

Acercamiento a la naturaleza del derecho laboral, criterios y principios de interpretación constitucional y contenido constitucional del derecho a la remuneración: crítica a los criterios del Tribunal Constitucional para resolver en cuestiones de reducción de remuneraciones

Manuel Gonzalo De Lama Laura¹

1. INTRODUCCIÓN

Nuestro Tribunal Constitucional, a través de su jurisprudencia respecto a los convenios de reducción de remuneraciones celebrados entre las partes que conforman una relación jurídica laboral, ha sancionado de constitucionales tales pactos siempre que ellos respeten el mínimo legal permitido: la remuneración mínima vital. Pero... ¿hasta que punto la constitucionalidad de tales acuerdos comulga con los criterios y principios de interpretación que guían la labor explicativa que realiza nuestro Tribunal Constitucional de nuestro sistema jurídico?, ¿en qué medida estos convenios resultan congruentes con los principios que guían los derroteros que marcan la senda recorrida por el Derecho Laboral?

La remuneración forma parte imprescindible e inescindible de toda relación jurídica de trabajo al punto que permite, junto a otros elementos, diferenciar una relación civil de prestación de servicios de una de carácter laboral; sin perjuicio de ello, en virtud de su carácter alimentario, al ser en la mayoría de los casos la única fuente de ingresos económicos de las familias peruana, es considerado por nuestro ordenamiento jurídico como un derecho fundamental. En virtud a estas razones

¹ A Lupe, José Luis y Marilia: Mi familia Un sincero agradecimiento a Antonio Valle Cisneros y José Valle Benites, verdaderos promotores de esta aventura. Gracias por todo el apoyo y por las oportunidades brindadas a este estudiante de Derecho en su práctica pre-profesional y en su futura especialización.

creemos que es necesario aportar con nuestra posición en relación al tratamiento de estos convenios. En el discurrir de este trabajo se hará una crítica a los argumentos expuestos por el Tribunal Constitucional para sancionar la constitucionalidad de tales acuerdos y a las opiniones de diversos juristas que convergen en estos fundamentos en el sentido que, entendemos, se ha llevado a cabo una interpretación imprudente e insuficiente para llegar a esta conclusión.

En el presente trabajo se realiza un breve escudriñamiento de la naturaleza de la rama jurídica laboral en donde haremos referencia al carácter social y tuitivo de ésta para luego dedicar nuestra exposición a peculiarizar la relación jurídico laboral refiriéndonos en especial a la asimetría de posiciones que existe entre las partes que participan de aquella, buscando, asimismo, explicar como funciona la autonomía de la voluntad en este tipo de relaciones., terminando esta sección, realizaremos un breve análisis crítico-comparativo en relación al tratamiento que hace la Constitución Política de 1979 del régimen de trabajo respecto a la actual Carta Fundamental lo cual nos ayudará a tener una visión apropiada de cómo deben regularse temas tan delicados como lo son todos aquellos concernientes a las relaciones jurídicas laborales.

Asimismo, se refiere concisamente a la permisión que hace el ordenamiento legal peruano, en virtud de lo establecido en materia de irrenunciabilidad de derechos por la Constitución actual, respecto a la celebración de los convenios de reducción de remuneraciones en base a la Ley 9463 no dejando de señalar nuestra crítica al respecto; luego de ello se desarrollará con mayor detenimiento la opinión que nos merece la posición de nuestro Alto Tribunal en relación a los convenios de reducción de remuneraciones apoyándonos fundamentalmente en el desarrollo de las directrices que encauzan la labor interpretativa del Tribunal Constitucional adecuándolas al tópico objeto de estas líneas. Acercándonos al final de nuestra exposición destinaremos la última parte de este trabajo al tratamiento de la determinación del contenido constitucional del derecho a la remuneración siguiendo las pautas que para esta tarea nos proporciona el doctor Luis Castillo Córdova; de igual modo haremos una escueta referencia a su vinculación con el derecho a la tranquilidad de toda persona.

Finalmente, concluiremos, a manera de recopilación de las diversas razones que irán esbozándose en este trabajo, con nuestra posición al respecto.

2. LA NATURALEZA DEL DERECHO LABORAL, LA RELACIÓN LABORAL Y EL RÉGIMEN LABORAL CONSTITUCIONAL

2.1. Naturaleza del Derecho Laboral: carácter tuitivo y social

El Derecho Común que nos legaron los romanos, durante las centurias medievales y modernas y ante las circunstancias que se fueron suscitando, tuvo que ir siendo modificado en sus instituciones, de este modo, recordemos, el auge comercial y, siglos después, la Revolución Industrial, motivaron a los estudiosos de las ciencias jurídicas a discutir sobre los nuevos problemas que se provocaban con estos acontecimientos y con ello a desvincular del Derecho Común, ciertas reglas especiales que procuraran dar solución a tales vicisitudes. En el siglo XIX, las normas relacionadas con la prestación de servicios resultaban insuficientes e injustas para regular el trabajo humano ante la gran complejidad que había ido tomando. Ergo, se requería urgentemente de normas que permitieran un trato adecuado de tales relaciones. En estas circunstancias de descontento obrero por las injusticias de las que eran objeto nace el llamado «movimiento obrero», factor fundamental para el nacimiento del Derecho Laboral; de este modo fueron principalmente dos los objetivos a lograr con su coalición: la lucha por las libertades de sindicación y de huelga y la de imponer a la clase «empleadora» las tratativas colectivas sobre las condiciones de las prestaciones de servicios².

De esto se desprende la gran carga social que contiene todo este nuevo fenómeno, no solo socio-político, sino también jurídico, ya que, en efecto, las circunstancias en las que se encontraba inmersa la clase obrera con la llamada Revolución Industrial eran totalmente adversas a su suerte e inmensamente arbitrarias en su «calidad» de parte subordinada al imperio ilimitado del patrón. A partir de entonces esta nueva rama jurídica se constituyó como un tipo de Derecho

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México D.F.: Porrúa, 1977. p. 98

Social y Tuitivo en el sentido que hace valer ante la sociedad exigencias del trabajador para que ésta le proporcione los medios necesarios que le faculte un mínimo de bienestar y una existencia digna por su calidad de persona³; y adoptando una aptitud protectora del trabajador en su relación con su empleador por considerársele la parte débil de aquella⁴.

