

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

RAZONES JURÍDICAS QUE JUSTIFICAN LA INTERVENCIÓN GUBERNAMENTAL PARA GARANTIZAR LA OBJETIVIDAD Y RAZONABILIDAD PARA LA EJECUCIÓN DE LA REDUCCIÓN SALARIAL NO CONSENSUADA

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: DERECHO LABORAL Y PROCESAL LABORAL

Presentada por:

FANY LIZBETH CHÁVEZ DE LA CRUZ

Asesor:

M.Cs. JOSÉ LUIS LÓPEZ NÚÑEZ

Cajamarca, Perú

2025


CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Fany Lizbeth Chávez de la Cruz
DNI: 46379435
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.
Programa de Maestría en Ciencias. Mención: Derecho Laboral y procesal Laboral
2. Asesor: M. Cs. José Luis López Núñez
3. Grado académico o título profesional
☐ Bachiller ☐ Título profesional ☐ Segunda especialidad
☒ Maestro ☐ Doctor
4. Tipo de Investigación:
☒ Tesis ☐ Trabajo de investigación ☐ Trabajo de suficiencia profesional
☐ Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:

Razones jurídicas que justifican la intervención gubernamental para garantizar la objetividad y razonabilidad para la ejecución de la reducción salarial no consensuada
6. Fecha de evaluación: 27/03/2025
7. Software antiplagio: ☒ TURNITIN ☐ URKUND (ORIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 14%
9. Código Documento: 3117: 442072462
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
☒ APROBADO ☐ PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 07/04/2025

Firma y/o Sello
Emisor Constancia



M. Cs. José Luis López Núñez
DNI: 42946877

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2025 by
FANY LIZBETH CHÁVEZ DE LA CRUZ
Todos los derechos reservados



**UNIDAD DE POSGRADO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las **12:08**.... horas, del día 28 de febrero de dos mil veinticinco, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. JOEL ROMERO MENDOZA, Dr. GLENN JOE SERRANO MEDINA, M.Cs. FRANKLIN VALDIVIA DÍAZ**, y en calidad de Asesor el **M.Cs. JOSÉ LUIS LÓPEZ NÚÑEZ**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **RAZONES JURÍDICAS QUE JUSTIFICAN LA INTERVENCIÓN GUBERNAMENTAL PARA GARANTIZAR LA OBJETIVIDAD Y RAZONABILIDAD PARA LA EJECUCIÓN DE LA REDUCCIÓN SALARIAL NO CONSENSUADA**, presentada por la Bachiller en Derecho, **FANY LIZBETH CHÁVEZ DE LA CRUZ**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó...**aprobar**.....con la calificación de **DIECISEIS (BUENO)**.....la mencionada Tesis; en tal virtud, la Bachiller en Derecho, **FANY LIZBETH CHÁVEZ DE LA CRUZ**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, con Mención en **DERECHO LABORAL Y PROCESAL LABORAL**.

Siendo las **13:05**... horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
M.Cs. José Luis López Núñez
Asesor

.....
Dr. Joel Romero Mendoza
Jurado Evaluador

.....
Dr. Glenn Joe Serrano Medina
Jurado Evaluador

.....
M.Cs. Franklin Valdivia Díaz
Jurado Evaluador

DEDICATORIA:

A Dios, por darme la sabiduría para cumplir con mis metas y sueños; mis padres, de quienes recibo su apoyo constante y se constituyen en mi fuerza y fortaleza; mi asesor por su tiempo, dedicación y conocimientos impartidos, finalmente todos los que me apoyaron en la elaboración y culminación de la tesis.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor, M. C.s. José Luis López Núñez, por su apoyo constante y conocimientos impartidos para concluir con el trabajo de investigación. A mi madre, su sola presencia se constituye en mi principal motor para seguir adelante. A mi padre, que desde el cielo me bendice. A todos aquellos que sin mencionarlos han apoyado a la culminación de la presente investigación.

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

Art. 24° de la Constitución Política del Perú.

*No hay peor tiranía que la que se ejerce en la sombra
de las leyes y bajo el calor de la justicia.*

Montesquieu.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA:.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
TABLA DE CONTENIDO	viii
LISTA DE ABREVIACIONES	xii
RESUMEN	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1. Contextualización o problemática	1
1.1.2. Descripción del Problema	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4. OBJETIVOS.....	16
1.4.1. General	16
1.4.2. Específicos.....	16
1.5. DELIMITACIÓN	17
1.5.1. Espacial	17
1.5.2. Temporal.....	17
1.6. LIMITACIONES	17
1.7. TIPO Y NIVEL DE TESIS	17
1.7.1. De acuerdo al fin que persigue	17
1.7.2. De acuerdo al diseño de la investigación	18
1.7.3. De acuerdo a los métodos y procedimientos que se utilizan	20
1.8. HIPÓTESIS.....	20
1.9. MÉTODOS	21
1.9.1. Generales.....	21

1.9.2. Específicos.....	21
1.10. TÉCNICAS	24
1.10.1. Análisis documental.....	24
1.11. INSTRUMENTOS	24
1.11.1. Hoja guía de observación documental	24
1.12. UNIDAD DE ANÁLISIS, UNIVERSO Y MUESTRA	24
1.13. ESTADO DE LA CUESTIÓN	24
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	28
2.1. POSTURA <i>IUS</i> FILOSÓFICA ASUMIDA POR LA TESISISTA.....	28
2.2. EL PARADIGMA DEL ESTADO CONSTITUCIONAL DE DERECHO	34
2.3. TEORIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES	39
2.4. DISTINCIÓN ENTRE PRINCIPIOS Y REGLAS	45
2.5. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD.....	50
2.6. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD	55
2.7. ELEMENTOS COMPONENTES DEL DERECHO AL TRABAJO	60
2.7.1. Remuneración.....	61
2.7.2. Estabilidad laboral.....	62
2.7.3. Remuneración mínima	64
2.7.4. Canasta básica familiar	65
2.8. ELEMENTOS COMPONENTES DEL DERECHO A FORMAR UNA EMPRESA	66
2.8.1. Estabilidad de la empresa	67
2.8.2. Acceso a financiamiento	69
2.8.3. Protección del derecho a la propiedad.....	70
2.9. ORGANISMOS QUE PROTEGEN EL DERECHO AL TRABAJO	72
2.9.1. Ministerio del Trabajo.....	72

2.10. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN	78
2.11. MARCO JURISPRUDENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	83
2.11.1. Pleno Jurisdiccional, Caso Ley de Reforma Magisterial, Expediente 0020-2012-P1/TC.....	83
2.11.2. Casación Laboral N° 22393-2017, Lima.....	84
2.11.3. Casación Laboral N° 16173-2016, Libertad.....	86
2.11.4. Casación Laboral N° 3711-2016, Lima.....	88
CAPÍTULO III: DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	90
3.1. DISCUSIÓN.....	90
3.1.1. Naturaleza y la finalidad de la reducción de la remuneración consensuada como parte del ordenamiento jurídico peruano.....	90
3.1.2. Posibles consecuencias de la reducción unilateral y su influencia en la razonabilidad de la medida a tomar	101
3.1.3. Objetividad de las circunstancias que generan la reducción salarial no consensuada.....	111
3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	117
3.2.1. Medida necesaria y excepcional que se justifica en la conservación de la empresa y en la tutela del derecho al trabajo.....	117
3.2.2. La no afectación de la canasta familiar y la tutela de la estabilidad laboral basada en el principio de razonabilidad	122
3.2.3. La necesidad de intervención de un ente externo como el Ministerio de Trabajo que garantice la objetividad, transparencia y legalidad de la reducción de la remuneración	126
CAPÍTULO IV: PROPUESTA NORMATIVA.....	132
4.1. APRECIACIONES SOBRE EL PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO	132
4.2. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	133

