

LA REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR EN LA LEY Y LA JURISPRUDENCIA

Mónica Pizarro Díaz⁽¹⁾

El presente trabajo tiene como propósito revisar una materia sobre la cual parecía haberse alcanzado un consenso en la jurisprudencia y la doctrina nacionales, la posibilidad de reducir la remuneración del trabajador por la vía del acuerdo de partes (posibilidad admitida) o del acto unilateral del empleador (acto considerado inválido). Esta revisión se hace necesaria debido a las sentencias expedidas en los últimos años por el Tribunal Constitucional y por la Corte Suprema de Justicia de la República que han introducido nuevas interpretaciones con relación a estos temas y que, como veremos, han colocado a nuestro sistema de relaciones laborales en una situación de incertidumbre jurídica.

I. ANTECEDENTES JURISPRUDENCIALES Y LEGISLATIVOS

Hasta hace poco, en el sistema legal peruano prácticamente no existía controversia respecto a la legalidad de la reducción de la remuneración del trabajador⁽²⁾, siempre y cuando se cumpliesen tres condiciones⁽³⁾: (i) se celebre un

(1) Profesora contratada de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica del Perú y de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Asociada Principal del Estudio Echeconpar.

(2) Al respecto puede verse: “La reducción de la remuneración y el principio de irrenunciabilidad de derechos”. En: AA.VV. *Los principios del derecho del trabajo en el Derecho peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2004, pp. 135-151.

(3) PACHECO ZEGARRA, Luz. “Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú y en el Derecho comparado”. En: *Revista Trabajo y Seguridad Social*. N° 9, Universitas, Buenos Aires, setiembre de 2011, p. 660.

acuerdo por escrito con el trabajador en el cual él acepte voluntariamente esta reducción; (ii) no afecten remuneraciones o beneficios devengados en periodos anteriores al pacto y; (iii) no se afecten los derechos mínimos del trabajador establecidos por la Ley o el convenio colectivo aplicable (por ejemplo: no se pacte una remuneración inferior a la mínima vital, no se elimine la gratificación de Fiestas Patrias o no se desconozca un incremento general pactado por convenio colectivo)⁽⁴⁾.

En efecto, de acuerdo a la legislación considerada vigente, se ha venido interpretando que la reducción de remuneraciones puede efectuarse con acuerdo del trabajador, como se desprende del texto de la Ley N° 9463, de acuerdo con la cual:

“Artículo único.- La reducción de remuneraciones aceptadas por un servidor, no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados, que le acuerdan las Leyes N°s 4916, 6871 y 8439, debiendo computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas, hasta el momento de la reducción. Las indemnizaciones posteriores se computarán de acuerdo con las remuneraciones rebajadas.

En el caso de servidores a comisión, se les computarán las indemnizaciones tomándose el promedio que arroje el periodo de tiempo comprendido entre los cuarenta y ocho meses anteriores a la reducción” (el resaltado es nuestro).

Si bien la norma citada no indica expresamente que “pueden celebrarse acuerdos de reducción de remuneraciones”, **resulta claro que al regular las consecuencias de estos acuerdos los admite como válidos, permitiendo su suscripción.**

Cabe precisar que, pese a su antigüedad, la Ley N° 9463 no ha sido objeto de derogación expresa y la Corte Suprema de Justicia de la República venía ratificando su vigencia en más de una sentencia casatoria:

“(…) la posibilidad de reducir las remuneraciones a nivel individual está autorizada incluso por la Ley número nueve mil cuatrocientos

(4) Adicionalmente, deberá admitirse que, para resultar válida, la celebración de acuerdos de reducción de remuneraciones no podrá traer como resultado una afectación al principio de igualdad, estableciendo remuneraciones distintas para trabajadores que realizan trabajos de igual valor y respecto de los cuales no existe otra causa objetiva y razonable que justifique la diferenciación.

sesenta y tres, siempre que medie aceptación del trabajador, es decir, que haya un acuerdo bilateral” (Cas. N° 2914-97, del 14 de abril de 1999).

“(…) de una interpretación literal (del artículo Único de la Ley nueve mil cuatrocientos sesentitres) se puede establecer con meridiana claridad que nuestro ordenamiento jurídico laboral desde mil novecientos cuarentiuno, permitía que los trabajadores pudiesen aceptar una rebaja de remuneraciones en la medida que esta sea pactada expresamente por el trabajador, tal como sucede en el caso de autos (…)” (Cas. N° 863-02, publicada el 31 de octubre de 2005).