Es así que desde su nacimiento el Derecho Laboral se configuró como un tipo de Derecho Social garantizando a los trabajadores un mínimo de condiciones que permitan hablar y alcanzar una justicia social (la cual se puede conceptualizar, en un contexto de Estado Social Democrático, como el nuestro, como una justicia distributiva)⁵. Asimismo al ser la relación laboral una de carácter asimétrico, el sistema jurídico laboral requiere adoptar un tinte tuitivo, es decir, un rostro protector de la parte débil en las relaciones de trabajo: la parte trabajadora, para lo cual las cartas fundamentales y los cuerpos legislativos deben reflejar una postura especial a su favor. De esta manera los estados iniciaron una política legislativa que buscara un adecuado trato de los trabajadores en las relaciones jurídicas con sus empleadores siguiendo una línea proteccionista de los intereses de los primeros; de este modo muchas de las Constituciones y sistemas legislativos de diversas naciones buscaron atemperar la desventura de los asalariados y elevar sus niveles de vida⁶.

2.2. La relación laboral. Características. La autonomía de la voluntad en el Derecho Laboral

La relevancia social que llegó a alcanzar la relación laboral con el crecimiento de la actividad industrial y la toma de conciencia de la clase obrera, motivaron a los hombres de derecho a interesarse por las peculiaridades que se derivaban de la relación jurídica patrón-obrero, ya que, desde la perspectiva civilista, era considerada

³ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. México D.F.: Porrúa, 1974. Tomo I. p. 98

⁴ VINATEA RECOBA, Luis. Los Principios del Derecho de Trabajo y el Proceso Laboral. En: Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004. p.101

⁵ En este sentido, Montoya Melgar aduce que justamente el Derecho de Trabajo surgió con el fin de mejorar las condiciones de vida y trabajo de los asalariados. MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos, p.279

⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op cit. p.25

como una forma especial de arrendamiento de servicios; no obstante, su naturaleza jurídica era totalmente diferente a la que inspiraba todo contrato referido a lo que se conocía como arrendamiento de servicios⁷. Los juristas encuadraron dentro del ordenamiento jurídico las instituciones nuevas resultantes del desarrollo industrial, en lo concerniente a las relaciones jurídicas de los obreros con sus empleadores; de este modo, se recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y se comenzó a denominar «contrato» a todo acuerdo de voluntades que surgía entre patrón y trabajador⁸.

Sin embargo, a pesar de la denominación de contrato al acuerdo de voluntades entre patrón-obrero, quedaba claro que los caracteres propios de tal convenio no encontraban similitud integral con el principio de la autonomía de la voluntad que se argumentaba de las relaciones civiles, por lo que se hacía imprescindible encauzar tales características en una teoría propia que respondiera a los problemas doctrinarios y prácticos que se venían suscitando ante esta nueva realidad jurídica.

Las particularidades que configuran una relación laboral derivada de un «contrato» de trabajo suponen una prestación de servicios personal del trabajador contratado, el cual recibirá una remuneración periódica a manera de contraprestación por la fuerza laboral prestada al empleador, quien, podrá adecuarla en función de las necesidades de la empresa. Estos tres elementos son fundamentales para hablar de la presencia de una relación laboral en un determinado supuesto, pero de ellos el más importante, el que laboraliza una prestación de servicios, es el carácter de la subordinación del trabajador al poder directivo del empleador lo que implica la facultad de dirigir, normar y disciplinar el trabajo realizado por sus servidores⁹. Ante la presencia de este nuevo elemento en las prestaciones de servicios era preciso elaborar nuevas teorías jurídicas que desemboquen en disposiciones constitucionales y legislativas que reflejen las novedades que al respecto se estaban suscitando. Pero ese no fue el único problema que se presentó: Existía una inquietud más en los primeros doctrinarios del Derecho Laboral que se dirigía a un tema ya esbozado líneas arriba que se podría expresar

⁷ DE BUEN, Néstor, Op cit. pp. 511 y 512

⁸ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. México D.F.: Porrúa, 1976. p. 30

⁹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Instituciones del Derecho Laboral. Lima: Gaceta Jurídica, 2004. p.90

en la siguiente interrogante: ¿La autonomía de la voluntad tiene las mismas características en el Derecho Civil y en el Derecho Laboral?

Ya hemos caracterizado la relación laboral derivada de un contrato de trabajo como una relación subordinada en pro del empleador, esto nos lleva a concluir que por el ejercicio del *ius variandi* practicado sobre la actividad del trabajador, las condiciones en que se desarrolla la prestación de servicios es desigual, es decir, no hay un equilibrio en las circunstancias en que se encuentran el trabajador y su empleador ya que, este último, ejerce sobre su subordinado el llamado *ius variandi* al que ya hemos hecho referencia, por el cual puede modificar las circunstancias en que se están prestando las labores.¹⁰ La autonomía de la voluntad es ejercida dentro de una relación jurídica en cuatro aspectos fundamentales: Un poder generador del vínculo jurídico, un poder regulador de la relación creada (dotar de directrices que organicen su funcionamiento), un poder reformador por el cual las partes están capacitados para modificar la estructura inicial de la relación y un poder extintivo del vínculo jurídico¹¹.

En una relación laboral estos llamados poderes son ejercidos de forma muy peculiar ya que la misma situación de desequilibrio que existe en ésta exige un carácter tuitivo a favor del trabajador; de este modo, es comprensible el intervencionismo heterónomo por parte del estado para tratar de simetrizarla. Esto no quiere decir que la autonomía de la voluntad desaparezca en la relación jurídica de trabajo ya que siempre existe la decisión autónoma de generarla y de extinguirla, sino que la fuente heterónoma que brinda el Estado en las relaciones laborales sirven para que se respeten los beneficios mínimos que les corresponde a los trabajadores, por lo que la voluntad puede actuar en todo el campo de los

¹⁰ Al respecto podemos citar a KROTOSCHIN: «El contrato de trabajo es también intercambio de prestaciones pero no se agota en estos sino que predominan en él elementos que precisamente tienen en cuenta la personalidad del trabajador y el hecho de que éste entra en una relación de dependencia personal con el empleado». KROTOSCHIN, Ernesto. Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Europa-América, 1959. p.74

¹¹ SARTHOU, Helios. Aspectos de la Autonomía de la Voluntad en el derecho del Trabajo. En: Derecho Laboral, M.B.A., Montevideo, 1972, número 88, p. 360.

privilegios supra-normativos, en este sentido, sólo se prohíbe la reforma *in peius* del trabajador¹².