4.3. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO.....	135
4.4. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL	135
4.5. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL.....	136
4.6. FÓRMULA LEGAL.....	137
CONCLUSIONES	140
RECOMENDACIONES	141
LISTA DE REFERENCIAS.....	142

LISTA DE ABREVIACIONES

ART.	: Artículo
DD.FF.	: Derechos Fundamentales
DD.HH.	: Derechos Humanos
Infra	: Inferior
OIT	: Organización Internacional del Trabajo
S.A.	: Sin año.
S.F.	: Sin fecha.
Supra	: Superior
TC	: Tribunal Constitucional
RENATI	: Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales
SUNAFIL	: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
ALICIA	: Acceso Libre a Información Científica para la Innovación

RESUMEN

La reducción salarial no consensuada se refiere a una disminución en el salario de un trabajador sin que este haya dado su consentimiento o sin que se hayan cumplido los procedimientos legales para hacerlo, acotación a la que se llega de una interpretación *contrario sensu* del artículo 30 inciso b, del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y del artículo 49 del Reglamento, empero una cosa es tomar la decisión y otra ejecutarla, no siendo posible que esta última se lleve a cabo de forma unilateral, porque se puede vulnerar derechos del trabajador. Ante ello, el objetivo principal que guía la presente investigación es determinar el procedimiento que privilegia la objetividad y razonabilidad para la ejecución de la reducción salarial no consensuada, la cual se vale de técnicas como el análisis documental, la misma que de acuerdo con los métodos analítico, dogmático, exegético, teleológico y hermenéutico han sido aplicados para la obtención de datos y posteriormente su interpretación. Los resultados de la investigación reflejan que la reducción de la remuneración no consensuada pasa por el entendimiento de dos momentos, el primero de decisión y el segundo de ejecución siendo imposible que esta última pueda ser ejecutada de forma unilateral.

Palabras clave: objetividad, razonabilidad, reducción salarial no consensuada, remuneración y proporcionalidad.

ABSTRACT

The non-consensual salary reduction refers to a decrease in the salary of a worker without the latter having given his or her consent or without the legal procedures to do so having been complied with, a limitation that is arrived at from a contrary interpretation sensu of article 30 subsection, b, of the TUO of the Law on Productivity and Promotion of Employment and article 49 of the Regulation, however, it is one thing to make the decision and another to execute it, it being not possible for the latter to be carried out unilaterally, because it may violate rights. of the worker. Given this, the main objective that guides this investigation is to determine the procedure that privileges objectivity and reasonableness for the execution of the non-consensual salary reduction, which uses techniques such as documentary analysis, the same as in accordance with the methods. analytical, dogmatic, exegetical, teleological and hermeneutical have been applied to obtain data and subsequently interpret it. The results of the research reflect that the reduction of non-consensual remuneration involves the understanding of two moments, the first of decision and the second of execution, it being impossible for the latter to be executed unilaterally.

Keywords: *objectivity, reasonableness, non-consensual salary reduction, remuneration and proportionality.*

INTRODUCCIÓN

La reducción salarial no consensuada es una medida excepcional que puede ser adoptada por las empresas en situaciones de crisis económica, reestructuración, necesidad de ajuste financiero, entre otras múltiples causas. Sin embargo, su implementación requiere de un procedimiento delicado, ya que deben equilibrar la viabilidad económica de la empresa con la protección de los derechos laborales de los empleados.

El presente trabajo tiene como objetivo diseñar el procedimiento que privilegian la objetividad y la razonabilidad en la ejecución de reducciones salariales no consensuadas, asegurando que se respeten los principios de legalidad, proporcionalidad y transparencia, motivo por el cual, se examinará el marco normativo aplicable en nuestro sistema jurídico, así como los criterios que la jurisprudencia y la doctrina laboral han establecido en torno a esta temática.

Este análisis es relevante en un contexto de crecientes desafíos económicos, donde las empresas buscan soluciones para mantener su competitividad y sostenibilidad, mientras que los trabajadores esperan que se respeten sus derechos fundamentales. Al final, se pretende ofrecer una visión equilibrada de cómo la objetividad y la razonabilidad pueden ser los pilares fundamentales para la ejecución de este tipo de medidas de manera ética y legalmente viable, pero siempre distinguiendo entre la decisión y ejecución como dos momentos distintos, en los que, además, la ejecución puede estar supervisada por un ente exterior como el Ministerio de Trabajo.

Para tal efecto, el presente trabajo de investigación en su capítulo I se habló de los aspectos metodológicos; en el capítulo II, se desarrolló el marco teórico, como el aspecto *ius*-filosófico, el principio de razonabilidad y proporcionalidad, los elementos componentes del derecho al trabajo, elementos componentes del empleador para conservar su empresa, organismos que protegen los derechos de los trabajadores, entre otros aspectos; finalmente en el capítulo III, se realizó la discusión y contrastación de resultados en donde el tesista sentó su posición respecto de la temática convocada, para finalizar con las más selectivas conclusiones y algunas recomendaciones.

CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Contextualización o problemática

Las corrientes filosóficas para entender la naturaleza y operatividad del derecho, han sido prioritariamente 2: el *iusnaturalismo* y el *iuspositivismo*. La primera, entendía que el derecho es todo lo que proviene de una ley natural por eso, no hacía falta la intervención del hombre, pues con el hecho de ser persona, este tenía innato los derechos fundamentales.

Esta concepción, era poco seria, bastante abstracta y muy general, sin embargo, ha sido la corriente filosófica que más presencia ha tenido a lo largo de la historia. Su ocaso, se produjo de entre otras razones por el alto grado de subjetividad que existía en ella.

Tuvo tres clasificaciones: el *ius naturalismo* natural, teleológico y racional. Este último, postulaba que existen principios morales y legales inherentes a la naturaleza humana que pueden ser descubiertos y comprendidos a través de la razón, es decir, es derecho todo lo que se acoge al principio universal de la razón; no obstante, no tuvo mucha presencia porque el hecho de aducir que una persona tiene derechos por el simple hecho de serlo traía serias complicaciones al momento de aplicarse, pues daba lugar a

que muchas personas crean tener el derecho sin tenerlo (Belloso Martín, 2007).

A pesar de que esta última corriente tampoco tuvo éxito, influyó de forma significativa en la corriente positivista, pues las leyes dadas por esta, deben alinearse con los principios del derecho natural para ser considerado justo. Las leyes que contradicen estos principios se consideran injustas y, por lo tanto, no deberían ser obedecidas.

De la concepción filosófica positivista del derecho nace el derecho objetivo o codificado, cuya primera manifestación se verifica con el Código Civil de Napoleón Bonaparte. En términos generales, el positivismo postula que el derecho es todo lo que está escrito y se aparta de concepciones moralistas o religiosas por considerarlas ajenas al contenido de derecho.