En forma similar, en la Resolución de fecha 21 de mayo de 2004, recaída en el Exp. N° 009-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional precisaba que:

“(…) 3. En cuanto a la rebaja de remuneraciones, con las boletas de pago obrantes de fojas 11 a 15 de autos, ha quedado acreditado que el actor siguió percibiendo la misma remuneración que recibía como Asesor de Gerencia General hasta el mes de diciembre de 1999, y que la referida reducción se sustenta en el convenio suscrito con fecha 25 de octubre de dicho año. Al respecto, la posibilidad de reducir las remuneraciones está autorizada expresamente por la Ley N° 9463, del 17 de diciembre de 1941, siempre que medie aceptación del trabajador (…)”.

Según se desprende de las sentencias citadas, tanto la Corte Suprema de Justicia de la República como el Tribunal Constitucional venían reconociendo la validez de acuerdos de reducción de remuneraciones celebrados con el consentimiento de los trabajadores involucrados y ratificando la vigencia de la Ley N° 9463.

Esta posición ha sido además compartida por la doctrina. En efecto, con relación a la posibilidad de celebrar convenios de reducción de remuneraciones González Hunt ha indicado que:

“(…) si admitimos la existencia de beneficios y remuneraciones disponibles, hemos de admitir que debe existir algún mecanismo por el cual dicha disposición pueda ser llevada a cabo; mecanismo que, a nuestro parecer, es típicamente el convenio de reducción de beneficios”⁽⁵⁾.

(5) GONZÁLES HUNT, César. Ob. cit.

En cambio, se consideraba que la reducción de la remuneración, posible por la vía del convenio, no resultaba válida por decisión unilateral del empleador, al constituir un acto calificado como transgresor de los límites del poder de dirección.

Al respecto, resulta oportuno recordar que el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL), recoge la facultad del empleador de modificar unilateralmente ciertos elementos del contrato de trabajo. Facultad que es conocida como *ius variandi*⁽⁶⁾. Sin embargo, como también indica la referida norma, esta facultad está sujeta a algunos límites propios del Derecho del Trabajo, como la razonabilidad, el legítimo interés del empleador y el respeto de los elementos esenciales del contrato de trabajo, entre los cuales se cuenta precisamente la remuneración. Así, se entendía que una modificación unilateral de la remuneración en perjuicio del trabajador⁽⁷⁾ no sería considerada un acto de *ius variandi*, sino una alteración del empleador⁽⁸⁾.

Por esta razón, se ha indicado que “el empleador (...) no puede disminuir beneficios y remuneraciones establecidos en el contrato de trabajo, debido a que su facultad para modificar unilateralmente el contrato (*ius variandi* y facultad premial) no le permite efectuar estas disminuciones, ni siquiera en los casos en los cuales existan razones de índole económica que las puedan justificar⁽⁹⁾”.

Por su parte, el Tribunal Constitucional había indicado expresamente el empleador no se encuentra facultado para reducir las remuneraciones de manera unilateral, como se aprecia en el texto de la siguientes Resolución⁽¹⁰⁾:

-
- (6) Como indica Toyama: “los actos que califican dentro del denominado *ius variandi*, (...) son aquellos aspectos que suponen una variación unilateral, no sustancial, no esencial de las condiciones de trabajo”. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral”. En: *Soluciones Laborales*. Gaceta Jurídica, Lima, 2008, p. 222.
- (7) Las modificaciones de la remuneración de manera unilateral en beneficio del trabajador no son consideradas un acto de alteración, sino un ejercicio de la facultad premial del empleador. Al respecto, hemos indicado que: “(...) esta facultad se encuentra restringida al ejercicio regular del poder de dirección que incluye la facultad premial del empleador y al cumplimiento de su deber genérico de protección. En este sentido, el empleador podrá otorgar unilateralmente incrementos remunerativos o gratificaciones que se encuentren vinculadas causalmente con el contrato de trabajo, es decir, que sean contraprestativas y no liberales, o que tengan una finalidad asistencial”. PIZARRO DÍAZ, Mónica. *La remuneración en el Perú. Análisis jurídico laboral*. Estudio Gonzáles y Asociados, Lima, 2006. p. 82.
- (8) “(...) los actos que califican como alteración del empleador (...) son modificaciones esenciales, sustanciales y que el empleador no los puede ejecutar en forma arbitraria (...)”. Ídem.
- (9) GONZALES HUNT, César. Ob. cit., p. 147.
- (10) Si bien en esta Sentencia el Tribunal Constitucional se equivoca al vincular la invalidez de la reducción unilateral de las remuneraciones con el principio de irrenunciabilidad de derechos (ello en la medida en que un acto del empleador no puede constituir en ningún caso una de renuncia respecto de los derechos de los cuales el trabajador es titular), para estos efectos resulta relevante anotar que la posición del Tribunal se orientaba a no admitir esta clase de rebajas remunerativas.