Si bien es cierto la presencia supervisora del Estado bajo las disposiciones constitucionales y legales que brinda a favor del trabajador es sumamente importante para equiparar de alguna forma la relación jurídica laboral, es también preciso preguntarnos si tales previsiones subsanan eficazmente la desproporción de aptitudes de las partes en cuestión, si realmente llegan a copar todas las vicisitudes que presentan las relaciones laborales. Asimismo es necesario anotar que además de la asimetría de las posiciones contractuales del trabajador y empleador, también de ella, se deriva, el llamado «estado de necesidad» en que se ve inserto el trabajador si atendemos a que su puesto de labores es el que le proporciona los medios económicos necesarios para solventar las exigencias mínimas que su familia requiere. En relación a ello los tratadistas alemanes Hueck y Nipperdey han desarrollado una teoría sobre el doble fundamento de la especial necesidad de protección del trabajador en una relación laboral: Una dependencia a las órdenes del empleador que afecta a la persona del trabajador y una dependencia económica que supone, por su parte, que el subordinado pone a disposición de su empleador sus servicios con el fin de obtener sus medios de vida imprescindibles por medio de la contraprestación económica debida¹³.

En este orden de ideas consideramos que el Derecho Laboral hunde sus raíces proteccionistas en favor de los trabajadores en razón al binomio formado por la situación de subordinación y el estado de necesidad en que se encuentra todo empleado al verse inmerso en una relación jurídica vertical, que, a su vez, le permite obtener los medios indispensables para saldar sus exigencias personales y las de su familia. Es así que, además de la facultad que tiene el empleador de modificar las condiciones de labores de sus trabajadores, tenemos la especial situación del estado de necesidad en que se encuentra el servidor lo que ha sido en muchas ocasiones incentivo para que el empleador modifique arbitrariamente, e incluso

¹² Ibid. Ver también: NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho de Trabajo. Lima: ARA, 1997. Pág. 15

¹³ HUECK, Alfred y NIPPERDEY, Carl, Compendio de Derecho del Trabajo. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1963. pp. 45y 46.

con el «consentimiento» del mismo subordinado, las condiciones en que sus trabajadores realizan sus labores amparando sus actos en las leyes que, en ciertas situaciones, sin atender la misma naturaleza del derecho laboral y el carácter especial que tiene la relación de trabajo, permiten tales abusos. En razón a esto resulta cuestionable que la Constitución y las leyes peruanas permitan la celebración de convenios de reducción de remuneraciones que resulte un monto mayor o igual al mínimo legal vigente con el consentimiento del trabajador, incluso, sin que exista causal objetiva alguna de por medio. Es criticable, en este sentido, que no se atienda a factores como el estado de necesidad que tiene el trabajador por preservar su empleo y a la calidad de vida que tenía su familia con el sueldo que venía percibiendo. Justamente el discurrir posterior de este trabajo buscará profundizar en lo descrito en este párrafo.

2.3. El Régimen Laboral en las Constituciones de 1979 y 1993: Análisis crítico-comparativo

La Constitución Política del Perú del año 1979, en palabras de Toyama Miyagusuku, cuantitativa y cualitativamente, es la carta que mejor abordó el tema laboral en el sentido que trató detalladamente los derechos laborales¹⁴ de los trabajadores y concedió un capítulo especial (el quinto) al tema del trabajo el cual se encontraba dentro del Título que desarrollaba los Derechos y Deberes Fundamentales de las personas.

De este modo, siguiendo su carácter de Constitución de un Estado Social de Derecho, incorporó los principios del Derecho Laboral en su articulado, entre ellos los principios de igualdad de trato, *in dubio pro operario*, irrenunciabilidad de los derechos laborales y retroactividad de las leyes si eran favorables al trabajador. De igual manera hace referencia al derecho de todo trabajador a una remuneración justa que permita un bienestar material y espiritual a su familia en su artículo 43. Así también se reconoce la llamada estabilidad laboral absoluta (art.48), el pago preferencial de las remuneraciones de los trabajadores y de sus beneficios sociales

¹⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge Los Derechos Laborales en las Constituciones de 1979 y 1993. En: Balance de la Reforma Laboral Peruana. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001. p.10

ante cualquier otra deuda del empleador (art. 49), el derecho de sindicalización de los trabajadores (art.51), la fuerza de ley de las convenciones colectivas (art.54) y el derecho de huelga de los trabajadores (art.55).

Por su parte la Constitución de 1993, que atenúa tremendamente el modelo «social» de la Constitución anterior¹⁵, ya no sitúa los derechos laborales en el Título de los Derechos Fundamentales y los encasilla en el capítulo de los Derechos Sociales y Económicos ¹⁶sin darles exclusividad como lo hacía la anterior Constitución, de igual modo va alejándose de las disposiciones constitucionales de la Carta de 1979 relativas al régimen laboral ya que modifica los términos en que ésta se refería a la remuneración justa para el trabajador (art.43) para ahora calificarla de equitativa y suficiente en su artículo 24, así también en el tema de la estabilidad laboral absoluta se pasa a un régimen de estabilidad laboral relativa, y, entre otras modificaciones no menos importantes, el artículo 26.2 detalla el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley sustrayendo tal particularidad a los demás derechos reconocidos por otras fuentes de derechos laborales a las cuales la Carta del consenso si les concedía el carácter de irrenunciables.

De acuerdo a lo que se ha ido exponiendo en este acápite, podemos anotar que la Carta Fundamental de 1979 reflejaba de forma casi completa y sistematizada las características especiales que hacen del Derecho Laboral una rama jurídica social y tuitiva a favor del trabajador dando a los derechos laborales la exclusividad necesaria que les ameritaba. De igual modo, no soslaya las peculiaridades que contiene toda relación de trabajo y el especial trato que debe dársele a la autonomía de la voluntad en ésta ya que dota a la irrenunciabilidad de derechos laborales de un campo amplio de actuación.

¹⁵ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El Trabajo y los derechos laborales en las Constituciones actual y futura. En: Revista Asesoría Laboral, Lima, enero, 1994, número 34. p. 16.

¹⁶ De acuerdo a lo expuesto por Castillo Córdova, el hecho de que los derechos sociales y económicos ubicados en un capítulo diferente al que «enumera» los derechos fundamentales, no les quita el carácter de fundamentales en virtud del artículo 3 de la Constitución. No obstante es clara la falta de exclusividad que tenían estos derechos en la Carta Magna anterior. CASTILLO CÓRDOVA, Luis. Derechos Constitucionales. Elementos para una Teoría General. Lima: Palestra, 2005. pp. 61 y 62.

En este sentido razona el maestro PLÁ RODRÍGUEZ: «(...) la noción de irrenunciabilidad puede expresarse en términos mucho más generales en la siguiente forma: la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas **por el derecho laboral** en beneficio propio»¹⁷. Por su parte la Constitución de 1993 realizó una tarea de liberalización del Estado peruano, llevado por una tendencia a organizar un Estado menos social que aún podrá intervenir en determinados asuntos, para lo cual se hacía necesaria una mengua de las garantías sociales de las que gozaban los trabajadores.