Asimismo, el positivismo es una corriente filosófica y científica que sostiene que el conocimiento auténtico y válido es aquel que se obtiene a través de la observación, la experiencia y el método científico. Esta filosofía rechaza la metafísica y cualquier forma de conocimiento que no pueda ser verificado empíricamente (Cuenca Gómez, 2008).

Al igual que la corriente del *iusnaturalismo*, el *ius positivismo* tiene tres clasificaciones: positivismo metodológico, teórico e ideológico.

El primero, concibe al derecho como es, es decir, de forma objetiva; el segundo, contiene a la ley como fuente primordial y, el tercero acepta que la norma tiene carga valorativa, es decir, acepta que el derecho debe estar codificado, pero otorga a las normas una carga valorativa para identificar su justicia.

Lo hasta aquí identificado, da cuenta de dos aspectos importantes para el derecho: la razonabilidad y objetividad del mismo. En el ámbito jurídico, la "razonabilidad" se refiere a la aplicación de estándares y criterios justos y equitativos en la toma de decisiones por los órganos jurisdiccionales, es decir, que las mismas no sean arbitrarias o irrazonables en su aplicación. Por su parte, la actuación objetiva del derecho responde a la manera en que el derecho actúa y se aplica de manera imparcial y neutral, sin estar influenciado por prejuicios, intereses personales o subjetivos, ello es fundamental para garantizar la justicia y la equidad en la aplicación de la ley (Maldonado Muñoz, 2013).

De esa consideración, nace el principio de razonabilidad, el cual establece que las decisiones y acciones de las autoridades públicas deben ser proporcionadas, lógicas y justificables. Por eso mismo, las normativas y políticas gubernamentales deben ser coherentes con los objetivos que pretenden alcanzar y las restricciones impuestas a los derechos individuales deben ser necesarias y proporcionadas para cumplir con un fin legítimo.

Entonces, de todas esas consideraciones el producto final da cuenta de la "actuación razonable del derecho", actuación que no deja de lado la parte objetiva del derecho. Es decir, razonabilidad y objetividad confluyen no para la argumentación de una nueva corriente filosófica, al menos no en la presente investigación, sino para que la aplicación del derecho este provisto de criterios objetivos que garanticen el correcto procedimiento, pero también para que se pueda verificar si tal aplicación responde a criterios materiales, razonables que justifique tal o cual decisión.

Estos principios anteriormente indicados, son importantes y se aplican en cualquier campo del derecho, por eso no es la excepción en el derecho laboral. Allí, como en los otros campos, se verifica en la creación, interpretación y aplicación de normas laborales, que finalmente buscan tutelar el derecho al trabajo y demás derechos conexos.

Conviene entonces, hacer una breve referencia al derecho al trabajo, por el cual toda persona tiene derecho a acceder a un empleo digno y productivo en condiciones justas y favorables. Sin embargo, no siempre fue así. En las sociedades antiguas y medievales, el trabajo estaba principalmente vinculado a la pertenencia a una clase social o estatus específico. La esclavitud y la servidumbre eran comunes y los derechos laborales tal como los entendemos hoy no existían (Neves Mujica, 2001).

En orden cronológico a la continuación de lo indicado al párrafo anterior fue el surgimiento de la Revolución Industrial en el siglo XVIII lo que trajo profundos cambios económicos y sociales. La industrialización provocó una rápida urbanización y la creación de grandes masas de trabajadores asalariados en condiciones frecuentemente deplorables, pues tenían jornadas largas, bajos salarios y las condiciones de trabajo eran peligrosas; no obstante, fueron estos motivos los que impulsaron una creciente conciencia sobre la necesidad de regulaciones laborales (López López, 2019).

Luego, los movimientos obreros y el sindicalismo a fines del siglo XIX y XX lucharon por mejores condiciones laborales, salarios dignos y la reducción de la jornada laboral, cuyos esfuerzos tuvieron sus primeros resultados en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (1919), luego en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), pues en sus artículos 23 y 6 respectivamente reconocen el derecho al trabajo y obligan a los Estados Partes a diseñar las estrategias para su goce y disfrute, por tal motivo, las Constituciones tienen a bien establecerlo como un derecho fundamental.

En ese cometido, uno de los contenidos o derechos conexos del derecho al trabajo, es el derecho a la remuneración, el cual es conceptualizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014) como “todo ingreso que el trabajador recibe por

parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo” (párr. 1); sin embargo, tampoco ha sido visto como un derecho fundamental de la persona desde siempre, por el contrario, en la Antigüedad los esclavos estaban obligados a trabajar sin recibir remuneración por las labores realizadas.

Hoy en día, este es un contenido protegido del derecho al trabajo porque no solo garantiza la justicia económica y social, sino que también contribuye al bienestar general de los trabajadores y sus familias, pues si se asegura una remuneración justa se puede reducir la pobreza, contribuir a una mejor calidad de vida de la persona, promover la igualdad de género y asegurar un desarrollo económico sostenible.

A su vez, este derecho contiene elementos clave como el salario mínimo y la igualdad de remuneración, cuyos contenidos pueden variar según las propias estipulaciones de las leyes propias de cada país. Asimismo, es de indicar que existen organismos encargados de supervisar y asegurar el cumplimiento de los derechos del trabajador, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL – la cual, a través de mecanismos como las inspecciones, sanciona a los empleadores que no cumplan con las normativas establecidas.

Entonces, queda sentado que el derecho a la remuneración contiene una carga valorativa relacionada a la propia supervivencia del ser humano y a que su calidad de vida sea digna, por eso, se establecen normas que regulan el salario mínimo y la igualdad de remuneración para trabajos que son iguales o similares, porque supone que con tales peyorativas se está asegurando al ciudadano poder acceder al menos mínimamente a bienes y servicios que le permitan desarrollarse en un ambiente apropiado.

Este contenido al salario mínimo se aplica para el sector público y privado. Cuando se trata del sector público la remuneración del trabajador dependiendo a la modalidad del trabajo dependerá de una serie de requisitos, como la necesidad de personal y la capacidad presupuestal de la entidad para poder seguir contratando dicho personal.

También, en el sector privado la continuidad del personal se ve influenciada por diversos factores, como las habilidades del trabajador, experiencia, necesidad de personal, expectativas salariales y otros factores contextuales. En ambos sectores, la remuneración, puede ser disminuida por razones objetivas y razonables, inclusive de forma unilateral por el empleador.

Esta última acotación señalada en el párrafo anterior, ha sido punto de debate por la doctrina y la jurisprudencia. En un primer momento, el debate sobre si se puede o más bien si se debe reducir

la remuneración del trabajador unilateralmente, se suscitaba gracias al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ya que, en el artículo 9, segundo párrafo, se mencionaba que el empleador tiene la facultad de modificar unilateralmente ciertos elementos del contrato de trabajo, para lo cual se deberá tener en cuenta las necesidades del centro de trabajo y criterios de razonabilidad.

Sin embargo, la doctrina ha indicado que tal facultad a la que ha bautizado como “*ius variandi*” no está referida a la reducción de la remuneración, pues “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, 2008, p. 222).

Criterios similares eran esbozados, por ejemplo, en el expediente N.º 4188 – 2004 – AA/TC, en el que se indicaba 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” (Tribunal Constitucional, 2005, fund. 2).

