto que perseguía disminuir sus derechos, ya sea en orden al nivel salarial como a la antigüedad en el empleo. CNAT Sala III Exp. N° 19.913/98 Sent. Def. N° 82.307 del 11/06/2001 “Sala, Raúl c/ Pepsico Snaks Argentina SA s/ despido” (Porta - Eiras).

(33) *Ius variandi*. Rebaja del salario básico. Injuria. Empleado de una AFJP.

Constituye injuria suficiente para justificar el despido indirecto la actitud de la empleadora que, haciendo uso abusivo del “ius variandi” procedió a rebajar el salario básico del trabajador. No obsta a tal conclusión el hecho de que se haya procedido a incrementar el porcentaje de “comisiones” por afiliación, toda vez que la remuneración del actor quedó sujeta a un álea que variaba sustancialmente mes a mes, con la posibilidad de disminución debido a la saturación del mercado con la competencia de otras AFJP y el agotamiento paulatino de los trabajadores aún no afiliados.

CNAT Sala II Exp. N° 7389/01 Sent. Def. N° 91.606 del 05/05/2003 “González Chávez, Martín c/ Agrocom SA s/ despido” (González - Bermúdez).

(34) ARCE ORTIZ, Elmer. Ob. cit., p. 391.

(35) Artículo único.- La reducción de remuneraciones aceptadas por un servidor, no perjudicará en forma alguna 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. Las indemnizaciones posteriores se computarán de acuerdo con las remuneraciones rebajadas (...).

(36) TUO del Decreto Legislativo N° 728

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

(...)

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

cuando no se encuentre debidamente fundamentada. En ese caso, se considera un acto de hostilidad equiparable al despido.

IV. JURISPRUDENCIA RELEVANTE

1. Corte Suprema

La Corte Suprema ha dictado ciertos fallos donde se advierte la derogación tácita de la Ley N° 9463, debido a que entraba en contradicción con las disposiciones de la Constitución de 1979, la que contemplaba un marco más protector que aquella.

En efecto, la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, en la Casación N° 1781-2005-Lima, indica que la Ley N° 9463 no está vigente porque fue derogada tácitamente por la Constitución de 1979. Al mismo tiempo, dicha Sala asevero que la Ley mencionada permitía la posibilidad de reducir remuneraciones previo acuerdo con el trabajador, pero no resultaba aplicable al caso concreto materia de la decisión judicial al considerar que “la Constitución de mil novecientos setenta y nueve la derogó tácitamente al proteger de manera adecuada los derechos laborales de los trabajadores”⁽³⁷⁾.

En el mismo sentido, la Casación N° 3298-2009-Callao ratificó el criterio según el cual la Ley N° 9463 quedaba derogada tácitamente con la consagración constitucional del principio de irrenunciabilidad. En el caso bajo examen, la entidad empleadora denunciaba la afectación de las normas al debido proceso, la inaplicación del artículo 30, literal b) del Decreto Legislativo N° 728, y la inaplicación de la Ley N° 9463.

En el artículo 30, b) de la LPCL, se contempla que para configurar un acto de hostilidad equiparable al despido, la reducción de remuneraciones debe ser inmotivada. En el caso mencionado, el trabajador suscribió un convenio sobre modificación de cargo, categoría y nivel remunerativo que, si bien podía justificar la reducción de la remuneración, no se correspondió nunca con la realidad, dado que el demandante siempre mantuvo el puesto anterior.

En atención a la inaplicación de la Ley N° 9463, señala la Corte Suprema que no existe una derogación expresa, pero que debe realizarse una interpretación de acuerdo a la Constitución vigente. En tal sentido, la mencionada Ley contravendría

(37) Casación N° 1781-2005-Lima, del 21 de marzo de 2007.

lo señalado en el artículo 26.2 de la Constitución, que recoge el principio de irrenunciabilidad de derechos; asimismo el artículo 23, que señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni rebajar la dignidad del trabajador.

2. Tribunal Constitucional

La opinión del Máximo Intérprete de la Constitución respecto al tema de la reducción remunerativa no es concordante con la postura de la Corte Suprema, tal como se puede desprender de reiteradas sentencias. Dos aspectos que ha tomado en cuenta el Tribunal Constitucional para delimitar con claridad el contenido esencial del derecho a la remuneración son: a) los casos en que opera la irrenunciabilidad de derecho, y b) la distinción entre el contenido esencial y el contenido accidental del derecho a la remuneración.