3. LA REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y EL CONTENIDO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA REMUNERACIÓN

3.1. Reducción de remuneraciones por acuerdo entre empleador y trabajador: Apreciación crítica de la Ley 9463¹⁸

La remuneración que recibe todo trabajador como contraprestación por la labor realizada es un elemento esencial de toda relación de trabajo. Su carácter alimentario (al ser en muchos casos la única fuente de ingresos económicos de la familia), le ha conferido el título de derecho fundamental (art. 24 de la Constitución de 1993).

Una ley antigua dada en el año 1941, en su artículo único permite la reducción de remuneraciones contando con el consentimiento del trabajador. De acuerdo a esto el Tribunal Constitucional ha admitido los convenios de reducción de remuneraciones, no obstante creemos que el supremo intérprete de la Constitución realiza una interpretación insuficiente para resolver en estos asuntos.

¹⁷ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma, 1990. p.67. La negrita es nuestra.

¹⁸ El texto del artículo único de la Ley 9463 del 17 de diciembre de 1941 es el siguiente: «La reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados, que la le acuerden las Leyes 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 remuneraciones rebajadas. En el caso de servidores a comisión, se le s computarán las indemnizaciones tomándose el promedio que arroje el período de tiempo comprendido entre los cuarenta y ocho meses anteriores a la reducción»

La Constitución actual, al establecer en su artículo 26 la irrenunciabilidad de derechos laborales reconocidos en su mismo articulado y en la Ley, limita profusamente las ventajas que debe tener el trabajador por ser la parte menos privilegiada en una relación laboral ya que, por tanto, no se considerarán derechos irrenunciables cualquier otro derecho que provenga de fuentes del Derecho Laboral que no sea la Constitución y la Ley, es decir, los privilegios que pueda tener el trabajador por una costumbre laboral o por una liberalidad otorgada por el empleador son renunciables por el subordinado por que no son derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

De acuerdo a esto son notorias las deficiencias para definir temas laborales que tiene la Carta Fundamental actual y la Ley 9463 en el sentido que no atienden al carácter social y tuitivo del Derecho de Trabajo, al limitado campo de actuación de la autonomía de la voluntad en una relación laboral ni al estado de necesidad del servidor. Y es que, si bien es cierto, la Ley determina un «piso mínimo» que no puede ser vulnerado por las partes que mantienen un vínculo de trabajo, esta previsión no atiende al llamado estado de necesidad en que la parte trabajadora se mantiene mientras dura la relación con el empleador ya que el preservar su puesto de labores (el cual le permite solventar los gastos familiares y los suyos propios) es la principal prioridad que tiene el trabajador lo que haría dable que el empleador, contando con el consentimiento de su servidor, puedan convenir una reducción, incluso injustificada y aporportional, de la remuneración que venía recibiendo el trabajador con el límite que impone la ley (la remuneración mínima vital) porque así lo permite la Constitución y la Ley. De esta forma, al reconocerse legalmente una remuneración mínima vital, el Tribunal Constitucional ha admitido los convenios de reducción de remuneraciones que respeten tal «piso legal» siempre que medie el consentimiento del trabajador-lo que significa que es solo necesario este asentimiento prescindiendo, incluso, de una motivación- obviando la calidad de «irrenunciables» que deberían tener TODOS los derechos reconocidos a los trabajadores en razón a la naturaleza misma del Derecho Laboral y de su manifestación de tuitividad en favor de la parte subordinada de una relación jurídica de trabajo.

3.2. ¿Criterios y Principios de Interpretación de la Constitución Vs. Régimen laboral peruano actual?: Especial referencia al artículo 26 de la Constitución y a la Ley 9463

De acuerdo con lo que se ha venido planteando se podría deducir que, según nuestro parecer, la Constitución peca de ciertas deficiencias en lo correspondiente a la previsión de cuestiones laborales en su articulado, y es claro que ésta, al fin y al cabo, es producto de humanos por lo que es razonable que puedan encontrarse algunas imperfecciones. No obstante, existe un principio de hermenéutica constitucional que exige una interpretación de las distintas disposiciones constitucionales como integrantes de un sistema, de una unidad; de esta manera, se debe desechar todo tipo de contradicción con otros dispositivos constitucionales¹⁹. De este modo es necesario acudir a ciertos criterios de interpretación de la Carta fundamental que auxilien nuestra labor interpretativa.

Nuestro Tribunal Constitucional en muchas de sus sentencias ha acudido a guías hermenéuticas para obtener una «armonía» en el articulado constitucional. De acuerdo al tema a tratarse, detallaremos ciertos criterios que el Alto Tribunal emplea en su labor interpretativa, los cuales servirán para apoyar nuestra posición, tales como el de la interpretación Teleológica y Sistemática, y de los principios esenciales de interpretación como el que declara la Dignidad de la Persona Humana, el Principio Tuitivo del trabajo y el de Proporcionalidad y Razonabilidad²⁰ cuando tratamos sobre temas concernientes a derechos fundamentales.

Desarrollaremos primero los criterios de interpretación constitucional referidos a la interpretación sistemática y teleológica que emplea el Tribunal Constitucional peruano para desarrollar su jurisprudencia. La interpretación sistemática trata de mirar de modo íntegro el cuerpo constitucional, es decir, revisar no solamente la regla aplicable, sino, todo el texto constitucional y los principios de la disciplina constitucional con el fin de armonizar una respuesta a partir de elementos normativos

¹⁹ CASTILLO CÓRDOVA, Luis. Op cit. pp. 394 y 395

²⁰ Tales criterios y principios esenciales de interpretación constitucional se encuentran muy bien desarrollados en: RUBIO CORREA, Marcial. Interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2005.

que encontremos; y esto porque la interpretación literal se encuentra ya desfasada por su carácter insuficiente para el ámbito constitucional²¹. Por su lado, La teleología o teoría de las «causas finales», es también aplicada por nuestro supremo intérprete en el sentido que ayuda en la tarea de determinar cual es la finalidad a la cual se encuentra destinada determinada institución. Este criterio tiene especial importancia en el Derecho Constitucional: *«pues este tiene por finalidad organizar en sus más amplios espacios a la sociedad integralmente considerada, por ello mismo, establece finalidades tanto de contenido como de forma»*²²

De igual modo el Alto Tribunal tiene como directrices de la labor hermenéutica que lleva a cabo principio de interpretación anotados líneas arriba.

El Principio de Dignidad de la persona humana se encuentra consagrado en el artículo 1 del texto constitucional cuyo tenor es que la dignidad de la persona humana es el valor supremo dentro del ordenamiento, y, como tal, presupuesto ontológico de todos los derechos fundamentales²³, de acuerdo a esto RUBIO CORREA opina que toda interpretación jurídica de naturaleza constitucional deberá evaluar cuándo se está defendiendo y cuándo agravando a una persona, cuánto se está respetando o no su dignidad²⁴.