“Los recurrentes sostienen que la entidad emplazada ha procedido a reducir unilateralmente el monto de sus remuneraciones a partir del mes de julio del año 2003. Al contestar la demanda, el apoderado del Gobierno Regional de La Libertad no ha negado expresamente esa afirmación; por otro lado, las instrumentales de fojas 24 y siguientes, no impugnadas por aquel, corroboran que las remuneraciones de los demandantes sufrieron disminución en su monto, situación que atenta contra el derecho a la intangibilidad de las remuneraciones y el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución (art. 26, inc. 2) y la ley” (STC Exp. N° 4188-2004-AA/TC).

Adicionalmente, el propio Tribunal no había contemplado la posibilidad de que el artículo 30 de la LPCL, sobre el que volveremos más adelante, permitiese al empleador llevar a cabo reducciones de remuneraciones de manera unilateral cuando existiese una causa justificada. Por el contrario, el Colegiado se había limitado a señalar que una interpretación a contrario de esta norma, debía llevar a admitir que la reducción de la remuneración por acuerdo de partes era posible:

“En cuanto a la rebaja de remuneraciones, con las boletas de pago obrantes de fojas 11 a 15 de autos, ha quedado acreditado que el actor siguió percibiendo la misma remuneración que recibía como Asesor de Gerencia General hasta el mes de diciembre de 1999, y que la referida reducción se sustenta en el convenio suscrito con fecha 25 de octubre de dicho año. Al respecto, la posibilidad de reducir las remuneraciones está autorizada expresamente por la Ley N° 9463, del 17 de diciembre de 1941, siempre que medie aceptación del trabajador. Igual situación es contemplada, contrario sensu, por el artículo 30, inciso b), del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y el artículo 49 de su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR, que consideran la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría como acto de hostilidad equiparable al despido” (STC Exp. N° 009-2004).

Así, del texto de la sentencia transcrita podía interpretarse que, a criterio del Tribunal Constitucional, toda reducción de remuneraciones que no se llevase a cabo por acuerdo de partes, constituía una reducción inmotivada de la remuneración y, por ende, podía ser calificada como un acto de hostilidad equiparable al despido.

II. EL CUESTIONAMIENTO DE LOS ACUERDOS DE REDUCCIÓN DE REMUNERACIONES

De lo indicado en el punto precedente tenemos que tanto a nivel de la jurisprudencia como de la doctrina se venía admitiendo de manera consistente que la reducción de remuneraciones, por acuerdo de partes, era legalmente posible, pero que la reducción decidida unilateralmente por el empleador, aún justificada en una causa objetiva, no resultaba válida.

En estas circunstancias, la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, emitió una sentencia contraria a pronunciamientos anteriores de esta misma instancia judicial, proscribiendo la posibilidad de suscribir acuerdos de reducción de remuneraciones (aun respetando los mínimos legales y el principio de igualdad) por considerar que la Ley N° 9463 no estaría vigente al haber sido supuestamente derogada tácitamente por la Constitución de 1979.

En efecto, en la Casación N° 1781-2005-Lima⁽¹¹⁾ (fecha el 21 de marzo de 2007) se resolvió que la Ley N° 9463, que como hemos visto establece la posibilidad de reducir remuneraciones previo acuerdo con el trabajador, no resultaba aplicable al caso concreto al considerar que si bien esta norma no ha sido derogada expresamente, debe ser confrontada con el texto constitucional. En tal sentido, la Corte indicó que la mencionada Ley contravendría lo señalado en el artículo 26.2 de la Constitución, que consagra el principio de irrenunciabilidad de derechos; y lo dispuesto en el artículo 23 del texto constitucional que señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni rebajar la dignidad del trabajador.