En consonancia con el párrafo anterior, a través del expediente N.º 009-2004-AA/TC, el máximo intérprete de la Constitución indica que es posible la reducción de la remuneración siempre y cuando

se sustente en un acuerdo celebrado entre empleador y trabajador pues ello es legalmente permitido.

Sin embargo, tales criterios, actualmente, son poco frecuentes, pues en el expediente N. ° 0020-2012-PI/TC, sobre la posibilidad de reducir las remuneraciones, se indicó que “La reducción 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, siempre que se sustente en una causa objetiva y razonable” (Tribunal Constitucional, 2014, fund. 41-43).

Tal consideración señalada en el párrafo precedente, obedece a la interpretación en contrario del artículo 30, inciso b del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR y del artículo 49 de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo 001-96-TR, que consideran a la reducción inmotivada - unilateral de la remuneración como un acto de hostilidad equiparable al despido si no tiene causa objetiva o legal, *contrario sensu*, si existe causa objetiva que además sea razonable la decisión unilateral de reducir la remuneración resultará viable, criterio que es acogido en la Casación Laboral N. ° 22393-2017, Lima, cuando indica que se puede disminuir la remuneración unilateral “si se expresa los motivos por los que así se procede (por ejemplo, garantizar la estabilidad y el equilibrio económicos del Estado o en su caso de una empresa) o se invoque la ley que

la justifique” (Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2009, fund. 10).

Además, el Tribunal Constitucional incide en señalar que los derechos fundamentales de la persona son relativos y el derecho a la remuneración no es la excepción, por eso excepcionalmente podrá ser reducido. Parte de la doctrina, también lo entiende del mismo modo, al señalar que:

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. (Pizarro Díaz, 2021, p. 259)

En contraposición a ello, existen algunas casaciones que solo admiten supuestos específicos para que la remuneración sea reducida, tales como la Casación Laboral 16173-2016, La Libertad y la Casación Laboral 3711-2016, Lima, en donde se establece que solo por acuerdo individual o colectivo, la remuneración podrá ser reducida, dejando por fuera a la disminución de la remuneración de forma unilateral.

La interposición de criterios contrapuestos y el silencio de la ley pueden llevar tanto al órgano jurisdiccional, el empleador y el trabajador a confusión y a que se vulneren de forma más próxima los derechos de las personas; porque se puede tener la creencia

de que sí es posible la reducción de la remuneración de forma excepcional, pero debido a que el procedimiento para tal fin no está establecido, entonces hacerlo de forma arbitraria; o, se puede creer que como no se permite la reducción de la remuneración unilateral, entonces el empleador está obligado siempre a pagar los mismos montos aun cuando sí exista causa que justifique la reducción unilateral de la remuneración, facultando a que el trabajador inclusive interponga acciones administrativas y legales por el incumplimiento de lo mismo.

En defensa de los últimos criterios tomados por el Tribunal Constitucional, relacionados a que sí es posible la reducción unilateral de la remuneración, se indica que, algunas ocasiones el empleador tendrá que recurrir a ello, porque como bien se sabe la aplicación del derecho es relativa y precisamente los derechos fundamentales son también relativos, es decir, admiten excepciones.

Por eso, la problemática no se centra en determinar si es posible o no la reducción unilateral de la remuneración, pues como ya se indicó, esta excepcionalmente, en algunos casos operará, el problema es cómo se debe llevar a cabo la reducción de la remuneración de forma unilateral, para evitar que cualquiera de las partes se vea perjudicada.

Esto conduce a diferenciar dos momentos clave: el momento de la decisión y el momento de la ejecución de la reducción de la remuneración. En el primero, el empleador toma la decisión unilateral de reducir la remuneración, basándose en circunstancias que considera objetivamente justificadas. En el segundo, se lleva a cabo la ejecución de dicha decisión, pero con la intervención de un ente externo que verifica la existencia y validez de las circunstancias alegadas, garantizando así la legalidad y legitimidad de la medida.

La ley, doctrina y jurisprudencia han llamado al respecto, todo lo que se menciona es que, las causas deben ser objetivas y razonables, silencios que sí podrían ser una causa real y potente para vulnerar los derechos de los involucrados; por parte del trabajador, su derecho a la remuneración, canasta básica familiar, estabilidad laboral; y, del empleador; su derecho a la libertad de empresa, flexibilidad laboral, preservación del empleo, entre otros.

Esta deficiencia de no contar con un procedimiento claro para llevar a cabo la reducción unilateral de la remuneración, puede conllevar al quebrantamiento de derechos fundamentales de una o ambas partes, tal como se evidencia en la Casación N.º 3711-2016, pues el recurrente ha indicado que en el año 2004 su remuneración se redujo de s/. 2. 800.00 a s/ 1.700.00 de forma arbitraria. En primera instancia la demanda fue declarada fundada, pero en segunda instancia infundada debido a que el trabajador ha firmado un

convenio colectivo que autoriza la reducción de su remuneración, en casación se determinó que la reducción tuvo como sustento la creación de una nueva ley que fusionaba su institución a otra más grande y por eso, las plazas también se fusionaron y se atribuyó nuevo presupuesto más reducido.

Como se argüía anteriormente, el problema está en determinar cómo debe ser ese procedimiento para la reducción de la remuneración de forma unilateral. En el caso anterior, se argumenta que ha existido un convenio, firmado por ambas partes, lo cual puede menguar en algo el hecho de no ver vulnerados sus derechos, pues se supone que si el trabajador firma está de acuerdo. Empero, cuando la reducción es unilateral el empleador puede argüir que la reducción es necesaria y el trabajador que es arbitrario, he ahí la problemática que sustenta la presente investigación.

1.1.2. Descripción del Problema

El artículo 30, inciso b del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR y del artículo 49 de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo 001-96-TR, consideran a la reducción inmotivada - unilateral de la remuneración como un acto de hostilidad equiparable al despido si no tiene causa objetiva o legal, contrario sensu, si existe causa objetiva que además sea razonable la decisión unilateral de reducir la remuneración resultará viable, sin

embargo, la norma no ha previsto cual debe ser el procedimiento que se debe llevar a cabo para la reducción de la remuneración unilateral, siendo ello, la problemática de la investigación porque precisamente el que no se haya diseñado tal procedimiento genera mayor desprotección para el trabajador y los empleadores, en tanto que, se verían afectados los derechos a la remuneración, el trabajo, la canasta básica familiar, pero también, los derechos a la libertad de empresa y la estabilidad de la misma, pues los derechos fundamentales son relativos y pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en circunstancias excepcionales, por eso la decisión de reducir la remuneración podrá ser adoptada unilateralmente por el empleador. No obstante, su ejecución efectiva deberá llevarse a cabo con la intervención de las autoridades gubernamentales competentes, a fin de garantizar un procedimiento que respete los derechos tanto del trabajador como del empleador, controlando y supervisando la proporcionalidad y razonabilidad de la medida.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las razones jurídicas que justifican la intervención gubernamental para garantizar la objetividad y razonabilidad para la ejecución de la reducción salarial no consensuada?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La importancia del desarrollo de la presente investigación, radica centralmente, en el rol tan significativo que contiene el derecho constitucional a la remuneración, que como derecho conexo del derecho al trabajo se manifiesta como el eje fundamental, a partir del cual, el trabajador, satisface sus necesidades mínimas, proveyendo para él y su familia o seres dependientes de él, todo aquello que para su desarrollo y bienestar amerite.