Otro principio que el Tribunal Constitucional ha establecido en sus resoluciones, y que es de suma importancia para elaborar nuestros posteriores argumentos, es el del Principio Tuitivo del Derecho de Trabajo del cual se desprenden los demás principios que hacen de esta rama jurídica un derecho protector de la parte trabajadora. De igual manera es preciso mencionar también el Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad como pauta fundamental utilizada por el Tribunal para resolver en cuestiones de derechos fundamentales cuyos juicios de adecuación, necesidad y proporcionalidad, en estricto, son imprescindibles para tratar temas tan delicados como el que se viene discutiendo.

²¹ Ibidem.pp. 71 y 72

²² Ibidem. pp. 91 y 92

²³ Sentencia del Tribunal Constitucional emitida el 12 de Mayo de 2003 en el Exp-2209-2002-TC sobre acción de amparo interpuesta por Mario Antonio Urello Álvarez contra la sentencia de la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima

²⁴ RUBIO CORREA, Marcial. Op. cit .p. 147

El régimen laboral constitucional actual reduce los beneficios laborales, en relación con su antecesora, que por la misma naturaleza del Derecho Laboral y del carácter especial de toda relación de trabajo le deben corresponder a todo trabajador. Sin embargo podemos salvar tales carencias apoyando nuestras razones en los criterios y principios hermenéuticos empleados por el Tribunal Constitucional explicados anteriormente adecuándolos a la cuestión referida a la reducción de remuneraciones.

El artículo 26 de nuestra Constitución desarrolla la teoría de los derechos irrenunciables de los trabajadores reduciendo su campo de protección solo a aquellos que la misma Carta constitucional y la Ley reconocen, de esta manera resulta «constitucional» convenir con el trabajador una reducción de su remuneración en virtud de la Ley 9463, no obstante, tal reducción tiene que respetar los límites que impone la ley, es decir, la disminución no debe dar como resultado una contraprestación menor a la remuneración mínima vital(RMV), concepto que se define como irrenunciable de acuerdo a lo establecido en el artículo 26 de la Constitución. Toda esta lógica jurídica es la que fundamenta la posición del supremo intérprete respecto a la constitucionalidad de los convenios de reducción de remuneraciones hasta un monto que no vulnere el derecho «irrenunciable» que otorga nuestro Ordenamiento Jurídico a la RMV.

Sin embargo, todo este razonamiento no sigue la línea interpretativa sistemática que el intérprete constitucional debe emplear para llegar a una conclusión armoniosa con las demás disposiciones constitucionales, así pues creemos que es necesario que tal artículo debe ser concordado con lo que expresan los artículos 23 y 24 de la misma Carta fundamental que determinan que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer ni rebajar su dignidad de trabajador y que el trabajador tiene derecho a una remuneración que le permita un bienestar material y espiritual para él y su familia. De acuerdo a esto la remuneración al ser un derecho reconocido a los trabajadores por nuestra Constitución y por tener el carácter de derecho fundamental en razón del artículo 3 del mismo cuerpo jurídico, tiene el carácter de irrenunciable en el sentido que contiene una finalidad alimentaria reconocida por la misma Constitución, que, ante una reducción aporportional y, contando incluso con la aprobación del trabajador, puede llegar a desconocer y rebajar la dignidad del trabajador.

Si a esto le añadimos la interpretación teleológica es coherente concluir que tales disposiciones se encuentran orientadas a mantener un «equilibrio» de las partes en una relación laboral que por naturaleza es asimétrica, es decir, que al determinarse que la remuneración debe procurar un bienestar a la familia del trabajador y al proscribirse cualquier tipo de limitación de los derechos constitucionales (como la remuneración) en una relación laboral, tenemos argumentos valederos para cuestionar los acuerdos de reducción de remuneraciones que no encuentran asidero en razones suficientes e idóneas para su realización.

Así también es inevitable concordar nuestros fundamentos con los principios de interpretación constitucional anotados anteriormente; de este modo, el principio de dignidad de la persona humana, que es la directriz principal y primaria de todo tipo de interpretación constitucional, premisa constitucional que determina la primacía de la persona humana, el valor supremo que no permite ser modificado por ninguna contingencia presidiendo todo el ordenamiento constitucional²⁵, nos brinda un importante argumento para pensar que parece contradictorio hablar de una reducción de remuneración, consentida por el trabajador que puede llegar a ser igual a la RMV, sin atender a su dignidad de persona humana en razón a que no atiende a la «calidad de vida» que el trabajador le brindaba a su familia con el sueldo que venía recibiendo, es decir, afecta el nivel de vida que ya había adquirido el trabajador y su familia, la dignidad del trabajador dentro de una relación laboral, ocasionando una gran preocupación del padre de familia afectado con esta reducción por seguir manteniendo las ventajas de las que gozaba su familia, una gran presión psicológica ante la nueva situación, etc., supuestos que podrían equipararse a afectaciones como el ser despedido sin causa alguna, o el trabajar continuamente por cinco años seguidos sin haber gozado de vacaciones durante todo ese tiempo, que, de igual manera, se configuran como afectaciones a la dignidad de la persona humana que, concretizadas en el campo de las relaciones de trabajo, son afectaciones a la dignidad del trabajador.

El Principio Tuitivo Del Derecho del Trabajo es otra de las pautas que los magistrados constitucionales tienen en cuenta para resolver en casos que pone en

²⁵ OTÁROLA PEÑARANDA, Alberto. El Caso Telefónica y el nuevo curso del Derecho Laboral Peruano. En: Diálogo con la Jurisprudencia, Lima, Gaceta Jurídica, noviembre 2002. pp. 159 y 160.

juego los derechos de los trabajadores quienes al verse inmersos en una relación vertical con su empleador requieren de una protección especial que les permita de algún modo «equilibrar fuerzas». De acuerdo a PLÁ RODRÍGUEZ, el Principio Protector se refiere al criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, el cual responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador: «(...) en el Derecho Laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes-el trabajador- para lograr, mediante esta protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes»²⁶.

Aplicando entonces este principio no es errado considerar que los convenios de reducción de salarios pueden llegar a transgredir este principio ya que ante la situación asimétrica de la relación laboral, el empleador podría acordar con su subordinado una disminución aproporcionada e injustificada de su sueldo abusando del «estado de necesidad» en que se encuentra el trabajador por mantener su fuente de ingresos económicos; ergo, es inexcusable que el Tribunal Constitucional no atienda a este principio hermenéutico para tratar de resolver en materia relativas a derechos del trabajador.