Este criterio fue reiterado por la Casación N° 3298-2009-Callao⁽¹²⁾ (fecha el 7 de julio de 2010), en la cual, esta vez la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, indicó nuevamente que la Ley N° 9463

(11) “(...) la Ley N° 9463 no resulta aplicable al caso concreto en tanto la Constitución de mil novecientos setenta y nueve la derogó tácitamente, al proteger de manera adecuada los derechos laborales de los trabajadores, por lo que el pacto de reducción de remuneraciones debe ser analizado de acuerdo a las circunstancias”.

(12) “(...) con relación a la Ley N° 9463 (...) su aplicación no puede efectuarse sin considerar las normas constitucionales vigentes, en particular el artículo 26 de la Constitución Política del Estado que establece en su inciso 2 el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, norma que debe concordarse con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 23 de nuestra constitución que establece: ‘Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del Trabajador’, tanto más si a través de la Ejecutoria Suprema N° 1781-2005 (...) se ha señalado que ‘la Ley N° 9463 no resulta aplicable al caso concreto en tanto la Constitución (...) la derogó tácitamente (...)’”.

habría quedado derogada tácitamente con la consagración constitucional del principio de irrenunciabilidad.

Al respecto, somos de la opinión que lo indicado por la Corte Suprema de Justicia no solo se aparta sin ninguna justificación de un criterio jurisprudencial previamente establecido y de la opinión del Tribunal Constitucional, sino que cae en una interpretación incorrecta del principio de irrenunciabilidad de derechos y de lo que implica rebajar la dignidad del trabajador, como explicaremos más adelante.

Con posterioridad a la emisión de estas dos cuestionables resoluciones, la Corte Suprema de Justicia de la República emitió una nueva Resolución, publicada el 31 de agosto de 2011, en la cual utilizó una interpretación distinta, indicando que la Ley N° 9463 sí se encontraría vigente. Así, en dicha oportunidad la Sala Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema validó una resolución de segunda instancia en la cual se había determinado que si bien el demandante había aceptado formalmente su rebaja de remuneraciones al suscribir nuevos contratos no se había acreditado la existencia de la causa objetiva alegada por la empresa para la suscripción de dichos, consistente en un déficit económico ocasionado por razones de fuerza mayor (Cas. N° 1282-2010-Piura).

Es decir, en esta oportunidad la Sala Suprema admite la vigencia de la Ley N° 9463, pero restringe su aplicación a aquellos casos en los cuales la reducción acordada se origine en causa objetiva, ello atendiendo a la desigualdad existente entre el trabajador y el empleador.

1. Los convenios de reducción de remuneraciones que respetan los mínimos legales y convencionales no afectan el principio de irrenunciabilidad de derechos

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, ha sido recogido en el numeral 2 del artículo 26 de la Constitución, el cual indica que en la relación laboral se respeta “el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley”. Como ha indicado Neves, “el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan **sobre derechos originados en normas imperativas**, y sanciona con invalidez la transgresión de esta regla”⁽¹³⁾ (el resaltado es nuestro).

(13) NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Ara Editores, Lima, 1997, p. 109.

Si bien la Constitución establece únicamente que el principio de irrenunciabilidad de derechos opera respecto de derechos nacidos en la Constitución o la Ley, a partir de una interpretación sistemática de la Constitución Laboral, que reconoce la fuerza vinculante de la convención colectiva, se admite que: “La irrenunciabilidad opera respecto de los derechos de los cuales el trabajador es titular. Esos derechos pueden tener por fuente a la ley o al convenio colectivo”⁽¹⁴⁾.

Así, para determinar cuáles son las remuneraciones y beneficios sociales afectados por el principio de irrenunciabilidad, resulta útil recurrir al cuadro presentado por Gonzáles Hunt⁽¹⁵⁾:

Fuente de la remuneración	Aplicación del principio de irrenunciabilidad
Norma legal imperativa (derecho necesario mínimo, máximo o absoluto).	Sí
Norma legal dispositiva.	No
Cláusula normativa del convenio colectivo que no establece expresamente su carácter dispositivo.	Sí
Cláusula normativa del convenio colectivo que establece expresamente su carácter dispositivo	No
Contrato de trabajo	No
“Voluntad unilateral del empleador”	No
Costumbre	No

De lo anterior tenemos que, son irrenunciables los derechos nacidos de la Constitución, de las normas legales de carácter imperativo y de las cláusulas normativas del convenio colectivo que también tengan tal carácter. En cambio, no son irrenunciables los derechos nacidos del contrato de trabajo, de la decisión unilateral del empleador o de la costumbre. Por lo tanto, resulta claro que un acuerdo de reducción de remuneraciones, a través del cual se modifiquen beneficios que surgieron del acuerdo de las partes, de la decisión del empleador o de la práctica reiterada no puede afectar el principio de irrenunciabilidad, toda vez que no podría tratarse de derechos irrenunciables.