En primer término, a nivel teórico, la presente tesis resulta importante porque del análisis de la teoría del derecho laboral y los principios de derechos fundamentales, se puede proporcionar un marco equilibrado que garantice los intereses de los empleadores y los trabajadores para que cuando se haga uso de la reducción salarial no consensuada, esta sea tomada como una medida extrema, dadas las circunstancias excepcionales que se encuentra pasando la empresa y, para que, su ejecución se haga respetando los derechos laborales y humanos de los trabajadores, por eso es crucial la planeación de un procedimiento que garantice tal efecto.

A nivel práctico, un procedimiento objetivo y razonable ayuda a que cuando las empresas tengan crisis, las alternativas de solución sean manejadas de forma justa y equilibrada, privilegiando la transparencia y, sobre todo contribuyendo a prevenir posibles conflictos y litigios al proporcionar una estructura clara y justa para la toma de decisiones relacionadas con las remuneraciones.

Finalmente, respecto de la sociedad misma, la investigación resulta sumamente relevante, puesto que, puede proporcionar una estructura para proteger los derechos y el bienestar de los trabajadores durante tal procedimiento y contribuir a la sostenibilidad organizacional al minimizar el impacto negativo en la cultura y el desempeño laboral.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. General

Determinar las razones jurídicas que justifican la intervención gubernamental para garantizar la objetividad y razonabilidad para la ejecución de la reducción salarial no consensuada.

1.4.2. Específicos

- a)** Analizar la naturaleza y finalidad de la reducción de la remuneración consensuada.
- b)** Identificar las posibles consecuencias de la reducción unilateral y su influencia en la razonabilidad de la medida a tomar.
- c)** Evaluar el grado de objetividad de las circunstancias que justifican la intervención gubernamental en la ejecución de la reducción salarial no consensuada.
- d)** Proponer una fórmula normativa que garantice la objetividad y razonabilidad en el procedimiento de ejecución de reducción laboral no consensuada.

1.5. DELIMITACIÓN

1.5.1. Espacial

La investigación es básica, con análisis dogmático, motivo por el cual no cuenta con delimitación espacial.

1.5.2. Temporal

La investigación es básica, con análisis dogmático, motivo por el cual no cuenta con delimitación temporal.

1.6. LIMITACIONES

Ha existido limitaciones para conseguir la casuística relativa al tema de investigación, dado que, los casos existentes en la web muchas veces no están completos y, cuando se acudió al órgano jurisdiccional, los funcionarios manifestaron no tener tiempo para atender la solicitud.

1.7. TIPO Y NIVEL DE TESIS

1.7.1. De acuerdo al fin que persigue

La investigación básica, se denomina así porque “se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (Muntané Relat, 2010, p. 221); en la investigación planteada, al comprender los fundamentos filosóficos, éticos y legales de la objetividad y la razonabilidad, se puede desarrollar un procedimiento que esté en consonancia con estos principios,

asegurando así su legitimidad y eficacia. Además, contribuye a garantizar la imparcialidad y la equidad en la ejecución de cualquier procedimiento, lo que promueve la justicia y la transparencia.

1.7.2. De acuerdo al diseño de la investigación

Se trata de una investigación descriptiva, ya que, “busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Vale decir se selecciona una serie de cuestiones que luego se miden por separado” (Elgueta y Palma, s.f. p. 152). En ese sentido, describirá algunos casos y prácticas existentes relacionadas con la ejecución de la reducción salarial no consensuada en diversos contextos. Al estudiar cómo se han abordado estos casos en el pasado, se pueden identificar patrones, tendencias y posibles áreas de mejora en los procedimientos existentes, cuyos resultados permiten evaluar los resultados de los procedimientos existentes en términos de su efectividad para lograr los objetivos deseados, como la reducción de costos laborales de manera justa y equitativa.

Aunado a ello, la investigación también es explicativa, pues se centró en “determinar los orígenes o las causas de un determinado fenómeno, donde el objetivo es conocer por qué suceden ciertos hechos a través de la delimitación de las relaciones causales existentes o, al menos, de las condiciones en que ellas producen” (García Irqueta, 2019, p. 21). En ese sentido, se buscó encontrar y explicar las causas que justificarían una reducción de la

remuneración unilateral, así como, la evaluación de sus efectos, lo que conllevó a constituir la postura de la necesaria intervención gubernamental para que tal procedimiento sea objetivo y razonable. Es decir, en la investigación se estudió las causas que generan una posible reducción unilateral y los efectos que ello trae, incidiendo en que, tal procedimiento no puede ser arbitrario y debe ser respetuoso de la objetividad y razonabilidad, aspectos evaluados por un ente externo de la relación laboral.

Finalmente, la investigación también es propositiva, dado que “es el estudio donde se formula una solución ante un problema, previo diagnóstico o evaluación de un hecho o fenómeno. La investigación propositiva, es una investigación básica e implica generalmente el último eslabón del nivel descriptivo” (Tantalean citado en Estela Paredes, 2020, p. 6). En tal sentido, la problemática de la investigación se encuentra en la no existencia de intervención gubernamental que garantice un procedimiento que la reducción unilateral del trabajador sea objetivo y razonable, ante lo cual se propone el seguimiento de un procedimiento objetivo y razonable con intervención gubernamental a efectos de garantizar tanto la objetividad como la razonabilidad de la medida.

1.7.3. De acuerdo a los métodos y procedimientos que se utilizan

La investigación cualitativa, “se nutre epistemológicamente de la hermenéutica, la fenomenología y el interaccionismo simbólico” (Monje Álvarez, 2011, p. 12), actuación que se ha llevado a cabo en la presente investigación, donde permite contextualizar los resultados dentro del entorno organizacional y social más amplio en el que se lleva a cabo la reducción salarial. Esto significa considerar factores como la cultura organizacional, las dinámicas de poder, las normas laborales y la casuística presentada, lo que proporciona una comprensión más completa de cómo se desarrolla y se percibe este proceso en diferentes contextos.

1.8. HIPÓTESIS

Las razones jurídicas que justifican la intervención gubernamental para garantizar la objetividad y razonabilidad para la ejecución de la reducción salarial no consensuada son:

- a)** Es una medida necesaria y excepcional que se justifica en la conservación de la empresa y en la tutela del derecho al trabajo.
- b)** La no afectación de la canasta familiar y la tutela de estabilidad laboral, a partir del principio de razonabilidad.
- c)** La necesidad de intervención de un ente externo como el Ministerio de Trabajo que garantice la objetividad, transparencia y legalidad de la reducción de la remuneración.

1.9. MÉTODOS

1.9.1. Generales

A. Analítico

El método analítico, también ha sido utilizado en la presente investigación, debido a que se trata de un “método científico aplicado el análisis de los discursos que pueden tener diversas formas de expresión, tales como las costumbres, el arte, los juegos lingüísticos y, de manera fundamental, la palabra hablada o escrita” (Lopera y otros, 2010, p. 89), como ocurrió en el presente trabajo en el que se ha analizado literatura existente sobre reducción salarial no consensuada, métodos de gestión de conflictos laborales y principios de objetividad y razonabilidad en la toma de decisiones organizativas. En el mismo, sentido se analizó factores como la situación financiera de la empresa, comparaciones con la industria, evaluaciones de desempeño individual, etc., para lo cual se valió también de la jurisprudencia.