Para terminar de aclarar y concretizar nuestra crítica es inevitable auxiliar nuestros argumentos en el tan conocido, pero no tan bien aplicado, principio de razonabilidad constitucionalizado en el artículo 200 de nuestra Carta Magna²⁷: los juicios de razonabilidad terminarán de precisar nuestra posición respecto al tema planteado, ello en razón a que los acuerdos de reducción de remuneraciones entre un empleador y sus trabajadores es un tema delicado en el sentido que pueden llegar a vulnerar derechos fundamentales como la remuneración del trabajador, la calidad de vida del trabajador (como manifestación de la dignidad de la persona humana en una relación laboral) alcanzado con una remuneración determinada que se ve reducida con el consentimiento del trabajador a un monto aproporcionado e injustificado, la tranquilidad de la persona humana (es decir a mantener un estado

²⁶ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Op. cit. p.23.

²⁷ A pesar que la Constitución solo ha establecido la aplicación del principio de razonabilidad o proporcionalidad para el caso de los regímenes de excepción, el Tribunal Constitucional ha determinado en muchas de sus sentencias que éste tiene el carácter de Principio General del Derecho por lo que su proyección no se circunscribe sólo a aquellos supuestos sino también para analizar cualquier acto que ponga en juego el contenido constitucional de derechos fundamentales.

emocional libre de presiones psicológicas que puedan causarle afectaciones a su salud física y mental), etc. Todos ellos son argumentos necesarios para advertir la importancia que otorga el principio de razonabilidad para analizar este problema.

Empecemos por agotar el primer juicio de este principio: la exigencia de adecuación de acuerdo a la cual se hace un control de idoneidad sobre la medida que interviene en los derechos fundamentales, esto con la finalidad de determinar si se reúne las condiciones necesarias para alcanzar el objetivo perseguido²⁸; en razón a este juicio, y concretizándonos a un supuesto en especial, el que el empleador convenga con sus trabajadores una reducción de sus remuneraciones con ocasión de presentarse una grave crisis económica de la empresa supone una salida eficiente para poder afrontar esta situación permitiendo aún a los trabajadores mantener su puestos de labores, digamos que la medida adoptada es idónea para cumplir con el fin que se persigue en este caso.

El segundo juicio del test de razonabilidad o proporcionalidad es aquel destinado a hacer un análisis de la necesidad²⁹ de la medida, es decir, si la reducción es la única evasiva para remediar la situación de la empresa; supongamos que ya se ha hecho todo lo posible para poder equilibrar la situación: reducción de gastos, préstamos bancarios, etc., no obstante, no se ha llegado al objetivo por lo que se hace necesario acordar con los servidores la reducción de sus sueldos en vez de hacer un cese colectivo de los trabajadores lo que ocasionaría un resultado más gravoso para los empleados quienes preferirán aceptar una reducción de sus remuneraciones en vista de la situación de la empresa en que laboran: Las reducciones de los sueldos de los subordinados es necesaria

Agotado el juicio de necesidad, debemos proseguir con el juicio de proporcionalidad en estricto, por el cual se trata de buscar una adecuada relación de equilibrio entre los costos y beneficios que supone la adopción de una medida

²⁸ BUSTAMANTE ALARCÓN, Reynaldo. Derechos Fundamentales y Proceso Justo. Lima: Ara, 2001. p. 168

²⁹ CASTILLO CÓRDOVA, Luis. Criterios de Interpretación para evaluar la constitucionalidad del mandato de detención. En: Actualidad Jurídica, Lima, Gaceta Jurídica, tomo 137, abril 2005, p. 165.

restrictiva³⁰, en este caso, el juicio de proporcionalidad en estricto será aplicado en razón de que las reducciones de las contraprestaciones de los trabajadores de la empresa en crisis servirá para que ésta vuelva a las condiciones necesarias que le permita recuperar su estabilidad económica y, de este modo, retornar a las obligaciones anteriores con sus servidores respecto de sus remuneraciones. Asimismo es preciso que las reducciones hayan sido evaluadas previamente entre el empleador y los trabajadores para que éstas no sean desproporcionadas atendiendo a la calidad de vida que los trabajadores afectados venían llevando con el ingreso económico percibido hasta ese momento. La participación de los sindicatos respectivos sería importante para que las reducciones no se tornen abusivas ni arbitrarias aunque en el campo de las negociaciones colectivas las fuerzas de la relación laboral llegan a equipararse, tema que se encuentra fuera del tema en discusión.

Explicados nuestros fundamentos creemos que, si bien es cierto, la Constitución (en razón de su artículo 26) y la Ley 9463 interpretadas de modo imprudente e insuficiente, permiten los convenios de reducción de remuneraciones; las cuales después de efectuada la disminución no pueden resultar menor a la RMV piso indisponible en materia de remuneraciones, deben ajustarse no solo a lo que el texto constitucional y legal establecen. Debemos hacer una interpretación que desentrañe los criterios y principios que marcan el derrotero interpretativo constitucional, que comulgue con los conceptos de dignidad de la persona humana, y, en el caso en cuestión, con los derechos que conforman la dignidad del trabajador, en virtud del carácter tuitivo del Derecho Laboral, los cuales, al verse inmersos en situaciones que ponen en juego su integridad y eficacia, deben ser estudiados bajo la luz del principio de proporcionalidad o razonabilidad lo que terminará de perfilar nuestra posición a favor de aquellos convenios de reducción de remuneraciones que se encuentren debidamente justificados, que respondan a una reducción proporcionada y cuya ejecución no soslaye la dignidad del trabajador (la cual debe ser asunto de especial atención debido al desequilibrio de posiciones que hay en una relación laboral) en razón de su calidad de persona, ni los derechos relacionados al nivel de vida alcanzado, ni el derecho a la tranquilidad que son reconocidos por nuestra Constitución.

³⁰ Ibid. p. 166

3.3. El contenido constitucional del derecho a la remuneración y su relación con el derecho a la tranquilidad

La remuneración que todo trabajador debe recibir por la labor realizada a favor de su empleador, al tener su consagración constitucional en el artículo 24 de nuestra Carta Fundamental, requiere de una protección especial que esquive todo tipo de vulneración ante cualquier supuesto que pueda desnaturalizar su contenido constitucional³¹.