El primer punto, claramente dilucidado por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 008-2005-PI/TC, versa sobre el contenido del principio de irrenunciabilidad de derechos. Por regla general, se consideran no revocables e irrenunciables –aunque no imprescriptibles⁽³⁸⁾– los derechos reconocidos por la Constitución y la legislación laboral, e incluso aquellos previstos por los tratados de derechos humanos, debido a que recogen el estándar mínimo de derechos que todo Estado se encuentra obligado a garantizar. Por lo tanto, el acto de renuncia resultaría nulo y sin efecto alguno, en concordancia con lo preceptuado en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil.

El Colegiado acota que la irrenunciabilidad de derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas. En orden a esta imperatividad, son normas de orden público, siendo su finalidad proteger al trabajador como parte más débil de la relación laboral. Es decir, no se puede alegar la irrenunciabilidad de los derechos otorgados por normas dispositivas.

Finalmente, en esta sentencia se aprecia que, de acuerdo con el tenor literal del precepto constitucional que regula esta materia, no están cubiertos por el principio de irrenunciabilidad los derechos originados de otras fuentes que no sean la Constitución y la ley, por ejemplo, la convención colectiva o la costumbre.

(38) En el pronunciamiento recaído el Exp. N° 00529-2010-PA/TC, el Tribunal Constitucional declara enfáticamente que los derechos laborales, como cualquier otro derecho, se actualizan gracias a la diligencia que toma el titular para garantizarlos, quien debe tener siempre presente los plazos para efectuar el ejercicio de la defensa correspondiente. Por ende, no opera la irrenunciabilidad en el caso de que se produzca la prescripción de algún derecho laboral, como sanción legal por falta de ejercicio de las garantías señaladas en la ley.

En lo que respecta al contenido esencial y accidental del derecho a la remuneración, un interesante análisis fue desarrollado por el Tribunal Constitucional en la reciente sentencia recaída en el Exp. N° 0020-2012-PI/TC, en donde se ventila la demanda de inconstitucionalidad iniciada en contra del primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley de Reforma Magisterial (Ley N° 29944),

Antes de esa sentencia, el mismo Colegiado había fijado dos criterios disímiles. En efecto, originalmente había quedado sentado el criterio⁽³⁹⁾ que la Constitución protege al trabajador aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia o en casos de amenaza, coacción o violencia, se vea perjudicado. En consecuencia, resultaba intolerable todo acto de renuncia de las garantías básicas otorgadas por el ordenamiento jurídico que contravengan abiertamente el artículo 23 de la Constitución.

A pesar de ello, a través de un fallo notablemente distinto (Exp. N° 009-2004-AA/TC), el Tribunal Constitucional posibilitaba la reducción válida de la remuneración siempre y cuando se mantenga dentro de los márgenes de la Ley N° 9463, siempre que previamente el trabajador haya dado su aceptación. De igual modo, puntualizó que, de una interpretación en sentido contrario del artículo 30 de la LPCL, se desprendía que las reducciones “motivadas” de la remuneración y de la categoría no son prácticas proscritas por el ordenamiento jurídico.

Retomando el estudio de la opinión vertida en el Exp. N° 0020-2012-PI/TC, es importante advertir que el punto más interesante de la sentencia es la precisión de las condiciones que permiten restringir la intangibilidad de la remuneración. Como primer punto, el Colegiado cree conveniente definir la remuneración a la luz de la Constitución, es decir como la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para el empleador, de naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad. En ese sentido la remuneración adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona, manifestándose también como un incentivo para atraer y retener al personal más idóneo.

Acota también que no hay que confundir el contenido esencial, que tiene que ser respetado de modo absoluto por el legislador, y uno accidental, cuyos

(39) Cfr. Exp.N° 2906-2002-AA/TC.

límites pueden ser establecidos por el legislador a fin de proteger otros derechos o bienes constitucionalmente garantizados. El contenido esencial engloba los siguientes elementos:

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

Mientras que el contenido accidental de la remuneración atiende a dos categorías puntuales, las cuales pueden ser restringidas en función de otros bienes y derechos amparados por la Constitución resultando posible su optimización de manera gradual. Estos elementos son:

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

Como la remuneración no es esencialmente intangible, es viable que el derecho a la remuneración sea limitado o restringido, excepcional y razonablemente.