1.9.2. Específicos

A. Dogmático

Esto se establece a través de un conjunto de observaciones (estudio de los textos normativos, teóricos, doctrinarios), su interpretación (que según esta primera metáfora sería una actividad cognitiva) y su posterior sistematización (Núñez

Vaquero, 2014). El método dogmático se utilizó en la totalidad del estudio, pues a través del estudio de teorías como, la de derechos fundamentales y de norma recaída en el artículo 30, inciso b del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR y del artículo 49 de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 001-96-TR, se buscó examinar la facultad del empleador de reducir la remuneración unilateral, hasta donde llega, si está permitido y si es así como debe hacerse.

B. Exegético

Por su parte, el método exegético fue de utilidad porque “se basa en un esquema teórico que raya con las explicaciones conceptuales formales hasta llegar a un dogmatismo dado, estima solo como derecho lo que está plasmado en la ley” (Sánchez Vásquez, s.f., p. 280); método que tiene importancia porque buscó interpretar y comprender la normativa laboral relacionada con la reducción salarial. Esto implicó examinar detalladamente las leyes, reglamentos y precedentes judiciales que puedan estar involucrados en tal situación, con el fin de determinar los límites legales y las restricciones aplicables, asimismo, considera las circunstancias específicas de la empresa y de los empleados involucrados.

C. Teleológico

El método teleológico sirvió de gran apoyo para esta investigación pues “pretende llegar a la interpretación de la norma a través del fin de la misma, o sea, la razón de ser de la norma o ratio legis, que va más allá del simple texto” (Ortega Marín, 2018, párr. 9), es así que, en el presente trabajo se buscó comprender los efectos y las razones detrás de la reducción salarial no consensuada en un contexto específico, que pueden resultar en la estabilidad financiera de la empresa, la retención de empleados clave o la viabilidad a largo plazo del negocio.

D. Hermenéutico

La Hermenéutica “es una actividad interpretativa que permite la captación plena del sentido de los textos en los diferentes contextos por los que ha atravesado la humanidad” (Ricoeur, citado en Arráez, 2006, p. 174). Se utilizó para comprender el contexto en el que se está llevando a cabo la reducción salarial. Esto implicó analizar la situación económica de la empresa, las razones que motivan la reducción salarial y las leyes laborales aplicables, que pueden incluir el principio de equidad, la protección de los derechos de los trabajadores y la viabilidad financiera de la empresa.

1.10. TÉCNICAS

1.10.1. Análisis documental

En concordancia con la observación documental el análisis documental sirvió, porque a través de un conjunto de operaciones destinadas a representar el contenido y la forma de un documento facilitó su consulta o recuperación de las fuentes consultadas para lograr los objetivos de esta investigación.

1.11. INSTRUMENTOS

1.11.1. Hoja guía de observación documental

La hoja guía se ha utilizado para la aplicación de la técnica de observación documental antes dicha.

1.12. UNIDAD DE ANÁLISIS, UNIVERSO Y MUESTRA

Debido a que se trata de una investigación teórica no cuenta con unidad de análisis, universo ni muestra.

1.13. ESTADO DE LA CUESTIÓN

Se realizó una búsqueda general en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación RENATI, en donde se pudo encontrar autores como Sarzo Tamayo (2012), en cuya tesis titulada: “La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano”, tenía por finalidad determinar el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la remuneración, tal es así, que cuestiona lo establecido por el

Tribunal Constitucional, al concluir que el derecho a la remuneración no posee un contenido esencial sino un contenido constitucionalmente protegido; resaltando el valor supremo que envuelve y protege al derecho a la remuneración. Criterio, que, a todas luces, coadyuva a la posición que inspira el presente trabajo de investigación. También, el autor Rivera Muñoz (2007) en su trabajo de investigación titulado “Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana”, realiza un estudio detallado histórico, filosófico y constitucional del derecho a la remuneración desde un enfoque estrictamente social. Dentro de las conclusiones más importantes a las que arriba, señala que, dada la condición del trabajador frente al empresario, el principio de igualdad ante la ley, pierde en la práctica su eficacia, por lo que el Estado debe intervenir en la regulación del capital de trabajo impidiendo el abuso y la prepotencia del empleador; por lo que mediante el contrato de trabajo se debe contrarrestar las imposiciones del sector capitalista, garantizando una justa remuneración. Esta tesis, evidenció un aspecto de suma relevancia para el desarrollo de la presente tesis; pues resaltó, la vulnerabilidad que constituye *per se* la relación laboral y consecuentemente, el carácter de superioridad que envuelve al empleador respecto del trabajador. Finalmente, Quispe Rocha (2019) en su tesis “La remuneración suficiente y la remuneración mínima en la Constitución Política del Perú de 1993”, hace un estudio de la regulación de la remuneración en las diversas Constituciones peruanas, a partir de la Constitución de 1993, analizando como figuras jurídicas independientes la remuneración mínima vital de la remuneración suficiente; este criterio

sirve como un importante sustento, a partir del cual, se puede determinar las condiciones que necesita una remuneración para que sea considerada como una remuneración suficiente, ello, ante una posible reducción salarial, en la que se ha de velar por la cautela del derecho fundamental a la remuneración del trabajador.

Asimismo, se hizo la búsqueda en el repositorio digital de Alicia, en donde se encontró trabajos relacionados directa e indirectamente. Es así que, la autora Rojas Rojas (2021), en su tesis titulada: “Reducción de remuneración temporal por decisión unilateral del empleador aplicando un sistema escalonado durante el Estado De Emergencia”, propone establecer criterios para ello, por lo que, plantea un proyecto de ley, en el que trata a la disminución de la remuneración como una medida provisional consensuada, siempre que se pueda, de lo contrario el empleador está facultado para reducir la remuneración de manera unilateral en un contexto excepcional como lo es la pandemia; concluye indicando que, la reducción unilateral en un contexto especial como la pandemia, es viable, en aras de proteger al trabajador de posibles contagios, además no hay normatividad específica al respecto. En consecuencia, tal investigación es importante porque, pone en evidencia una situación excepcional en la que podría operar la reducción unilateral de la remuneración, sin embargo, los criterios para ello no están del todo claros, pues en su propuesta solo se dice que en caso no exista consenso del trabajador y empleador, podría hacerse unilateralmente por el empleador, pero no se dice cómo debería hacerse.