(14) FERRO DELGADO, Víctor. “El principio de irrenunciabilidad en la interpretación constitucional”. En: AA.VV. *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, 2004, p. 159.

(15) *Ibidem*, p. 146.

En consecuencia, **debe admitirse que la Ley N° 9463 (que no permite rebajar las remuneraciones por debajo de los mínimos legales o convencionales) no genera ningún tipo de conflicto con el principio de irrenunciabilidad de derechos.** Por lo tanto, consideramos que es inadecuado sostener que el reconocimiento constitucional de este principio haya ocasionado la derogación tácita de la norma

2. Los convenios de reducción de remuneraciones no implican una afectación a la dignidad del trabajador

Como lo señala Blancas Bustamante, el concepto de dignidad de la persona humana es un principio rector en nuestro ordenamiento jurídico pues, en sus palabras, “(...) en el mundo del Derecho (...) se traduce en la formulación de un valor superior, una norma de derecho objetivo o un principio rector o general, cuya función consiste en informar el conjunto del ordenamiento jurídico, dotarlo de sentido y servir de pauta interpretativa (...)”⁽¹⁶⁾.

Así, “la dignidad aparece como una condición inherente a la naturaleza humana, esta idea –no obstante ser tautológica– tiene el mérito de destacar el carácter universal igualitario y pre político de la dignidad humana”⁽¹⁷⁾.

Conforme a ello, durante el desarrollo de las relaciones de trabajo se deberá salvaguardar la dignidad del trabajador, asegurándose que cualquier decisión adoptada por el empleador o acuerdo de las partes respete esta característica intrínseca del ser humano. Por ende, la libertad contractual que existe de manera limitada en el ámbito del contrato de trabajo deberá ser ejercida evitando que el trabajador sea instrumentalizado, esto es, que sea entendido como un objeto o medio para la obtención del fin empresarial en detrimento del valor inherente que ostenta en su calidad de persona.

Por ello, Blancas Bustamante, citando el contenido de la sentencia del Tribunal Constitucional expedida con fecha 3 de enero del año 2003 sobre el Exp. N° 0010-2002-AI/TC, señala que “(...) ‘en ningún caso puede ser permitido desconocer la personalidad del individuo y, por ende, su dignidad (...)’ ello en razón de que la dignidad ‘constituye un mínimo inalienable que todo ordenamiento debe respetar, promover y defender’ (...)”⁽¹⁸⁾.

(16) BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo*. Fondo Editorial PUCP, Lima, 2007. p. 251.

(17) GUTIÉRREZ CAMACHO, Walter y SOSA SACIO, Juan Manuel. “La dignidad de la persona (comentario al artículo 1 de la Constitución Política del Perú”. En: AA.VV. *La Constitución Comentada*. Tomo I, Gaceta Jurídica, Lima, 2013. p. 30.

(18) Ídem.

Conforme a lo señalado, consideramos que para que una acción del empleador sea reputada como una que vulnera la dignidad del trabajador, esta debiera implicar alguna afectación denigrante del mismo, atentatoria en su calidad de ser humano, como pudiese ser, por ejemplo, encargar funciones que atenten contra la moral, pactar condiciones que linden con el trabajo forzoso, entre otros.

En atención a lo expuesto, a nuestro entender, la reducción de las remuneraciones, en tanto no vulnere el imperativo que obliga al otorgamiento de la Remuneración Mínima Vital y los demás beneficios legales, no significará de ningún modo una afectación a la existencia humana digna y, por lo tanto, no debiera reputarse como una acción que implica la afectación de la dignidad del trabajador como ser humano.

3. La necesidad de justificar la rebaja de remuneraciones en una causa objetiva

Según hemos visto en los puntos anteriores mediante Cas. N° 1282-2010-Piura, la Corte Suprema de Justicia de la República abandonó la interpretación que venía sosteniendo referida a la supuesta derogación tácita de la Ley N° 9463 y ratificó su vigencia, aunque agregando que la reducción de remuneraciones acordada por las partes debe estar justificada en una causa objetiva.