Establece entonces el Tribunal, acorde con esta idea, que se podrá realizar una reducción consensuada por el trabajador, como se desprende de un análisis de la Ley N° 9463⁽⁴⁰⁾ ya comentada, y una reducción no consensuada, la cual se produce de manera unilateral por el empleador o por el Estado (comportándose como empleador) siempre y cuando medie causa objetiva y justificada (como por ejemplo, cuando haya necesidad de cumplir los objetivos económicos y financieros de la empresa o entidad, o en el caso de necesidad de reorganización del personal), debiéndose reflejar en la disminución de haberes los motivos o razones que originan la reducción respetiva.

En síntesis, podemos apreciar que sí es posible realizar la reducción remunerativa siempre y cuando obedezca a criterios objetivos, fundantes y en calidad de excepción, así mismo dicha reducción debe obedecer a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

V. CONCLUSIONES

La remuneración se erige en el marco del Estado Social y Democrático de Derecho como un derecho fundamental, cuyo reconocimiento normativo se da tanto en nuestra Constitución como en los convenios internacionales de la OIT, los cuales se integran a nuestro ordenamiento en virtud de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución. En su calidad de derecho fundamental posee un contenido esencial, el mismo que no podrá ser menoscabado por ningún acto estatal o interprivatos en razón a la eficacia horizontal de los derechos fundamentales.

A pesar de estas consideraciones, la remuneración puede verse afectada o limitada siempre y cuando no se vulnere su contenido esencial y en la medida que tal afectación actúe en última ratio, la misma que debe respetar los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

La reducción de la remuneración no consensuada no implica una vulneración del principio de progresividad de los derechos sociales. Según este principio el Estado no puede dictar medidas regresivas, es decir, que produzcan una situación menos favorable o perjudicial que la que se encuentra establecida previamente. Sin embargo, siguiendo al Tribunal Constitucional, este principio tampoco supone la absoluta imposibilidad de limitar los avances efectuados por el Estado en materia de derechos sociales, siempre que existan razones de interés general que así lo justifiquen.

(40) STC Exp. N° 0009-2004-AA/TC, fundamento tercero.

Posibles soluciones al respecto existen varias, la primera puede estar dirigida a otorgar un margen amplio de discrecionalidad al empleador para delimitar en qué circunstancias corresponde la reducción de la remuneración, siendo posible su impugnación por vía judicial. El otro modelo, privilegia un orden más rígido, cuya pretensión principal sea la demarcación legal necesaria y suficiente del contenido esencial y accidental de la remuneración

Nos inclinamos por la segunda idea, debido a que resulta más consistente, dentro de una perspectiva tuitiva y de acuerdo con el modelo de Estado democrático y social de derecho, regular los aspectos más importantes relativos a la determinación y posible afectación de la remuneración. Una aproximación a la experiencia internacional nos muestra que la flexibilidad de las normas que regulan esta materia afectan directamente las condiciones de vida de los trabajadores, lo cual puede ser el germen de conflictos sociales.

Sin embargo, no se puede soslayar que ningún derecho es absoluto, y esto también hay que tenerlo presente al momento de establecer los límites del principio de irrenunciabilidad de derechos, pues existen situaciones concretas que posibilitan una reducción remunerativa (de acuerdo con ciertos estándares objetivos y frente a casos de calamidad económica) sin que esto implique una lesión al contenido esencial del derecho a la remuneración, como el respeto a los mínimos legales (como la remuneración mínima vital y otros derechos conferidos por normas imperativas).

En conclusión, compartimos la opinión del Tribunal Constitucional desarrollada en el Exp. N° 0020-2012-PI/TC, mediante el cual se considera válida la reducción de la remuneración en dos situaciones: a) consensuada, cuyo límite lógico sería el respeto de la remuneración mínima vital, y b) no consensuada (unilateral), en virtud de los cambios económicos que puedan afectar a la empresa y respetando los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

BIBLIOGRAFÍA

ARCE ORTIZ, Elmer. *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Palestra, Lima, 2013.