También, las autoras Gómez Angulo y Acosta Rengifo (2020) en su trabajo de suficiencia profesional titulado “criterios sobre rebaja y reintegro de remuneraciones del trabajador; casación laboral N. ° 00489-2015 Lima”, hacen un análisis de dicha casación en la que, el empleador ha demandado la disminución de la remuneración, siendo que en primera instancia fue declarado infundado, pero en segunda instancia fundado. En tal sentido, el indicado trabajo se encarga de hacer una descripción de los fundamentos otorgados en la indicada casación, es decir se encarga de hacer un trabajo meramente descriptivo, pero sirve para la presente investigación porque pone manifiesta jurisprudencia que puede ser relevante para la investigación, evidenciando que existen criterios dispares para la reducción unilateral de la remuneración del trabajador y que no hay un procedimiento específico que guíe su materialización, en caso se opte por reducirla.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. POSTURA *IUS* FILOSÓFICA ASUMIDA POR LA TESIS

Todo marco teórico de derecho debe siempre contener la postura *ius-filosófica* que asume el tesista para darle sustento a su investigación y propuesta a la que se arriba luego de finalizada la misma. Aquel debate teórico se centra en dos momentos, el primero, la producción del derecho, a fin de definir cuáles son los órganos legal o legítimamente encargados de tal función y, cuál de todas las prácticas jurídicas debe ser considerada como tal, lo cual puede incluir el conjunto de normas, los valores supremos y preexistentes, los reconocimientos sustanciales registrados en las costumbres, el resultado de la interpretación, entre otros; en cuanto al segundo, se interesa por reconocer, la aplicación, ejecución y efectos que el derecho trae consigo (Colunche, 2021, p. 15).

Esto debe ser desarrollado a partir de tres tradiciones teóricas cada una con sus propias visiones y parámetros: el *iusnaturalismo*, el *iuspositivismo* y el *iuspostpositivismo* (Barberis, 2015), posturas que revisadas de manera cuidadosa determinan en base a cuál de ellas debe construirse la propuesta sobre la determinación del procedimiento que privilegia la objetividad y razonabilidad para la ejecución de la reducción salarial no consensuada.

La primera postura apegada a los fines de esta investigación, es la postura *iusnaturalista* cuyos albores se desarrollan en Grecia y Roma, que concebían un derecho anterior y superior al establecido por los hombres,

se consideraba como derecho a todo lo que armonice con el ideal de justicia (Guthrie, 1981).

La primera idea de derecho natural, es la de “normas adecuadas a la naturaleza de las cosas, rectamente interpretada por la razón humana” (Erazo, 2011, p. 2), es decir el derecho natural es innato a la condición del ser humano, armonizado con la razón y la justicia.

En concordancia el *ius* naturalismo fue planteado como una conexión necesaria entre el derecho y la moral, en donde el primero se encontraba en subordinación respecto del segundo, por el mismo hecho de que los *ius* naturalistas clásicos asumían que la moral es preexistente a la existencia del ser humano.

Para los *ius* naturalistas clásicos una ley natural debería siempre ser justa, concibiendo a la justicia como derecho natural y al derecho natural como norma (Hervada, 1996), cuyos principios y valores se generaban sin la dependencia del ser humano.

El pensamiento clásico que imperaba aquel entonces se orientaba a la búsqueda de criterios o estándares objetivos que son aptos para conseguir una evaluación de la corrección de las actuaciones humanas o las instituciones que estos construyen, implicados en el hecho de hacer el bien y evitar el mal, empero esta postura olvida que la idea de hacer el bien resulta siempre abstracto y disparate, motivo por el cual resulta insuficiente tal postura.

La visión contemporánea del *ius* naturalismo indica que el propio ser humano es capaz de adquirir los valores de manera directa debido a que existen valores básicos que subyacen al propio ser humano. Empero, esta capacidad para reconocerlos directamente no es homogénea precisamente porque cada individuo es único y diferente respecto a sus semejantes; es decir, el reconocimiento del derecho va a darse por quien se encuentre legitimado y con la competencia correspondiente, postulado que da a luz a la postura positivista.

Entonces la postura *ius* naturalista basada en la idea de que existen derechos y principios morales inherentes a la naturaleza humana y a la razón, que son universales y superiores a las leyes positivas (las leyes escritas y promulgadas por el Estado), sirve en la presente investigación para examinar si dicha reducción es justa o injusta desde un punto de vista ético y moral, más allá de su legalidad; asimismo, para indagar si la acción de reducir unilateralmente el salario del trabajador respeta los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a una remuneración justa y si tal reducción obedece a los principios de razonabilidad y equidad, considerando factores como la necesidad económica de la empresa versus el impacto en los trabajadores; no obstante, dado que el derecho no puede basarse únicamente en cuestiones morales para la protección de derechos fundamentales, es que tal postura resulta insuficiente.

Es así que, la relación entre moral y derecho a la que se ha hecho alusión anteriormente es rechazada de manera tajante por el positivismo clásico por el cual “el análisis del derecho debe hacerse con independencia de todo

juicio de valor - ético y de toda referencia a la realidad social en que actúa” (Welzel, 1974, p.119), es decir el análisis del derecho debe hacerse de forma objetiva, tal y como se encuentra en la realidad.

Esta última idea, responde a un tipo de positivismo denominado metodológico que, como afirma Gorra (2011) “es una corriente en la teoría del derecho que se basa en el estudio del derecho tal como es, es decir, el derecho positivo, que son las leyes y normas que realmente existen en un sistema jurídico” (p. 43), es decir, se encarga del derecho como es y no como debería ser.

Empero, existe un positivismo inclusivo que acepta un enfoque orientado a integrar o considerar aspectos morales, aceptando que, el derecho es norma y esa norma encuentra su fundamento en otra norma jurídica de rango superior, a la que normalmente conocemos como Constitución, norma a partir de la cual reciben su valor todas las demás.

El positivismo jurídico incluyente, según Etcheverry (2012), constituye una variante del positivismo jurídico tradicional y se encuentra estrechamente vinculado al enfoque de Hart, ya que, a diferencia del modelo ortodoxo de positivismo jurídico que mantiene una separación estricta entre el derecho y la moral, el positivismo de Hart postula que los sistemas jurídicos pueden incorporar normas morales sustantivas dentro de su estructura normativa, sin que ello implique una confusión entre el derecho y la moral.

Este planteamiento, según Waluchow (1989) citado en Fabra Zamora (2018), “defiende la tesis de la separación “débil”, en la que la moral puede hacer parte de los criterios de validez establecidos en la regla de reconocimiento, pero esto no ocurre en todos los casos” (p. 27). Es decir, en esta corriente las normas morales puedan ser un criterio de validez, pero solo en circunstancias específicas y no de manera universal, pues la moralidad no es un requisito absoluto para la validez de todas las normas, sino que puede ser un factor relevante en situaciones donde el sistema jurídico lo permita, por ejemplo, en constituciones modernas o en contextos de derechos fundamentales, sin renunciar a la idea central del positivismo, esto es, el derecho se fundamenta en la regla del derecho y la autonomía del sistema jurídico.

La regla de reconocimiento, según Hart (1961), es la norma que define qué normas son válidas dentro de un sistema jurídico, en el positivismo incluyente, esta regla podría admitir normas morales sustantivas como parte de los criterios de validez. Entonces, esta "separación débil" permite una mayor flexibilidad en la interpretación y aplicación del derecho, sin sacrificar la autonomía del derecho como sistema normativo independiente.

Fabra Zamora (2018), indica que, “en una formulación más técnica, el positivismo jurídico incluyente afirma que es conceptualmente posible, pero no necesario, que una regla de reconocimiento incluya criterios morales para la validez de las normas” (p. 27), lo cual es también compartido por Atienza (2017), al indicar que “la conexión del derecho y la moral en el

positivismo incluyente es meramente contingente, no necesaria” (p. 17), es decir, el positivismo no necesariamente depende de cuestiones morales para ser válido, pero acepta que, puede ser aplicado a una variedad de contextos siempre que se mantenga la idea central del positivismo, esto es la regla de derecho y la autonomía del sistema jurídico.