Al respecto, somos de la opinión que resulta razonable que en aplicación del principio protector, se exija por vía jurisprudencial un elemento objetivo que justifique la rebaja de remuneraciones. En este punto, conviene recordar que:

“El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

Mientras que en el derecho común, una preocupación constante parece ser asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes para lograr, mediante esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes”⁽¹⁹⁾.

Es decir, el principio protector ha sido construido para contrarrestar la habitual desigualdad entre el trabajador y el empleador, que podría traer como correlato

(19) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. 3ª ed., De Palma, Buenos Aires, 1998, p. 61.

que el trabajador aceptase condiciones laborales que le son desfavorables aun estando en desacuerdo.

Además, la interpretación según la cual se requiere de una causa objetiva para que la reducción de remuneraciones efectuada de mutuo acuerdo resulte válida resulta concordante con el artículo 30 de la LPCL, de acuerdo con el cual, para no ser calificada como un acto de hostilidad, la rebaja de remuneraciones debe ser motivada.

Ahora bien, el hecho de que la sentencia en cuestión aluda a una causa objetiva consistente en un hecho de fuerza mayor que ocasionó un déficit económico en la empresa, no implica que esta sea la única causa objetiva que podría justificar la rebaja de remuneraciones.

Sostenemos lo anterior debido a que consideramos que existen muchas otras causas objetivas y razonables que pueden justificar la rebaja de remuneraciones de un trabajador, sin implicar una afectación a su dignidad, ni un ejercicio abusivo de la posición de ventaja en la cual se encuentra regularmente el empleador frente a sus trabajadores. Así, por ejemplo, resulta razonable acordar la reducción de las remuneraciones y beneficios del personal cuando:

- Se desea prevenir que la empresa ingrese en una situación de déficit económico. Situación que puede haber sido originada por distintos motivos y no una únicamente por una causa de fuerza mayor.
- Es el común interés de las partes reducir la jornada de trabajo de manera sustantiva, como podría ocurrir en el caso de una persona que solicite pasar a laborar a tiempo parcial para conciliar su trabajo y su vida familiar.
- Se produce una rebaja de categoría consentida por el trabajador, que podría tener su origen en distintas razones, incluyendo el bajo rendimiento.
- Se desea modificar la estructura salarial en su conjunto, reduciendo algunos beneficios, pero incrementando otros.

Según se aprecia, existen múltiples razones objetivas que pueden justificar razonablemente que se acuerde una rebaja de remuneraciones o beneficios. En este sentido, somos de la opinión de que, si bien resulta apropiado que la jurisprudencia exija una causa objetiva para validar un acuerdo de reducción, el análisis de la razonabilidad de la misma debería efectuarse caso por caso.

III. LA ADMISIÓN DE LA REDUCCIÓN DE REMUNERACIONES DE MANERA UNILATERAL

Al contrario de lo que ocurre con la posibilidad de reducir las remuneraciones de los trabajadores mediante acuerdo de partes, que luego de haber sido proscribida en dos ocasiones, ha sido restringida por la jurisprudencia laboral a los casos en los que se presente una causa objetiva, la reducción unilateral de remuneraciones por parte del empleador, en principio rechazada por la jurisprudencia y la doctrina, parece haber sido admitida en una reciente sentencia del Tribunal Constitucional.

En efecto, al resolver la acción de inconstitucionalidad promovida contra la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, el Tribunal Constitucional ha indicado lo siguiente:

“41. La redacción de la remuneración también puede ser adoptada por una decisión unilateral por parte del empleador, particular o el Estado mismo, es decir, sin aceptación previa del trabajador.

42. Esta posibilidad de reducción, aparte de la afectación de las planillas de pago por orden judicial (consentido en el fundamento 6 de la STC Exp. N° 0818-2005-PA/TC), de otro lado, se encuentra contemplada en el derecho interno y resulta de la interpretación y aplicación a contrario sensu del artículo 30.b del Decreto Supremo N° 003-97-TR y del artículo 49 de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, que consideran que la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría es un acto de hostilidad equiparable al despido si es dispuesta por decisión unilateral del empleador que carezca de causa objetiva o legal. Desde esta perspectiva, resulta válida –en términos constitucionales– la reducción de la remuneración o de la categoría por decisión unilateral del empleador si es que posee una causa objetiva o legal.

43. Este colegiado ergo considera viable la reducción no consensuada de remuneraciones por causa objetiva y justificada, siempre que dicha disminución de haberes refleje la expresión de los motivos o razones por los que se procede a la reducción de la remuneración o la invocación de la regulación legal que la justifique.