Para tales efectos hemos creído conveniente atender a los criterios que propone para esta labor el Dr. CASTILLO CÓRDOVA; de este modo tenemos que empezar considerando que el contenido de los derechos fundamentales es único, el cual vincula de manera fuerte al Poder Político y a los particulares y no uno esencial y otro no esencial ya que si diferenciáramos el contenido de un derecho fundamental de esta forma daríamos cabida a diversas intromisiones limitativas del derecho constitucional en cuestión en su porción «no esencial». Asimismo, tenemos que dejar claro que tal contenido se delimita, no se limita, es decir, los derechos constitucionales no son absolutos ya que cada uno de ellos tiene un contenido determinado el cual deberá ir definiéndose en cada caso concreto independientemente de cualquier tipo de intervención legislativa y política que limite este contenido³².

En este orden de ideas, el derecho que tiene todo trabajador a una remuneración empieza a delimitarse en la misma norma constitucional, concretamente en el dispositivo que recoge este derecho y en los demás relacionados con el precepto que regula el derecho en cuestión. Siguiendo tal criterio no hacemos más que una

³¹ Tal determinación no debe solo responder a un puro afán académico sino también, a la puesta en práctica de ciertos criterios a casos concretos y reales que tengan como punto de controversia, la precisión de los elementos que componen el contenido constitucional de un derecho fundamental. Para ello los operadores jurídicos respectivos se convierten en los encargados de realizar la interpretación correcta de los derechos fundamentales y velar por su plena vigencia. CARPIO MARCOS, Edgar. *La Interpretación de los Derechos Fundamentales*. Lima: Palestra, 2004. p. 18 y 19

³² Las pautas de determinación del contenido constitucional de los derechos fundamentales que irán desarrollando en este capítulo se encuentran ampliamente explicados en: CASTILLO CÓRDOVA, Luis. *Op cit.* p.49 y ss.

interpretación sistemática y unitaria del texto constitucional considerando que nuestra norma fundamental es una unidad coherente y sistemática libre de toda antítesis interna que la desnaturalice³³.

De acuerdo a esto tenemos que empezar la delimitación constitucional del derecho a la remuneración en el artículo 24 de nuestra Carta Magna que establece que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual. Relacionado a ello el artículo 23 en su última parte establece que ninguna relación laboral podrá limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer ni rebajar la dignidad del servidor³⁴. En razón a ello creemos que atender a lo que propone el artículo 62 de la norma fundamental como criterio aplicable para la delimitación constitucional del derecho a la remuneración, en la forma en que lo hacen Dolorier Torres y Candela Rosas, es en cierto modo imprudente ya que tal dispositivo reconoce la libertad de contratar que de por sí se ve matizada en las relaciones laborales (recordemos el carácter especial de la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo, el estado de necesidad del trabajador, el nivel de vida alcanzado, etc)³⁵.

Paso seguido los derechos constitucionales deben ser analizados a la luz de la normativa y jurisprudencia supranacional en materia de Derechos Humanos. Tal criterio hermenéutico forma parte de los Principios de Interpretación de los derechos constitucionales que recoge el Código Procesal Constitucional en el artículo V de su Título Preliminar. En este sentido la Cuarta Disposición Final y Transitoria del texto constitucional remite todo intento de delimitación del contenido constitucional de los derechos fundamentales a la norma internacional sobre derechos humanos vinculantes para el Perú³⁶. La Declaración Universal de Derechos Humanos, el

³³ *Ibidem.* p.258

³⁴ No hacemos referencia en tal delimitación constitucional al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos por la Constitución y la Ley (artículo 26) por razones que se expusieron en el capítulo anterior.

³⁵ DOLORIER TORRES, Javier y CANDELA ROSAS, Martín. El Tribunal Constitucional y la reducción de remuneraciones y la categoría de trabajadores en nuestro Ordenamiento Jurídico. En: *Diálogo con la Jurisprudencia*, Lima, Gaceta Jurídica, octubre 2004, pp. 28 y 29.

³⁶ CASTILLO CORDOVA, Luis. *Comentarios al Código Procesal Constitucional*. Lima: Universidad de Piura-ARA, 2004. pp. 62 y 63. Ver también: CARPIO MARCOS, Edgar. Op cit. pp. 129 y ss.

Protocolo de San Salvador y el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales en sus artículos 23, 7.a y 7.a respectivamente determinan en líneas generales que todo trabajador tiene derecho a una remuneración suficiente y equitativa que asegure a él y a su familia los medios necesarios para llevar una vida digna.

No obstante, aquí no acaba la delimitación del contenido del derecho a la remuneración, es necesario también recurrir a dos elementos extra-normativos que nos ayudarán a puntualizar y a «aterrizar» la interpretación que hasta ahora hemos venido haciendo: En primer término es preciso atender al móvil que condujo a considerar a la remuneración como derecho fundamental; es decir, debemos reparar en el aspecto teleológico de tal previsión constitucional; atender a los intereses jurídicos que tradicionalmente han sido coberturados con la regulación constitucional de la que ha gozado el derecho a la remuneración³⁷. Ergo, es correcto concluir que este derecho ha sido de preocupación de nuestro constitucionalista por el carácter alimentario que posee en razón a que, en la gran parte de casos, el salario de los trabajadores constituye la única entrada económica de las familias peruanas; en este sentido queda claro que la remuneración se configura como elemento fundamental de las relaciones jurídicas de trabajo y de la misma sobrevivencia del empleado sin perjuicio de su carácter de contraprestación por la labor prestada.

La otra pauta extra-normativa consiste en no alejar este razonamiento que hemos venido haciendo de las circunstancias que suscitan el examen del contenido constitucional de un derecho, en otras palabras, la delimitación de este contenido no puede quedar definida si previamente no se hace referencia a las particularidades concretas en las que el derecho en cuestión terminará por definirse³⁸.

Para efectos de nuestro análisis, concretizamos nuestro análisis con los supuestos anotados en el acápite anterior. Así tenemos que, si bien es cierto la

³⁷ CASTILLO CÓRDOVA, Luis. Op. cit. pp. 261 y 262.

³⁸ En este orden de ideas, CASTILLO CÓRDOVA dice: «Así por tanto, el contenido constitucional de un derecho fundamental, si bien empieza a formularse desde el texto constitucional, no será sino en las circunstancias del caso concreto en la que termina por definirse (...)». CASTILLO CÓRDOVA, Luis. Op. cit. pp. 261 y 262.

Constitución y la ley permiten la reducciones convenidas de remuneraciones entre trabajador y empleador siempre que tal disminución respete el mínimo legal respectivo, creemos que tales pactos sólo podrán ingresar en el contenido constitucional de la remuneración cuando las circunstancias lo permitan (ejemplo de ello es el caso en que la empresa sufra una crisis económica ante la cual los gerentes u otro tipo de directores no encuentran otra escapatoria a su situación que no sea acordar con sus empleados la reducción de sus remuneraciones al haber optado ya por otras medidas: reducción de gastos, préstamos bancarios, etc) y que tales sean negociadas en razón al monto remunerativo que venían recibiendo los trabajadores que se verán afectados, los cuales tenían un ritmo de vida determinado hasta esos momentos con el sueldo que percibían.