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

BOZA PRÓ, Guillermo. “Los principios del Derecho del Trabajo en la nueva Constitución”. En: *Revista Asesoría Laboral*. Año IV, N° 7, 1994.

DE LA FUENTE, Horacio. “Protección del Salario Frente al Empleador: Nulidad de los acuerdos que lo reduzca”. En: *El Salario*. Estudios en Homenaje al Profesor Américo Pla Rodríguez, Ediciones Jurídicas Amalio Fernández, Montevideo, 1987.

DE LAMA LAURA, Manuel Gonzalo. “Acercamiento a la naturaleza del Derecho Laboral, criterios y principios de interpretación constitucional y contenido constitucional del derecho a la remuneración: críticas a los criterios del Tribunal Constitucional para resolver en cuestiones de reducción de remuneraciones”. En: *Laborem*. Año 2007, N° 7 Revista de la Sociedad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima.

DOLORIER TORRES, Javier y CANDELA ROSAS, Martín. “El Tribunal Constitucional y la reducción de las remuneraciones y la categoría de los trabajadores en nuestro ordenamiento jurídico”. En: *Diálogo con la Jurisprudencia*. Año 10, N° 73, Gaceta Jurídica, Lima, octubre de 2004.

GARCÍA TOMA, Víctor. *Derechos fundamentales*. 2ª ed., Adrus, Lima, 2013.

LÓPEZ BASANTA, Justo. “El salario”. En: *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-UNAM, México, 2007.

NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho Laboral*. Fondo Editorial PUCP, Lima, 2003.

OJEDA ÁVILES, Antonio. *La renuncia de derechos del trabajador*. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1971.

PIZARRO DÍAZ, Mónica. *La remuneración en el Perú*. Estudio Gonzáles, Lima, 2006.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Depalma, Buenos Aires, 1990.

PRELLE MAYURI, Herbert. “El principio de irrenunciabilidad de derechos y la transferencia de créditos laborales”. En: *Laborem*. Año 2006, N° 6, Revista de la Sociedad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima.

SARZO TAMAYO, Victor. *La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano*. Tesis para optar el Título de Abogado. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2012.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: Normativa, jurisprudencia y realidad”. En: *Ius et Veritas*. N° 22, Año XI, Revista editada por los alumnos de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2001.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “¿Cabe la renuncia de remuneraciones? Los criterios del Tribunal Constitucional?”. En: *Diálogo con la Jurisprudencia*. Año 10, N° 73, Gaceta Jurídica, Lima, octubre de 2004.

VINATEA RECOBA, Luis. *El pago de remuneraciones durante la suspensión de la relación laboral: las manifestaciones del salario social*. Tesis para optar el Título de Bachiller en Derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1990.

Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú

- Exp. N° 03072-2006-AA-Lima, Sixto Guillermo Ludeña Luque contra la Universidad Ricardo Palma.
- Exp. N° 00027-2006-AI-Lima, Acción de Inconstitucionalidad seguida por el Colegio de Abogados de Ica.
- Exp. N° 4188-2004-AA/TC-La Libertad, Julio César Talledo Marchena contra el Programa Social de Apoyo de Aldeas Infantiles.
- Exp. N° 0009-2004-AA/TC-Arequipa, Roberto Rodríguez Melgar contra la empresa prestadora de servicios - Sedapar S.A.
- Exp. N° 0020-2012-PI/TC-Lima, Acción de Inconstitucionalidad contra la Ley Magisterial.

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia del Perú

- Exp. N° 1781-2005-Lima. Sala de Derecho Constitucional y Social.

Sentencia del Tribunal Constitucional español

- STC N° 599/2014, del 27 de enero de 2014.

Sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Argentina

- CNAT Sala III Exp.N° 19.913/98. Sent. Def. N° 82.307 del 11/06/2001 “Sala, Raúl c/ Pepsico Snaks Argentina SA s/ despido” (Porta - Eiras).
- CNAT Sala II Exp. N° 7389/01 Sent. Def. N° 91.606 del 05/05/2003 “González Chávez, Martín c/ Agrocom SA s/ despido” (González - Bermúdez).