44. De otro lado, requiere establecerse algunas condiciones para la utilización de esta medida excepcional. Puede estar referida a una serie de supuestas, entre las cuales se puede nombrar los siguientes:

- **Necesidad de cumplir los objetivos económicos y financieros**, que implica la reducción de la remuneración sustentada en la necesidad de reducir el déficit o la escasez a fin de garantizar la estabilidad y el equilibrio económicos del Estado –o en su caso de una empresa–, y exige que debe existir una relación directa entre la medida adoptada y la política o planificación económica perseguida. En suma, se trata de una medida excepcional que se encuentra constitucionalmente justificada en aquellos contextos especiales que generen un impacto económico negativo en la actividad desarrollada por el Estado o por la entidad privada que haga propicia la adopción de tales medidas a fin de evitar mayores perjuicios económicos.
- **Necesidad de una reorganización del personal**, que puede incluir la supervisión y reorganización debidamente justificada de la prestación de los servicios –públicos esenciales en caso de que sea el Estado– que brinda el empleador” (STC Exp. N° 0020-2012-PI/TC).

Como se desprende de la sentencia citada, en esta oportunidad el Tribunal ha indicado que la reducción de remuneraciones sería posible **de manera excepcional** por decisión unilateral del empleador, con el único requisito de que la misma se apoye en una causa objetiva y razonable, la cual puede estar relacionada a la necesidad de cumplir objetivos económicos y financieros, a una necesidad de reorganización principal u otra de similar naturaleza. Para llegar a esta conclusión, el Colegiado se ha apoyado en una interpretación a contrario del artículo 30 de la LPCL y en el artículo 49 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, de acuerdo con los cuales:

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

(...)

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

Artículo 49.- La reducción de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b) del artículo 63 de la Ley, es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición”.

Al respecto, bien ha advertido Pasco, que este articulado “abre la posibilidad a una reducción ‘motivada’, vale decir, justificada de la remuneración como de la categoría, lo que sería insólito⁽²⁰⁾”.

Es decir, es correcto que, conforme a la legislación laboral vigente, la reducción de remuneraciones efectuada por el empleador de manera motivada o justificada no sería calificada como un acto de hostilidad equiparable al despido. No obstante, Toyama ha sostenido que esta normativa únicamente traería como consecuencia el hecho de que el trabajador estuviese impedido de solicitar que se deje sin efecto esta decisión por la vía de la acción de cese de hostilidad o de darse por despedido por efecto de esta circunstancia, pero no implicaría automáticamente la validez de la decisión adoptada por el empleador. Textualmente el autor indica lo siguiente:

“(…) conforme al literal b) del artículo 30 de la LPCL, son actos de hostilidad la reducción inmotivada de la remuneración. Al respecto, el artículo 49 del Reglamento de la LFE prevé que la reducción inmotivada supone una falta de causa objetiva o legal. De lo dicho, cuando exista una causal objetiva y se reduzca la remuneración por iniciativa del empleador, no estaremos ante un acto de hostilidad (que otorga al trabajador la posibilidad de resolver el contrato de manera indemnizada) pero sí ante un incumplimiento injustificado de obligaciones laborales que importa la posibilidad del trabajador de cuestionar el resultado de la rebaja salarial. Ante lo expresado, solamente cuando las normas legales lo permiten, es posible que exista una retención o rebaja de la remuneración y beneficios sociales del trabajador”⁽²¹⁾.

Es decir, de acuerdo a esta interpretación; si bien, en el estado de la legislación vigente, la reducción de remuneraciones en forma unilateral amparada en una causa objetiva y razonable no debería ser considerado un acto de hostilidad, sí puede ser calificada como un incumplimiento contractual que podría dar lugar a una solicitud de reintegros por parte del trabajador, lo que en buena cuenta implica admitir que la reducción unilateral de remuneraciones aun justificada puede ser calificada un acto inválido susceptible de ser cuestionado por los trabajadores afectados.

(20) Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el Derecho Laboral peruano*. Jurista editores, Lima, 2013, p. 662.

(21) *Ibidem*, p. 362.

Con relación a este punto, nos parece contradictorio que se sostenga que la reducción de remuneraciones efectuada de manera unilateral que se encuentre debidamente motivada no será considerada un acto de hostilidad (lo que implica la imposibilidad de demandar el cese de la hostilidad), pero podrá dar lugar a un reintegro de remuneraciones. Efectivamente, en principio, si la reducción unilateral de la remuneración se encuentra debidamente motivada, la misma deberá ser calificada como válida y, por ende, no podrá dar lugar a la obtención de reintegros por parte del trabajador.