En este sentido resulta preocupante que el Tribunal Constitucional no atienda a los criterios que se han venido tratando y se incline por una posición puramente positiva de interpretación, sin trasfondo teleológico y casuístico alguno, concluyendo con la adopción de una posición permisiva de estos pactos sin atender a los criterios extra-normativos pertinentes para determinar el contenido constitucional del derecho a la remuneración³⁹. Así también, causa mayor desconcierto que la doctrina especializada no haya hecho el análisis prudente y detenido de las resoluciones citadas o si lo hicieron, consideramos que el examen no ha sido del todo correcto ni insondable.

Si a ello le añadimos la íntima relación que guarda este derecho con su análogo el derecho fundamental a la tranquilidad regulado en el inc.22 del artículo 2 del texto constitucional; tenemos más razones válidas que nos impiden soslayar nuestra posición de las pautas extra- positivas que prestan su apoyo para delimitar el contenido constitucional del derecho a la remuneración, esto en el sentido que, a partir del ingreso económico que percibe un trabajador éste elabora su plan económico mensual, quincenal, semanal, etc, previsión que le otorga cierta estabilidad

³⁹ Como ejemplo del criterio del Tribunal en estos casos tenemos las sentencias resolutorias de los expedientes N° 2906-2002-AA/TC y el N° 009-2004-AA/TC.

emocional para afrontar los gastos familiares y mantener una «calidad» de vida de acuerdo a lo que sus entradas salariales le permiten. En contraparte a esto, por ejemplo, si el trabajador conviene con su empleador una reducción de su salario de S/.1500 a S/.500, así exista causal justificante, este empleado verá afectado en demasía su estabilidad psíquica y emocional ya que ahora tendrá que cambiar a sus hijos a centro educativo de menor calidad educativa, reducir los gastos de alimentación, transporte, etc, preocupaciones que no hubiera tenido si al menos la reducción no hubiera sido tan procaz⁴⁰.

Lamentablemente nuestro supremo intérprete constitucional no ha hecho referencia alguna a los criterios y principios de interpretación constitucional y a las pautas de determinación del contenido constitucional del derecho a la remuneración dejando la puerta abierta a que estos pactos puedan ocasionar vicisitudes como las descritas líneas atrás.

4. CONCLUSIONES

1. El Derecho Laboral nació como la respuesta jurídica a todos aquellos no afrontados problemas suscitados en las relaciones patrón-obrero que se intensificaron con el movimiento industrial de mediados del siglo XIX. Es así como se comenzaron a estudiar las nuevas instituciones que nacieron junto a esta nueva rama jurídica, las cuales, a su vez, se desprendían de la relación jurídica que se conformaba entre el empleador y sus subordinados, relación de naturaleza distinta a la prestación de servicios civil que hasta entonces venía proporcionando insuficientemente sus reglas a la de carácter laboral, la cual se peculiariza por la asimetría de las posiciones de las partes y por el llamado estado de necesidad en que se encuentra la parte subordinada, es decir, el trabajador.

⁴⁰ Un análisis conciso, pero importante, del derecho a la tranquilidad puede verse en: MORALES SARAVIA, Francisco. Derecho a la paz y a la tranquilidad. Derecho al medio ambiente. En: La Constitución Comentada. Lima. Gaceta Jurídica, 2006. p. 210 y ss.

2. Es en razón a esto que el Derecho Laboral toma un tinte social y protector a favor de la parte menos privilegiada en las relaciones de trabajo. Para ello, el Estado ha orientado su tarea legislativa a prever diversos Principios del Derecho laboral que permitan salvaguardar los derechos de los trabajadores ejemplo de ello es el tan mentado y auxiliador Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales.
3. No obstante, nuestro ordenamiento jurídico constitucional y legal han previsto de modo insuficiente la materia de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, reduciendo su campo de actuación a los beneficios otorgados por la Carta Fundamental y las leyes, por lo que los derechos que se le otorguen a los trabajadores a partir de otras fuentes, entran en el campo de la disponibilidad, es decir, el trabajador podría renunciar válidamente a ellos por que ni la Constitución ni la Ley les ha otorgado el carácter de irrenunciables.
4. Tal previsión constitucional (artículo 26) se encuentra desarrollado en materia de reducción de remuneraciones en una ley antigua que data del año 1941 la cual permite la reducción de las remuneraciones por acuerdo entre empleador y servidor. El Alto Tribunal ha resuelto a favor de la reducción de los sueldos por convenio entre empleador y trabajador argumentando sus resoluciones en estas disposiciones. Sin embargo, creemos que no se ha hecho una interpretación sistemática y teleológica del texto constitucional que se remita también a los principios hermenéuticos que guían todo intento de interpretación constitucional, criterios como el que proclama la dignidad de la persona humana y, en relación al tema en discusión, del trabajador quien al ser la parte menos privilegiada en una relación laboral requiere de un tratamiento especial desarrollado por el Principio Tuitivo del Derecho Laboral también tenido en cuenta en otras resoluciones del Tribunal Constitucional; de igual manera en toda cuestión que trate sobre derechos fundamentales, como es el caso de las remuneraciones, es forzoso acudir a los juicios que exige el principio de razonabilidad o proporcionalidad para evaluar la constitucionalidad de las medidas «limitativas» de derechos fundamentales.

5. Así pues nos parece criticable que nuestro supremo intérprete de la Constitución no haya atendido para resolver sobre acuerdos en las reducciones de remuneraciones a la naturaleza del Derecho Laboral como rama jurídica tuitiva en pro del trabajador, ni a la misma peculiaridad que tiene una relación laboral en el sentido que es de carácter asimétrico y refleja el «estado de necesidad» de la parte subordinada; y es que para ello se debe realizar una lectura del texto constitucional no alejada de los principios y criterios interpretativos que el mismo Tribunal ha aplicado en muchas de sus sentencias.

6. Nuestra posición no es totalmente contraria a la celebración de estos acuerdos ya que tales podrían ser una salida adecuada y necesaria para remediar, por ejemplo, una crisis empresarial antes que acudir a medidas como un despido masivo del personal, solo que consideramos que el tema se trate con mayor cuidado atendiendo al carácter especial de las relaciones en que se llevan a cabo estos convenios, las directrices hermenéuticas de la labor interpretativa de nuestro Tribunal Constitucional y a las pautas normativas y extra-positivas que nos ayudan a elaborar el contenido constitucional del derecho a la remuneración.