Así, consideramos que la interpretación realizada por el Tribunal Constitucional de las normas referentes a la reducción de la remuneración como acto de hostilidad en la sentencia bajo comentario, resulta apropiada; ya que es verdad que estas normas habilitan a una reducción unilateral de las remuneraciones y beneficios cuando esta se encuentre debidamente motivada.

En este sentido, estimamos que lo central en este tipo de casos es establecer cuándo una reducción unilateral de la remuneración del trabajador será considerada “debidamente motivada”. Al respecto, coincidimos con lo indicado por el Tribunal Constitucional, cuando afirma que el recurso a la reducción de la remuneración debe ser **completamente excepcional**. Por lo tanto, la motivación que se exija en estos casos debe ser mayor a la justificación objetiva que se requiere para validar una reducción de la remuneración celebrada por acuerdo de partes.

Como hemos podido ver la sentencia de la acción de inconstitucionalidad de la Ley de Reforma Magisterial, el Tribunal Constitucional ha considerado que esta justificación mayor puede encontrarse en una situación de crisis de la empresa que ponga en riesgo la subsistencia de los puestos de trabajo o en una reorganización destinada a garantizar la prestación de un servicio público esencial a la población. Según se observa, se trata pues de situaciones verdaderamente extraordinarias que justifican la adopción de medidas igualmente extraordinarias, como podría ser la reducción de las remuneraciones y beneficios de los trabajadores. Por lo tanto, resulta evidente que admitir la validez de la reducción unilateral de las remuneraciones de beneficios del personal no significa en ningún caso conceder carta blanca a los empleadores para llevar a cabo este tipo de acciones, toda vez que los mismos deberán someterse a un control especialmente exigente de la razonabilidad de la medida adoptada.

Sin perjuicio de que nos encontramos de acuerdo con las circunstancias extraordinarias que han sido identificadas por el Tribunal Constitucional como justificaciones suficientes a una reducción unilateral de remuneraciones, estimamos que debería agregarse a esta lista de justificaciones admisibles el retiro de confianza

que origina que el trabajador deba ser repuesto en el último puesto ordinario que ocupó antes de ser promovido al cargo de confianza.

Con relación a esto último, debe recordarse que el Tribunal Constitucional ha establecido en reiterada jurisprudencia que, cuando se produce el despido de un trabajador de confianza que antes fue trabajador ordinario, este tiene derecho a ser repuesto en el último puesto ordinario ocupado, siendo lógico que en este caso se le asigne también la remuneración correspondiente a ese último puesto ordinario⁽²²⁾.

IV. CONCLUSIONES

1. Resulta preocupante que la Corte Suprema de Justicia de la República haya aplicado un criterio errado que proscribe la reducción de remuneraciones por acuerdo de partes y que alude a la derogación tácita de la Ley N° 9463, la que se encuentra vigente. Sin embargo, debe destacarse que este criterio fue modificado posteriormente admitiéndose la vigencia de la Ley N° 9463, pero limitando su aplicación a los supuestos en los cuales se presente una causa objetiva que justifique la reducción de remuneraciones.
2. La exigencia de una causa objetiva que justifique la reducción de remuneraciones resulta conforme a la aplicación del principio protector. No obstante, no es adecuado establecer una lista cerrada de causas objetivas, siendo lo apropiado realizar un análisis caso por caso de la razonabilidad de la medida.
3. Si bien en el proceso correspondiente a la acción de inconstitucionalidad presentada contra la Ley de Reforma Magisterial el Tribunal Constitucional ha indicado que el empleador está en posibilidad de reducir unilateralmente las remuneraciones cuando cuente con una causa objetiva que justifique esta decisión, debe anotarse que esta posibilidad está restringida a casos absolutamente extraordinarios vinculados a la subsistencia de la empresa o la satisfacción de necesidades públicas; supuestos a los que consideramos debe agregarse el retiro de confianza.

(22) Discrepamos aquí con lo resuelto recientemente por la Corte Suprema en la Casación N° 3636-2010-Cusco, en la cual se ha afirmado que la carrera ascendente del trabajador hasta alcanzar la condición de confianza justificaría que este haya incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos un estatus remunerativo laboral y su correlato de estatus social, que no podría ser quebrantado por el empleador a causa del retiro de confianza.