En este contexto, a pesar de que el positivismo jurídico incluyente adopta una postura contingente respecto a la incorporación de criterios morales, al mantenerse dentro de la corriente positivista, sigue ostentando criterios de regulación normativa que son fundamentales para el análisis de la estructura jurídica de un sistema.

Es decir, la regulación de este tipo de situaciones, que afecta directamente a los derechos laborales, tiene como objetivo garantizar seguridad jurídica tanto para el trabajador como para el empleador, pues al contar con un procedimiento específico para la reducción unilateral de la remuneración del trabajador, se contribuye a proteger la estabilidad jurídica de la relación laboral y a evitar decisiones arbitrarias o injustas que pudieran vulnerar los derechos de las partes involucradas.

La integración de principios morales dentro de este marco normativo, bajo el prisma del positivismo incluyente, permite que se evalúen consideraciones éticas, como la justicia salarial, la equidad en las condiciones laborales y el derecho a la remuneración justa, pero a partir de un procedimiento que este positivizado (normado), para en consecuencia, contribuir a la estabilidad y la confianza mutua entre las partes, reducir el

riesgo de conflictos laborales y favorecer equilibrio y equidad en la relación laboral.

2.2. EL PARADIGMA DEL ESTADO CONSTITUCIONAL DE DERECHO

El Estado constitucional de derecho es un concepto fundamental en la teoría política y jurídica contemporánea, pues se refiere a un sistema de gobierno en el que el poder está limitado por la Constitución y el respeto a los derechos fundamentales de los ciudadanos.

Esta idea anotada en el párrafo anterior, ha llegado a ser entendida como tal, luego de un proceso histórico en el que la ley era la norma imperante y vinculante y la Constitución solo una carta referencial; en consecuencia, cuando surgió la Revolución Francesa por el siglo XVII – XVIII, trajo consigo el proceso de constitucionalización del ordenamiento jurídico, para dejar de entender al derecho como derivación exacta de la ley.

La constitucionalización del orden jurídico, alude a un proceso histórico que ha tenido lugar en países europeos y latinoamericanos, que es el resultado del Constitucionalismo que se ha desarrollado y practicado desde la Segunda Guerra Mundial hasta nuestros días y que está produciendo una transformación profunda en la concepción del Estado de Derecho. En esta transformación del Estado de Derecho que puede sintetizarse en la fórmula del Estado legal de Derecho al Estado Constitucional de Derecho (o del imperio de la ley al imperio de la constitución), se ha situado también la crisis del paradigma positivista en la cultura jurídica y el tránsito hacia un paradigma post-positivista. (Aguiló Regla, 2007, p. 666)

De la cita anotada, se desprende que el constitucionalismo del ordenamiento jurídico, se refiere al proceso mediante el cual los principios

y normas de la constitución se convierten en el fundamento central del sistema jurídico, tan es así que, las normas constitucionales se vuelven fundamentales para la regulación y funcionamiento del derecho, concepción a la que se llegó, después de contraponer el paradigma positivista basado en la idea de que el derecho es una construcción social definida por las leyes establecidas y que no depende de consideraciones morales o de justicia, para pasar a concebirla desde un enfoque post-positivista, que incorpora principios de justicia y derechos fundamentales en la interpretación y aplicación del derecho.

En consecuencia, la Constitución no solo establece la estructura y organización del poder, sino que también garantiza la protección de los derechos individuales y colectivos, caracterizándose por la supremacía de la Constitución, la separación de poderes, la independencia del poder judicial y la protección de los derechos humanos.

En ese sentido:

el constitucionalismo moderno, persigue como finalidad en la sociedad, la plena vigencia de la supremacía constitucional y la efectiva tutela de los derechos fundamentales, haciéndose para ello a través de su jurisdicción constitucional, no sólo de órganos jurisdiccionales y mecanismos procesales para la defensa de la constitución, sino también de criterios y métodos propios de interpretación de las normas constitucionales, atendiendo a su particular naturaleza de estas normas, para lograr la antedicha finalidad, dando como resultado o consecuencia insoslayable que el derecho constitucional se entrometa en la vida social y política de los ciudadanos, condicionando y determinando no sólo la legislación, la jurisprudencia, la doctrina, sino también las relaciones privadas ("interprivados"). (Paredes Bedregal, 2018, p. 17)

De la cita acotada, el constitucionalismo moderno busca asegurar que la constitución tenga la máxima autoridad en la sociedad y que los derechos fundamentales de las personas sean protegidos de manera efectiva, lo cual es posible a través de una jurisdicción constitucional, que incluye no solo órganos judiciales y procesos legales para defender la constitución, sino también métodos y criterios específicos para interpretar las mismas dado su carácter especial.

En ese sentido, se concibe a la Constitución como una norma jurídica, pero no como cualquier norma jurídica, sino una del rango más alto, fundamental, de tal modo que lo decisivo y novedoso de este constitucionalismo radica precisamente, en las “cualidades materiales de la Constitución, tornandola practicamente omnipresente en toda operación de creación y aplicación del derecho. En la actualidad es difícil concebir un problema jurídico que no encuentre orientación próxima o remota en el texto constitucional” (Prieto Sanchís, 2003, pp. 118-119).

Al ser la idea anotada tan importante, es imperioso y necesario que el Tribunal Constitucional también haya hecho referencia a la misma, siendo que, a través del Expediente N.º 00030-2005-PI, ha señalado lo siguiente:

La Constitución es la norma jurídica suprema del Estado tanto desde un punto de vista objetivo-estructural (artículo 51), como desde el subjetivo-institucional (artículos 38 y 45). Consecuentemente, es interpretable, pero no de cualquier modo, sino asegurando su proyección y concretización, de manera tal que los derechos fundamentales por ella reconocidos sean verdaderas manifestaciones del principio – derecho de dignidad humana (artículo 1 de la Constitución).

En consecuencia pretender que la Constitución no puede ser interpretada, no solo negaría su condición de norma jurídica – en directa contravención de sus artículos 38, 45 y 51 – sino que desconocería las competencias inherentes del juez constitucional como operador del Derecho y sería tan absurdo como pretender que el juez ordinario se encuentre impedido de interpretar la ley antes de aplicarla.

El Tribunal Constitucional, mediante la cita indicada sostiene que la Constitución, siendo la norma suprema, debe ser interpretada para cumplir con sus principios y derechos fundamentales, actividad que es esencial para que su aplicación sea efectiva y respetuosa de los derechos fundamentales, pues la negación a ello, iría en contra de su propia naturaleza y el rol de los jueces constitucionales.

Ahora bien, el paradigma del estado constitucional de derecho se involucra con la investigación, porque la objetividad y razonabilidad son dos categorías que postula tal paradigma, es decir, no solo implica hacer coincidir al derecho con los postulados principialistas de la Constitución, ello no es una idea del Constitucionalismo, en todo caso, es una idea frágil y reduccionista del derecho.

Por ello, la reducción de la remuneración del trabajador involucra derechos de preciado valor porque de él depende la supervivencia y calidad de vida del propio sujeto y su familia, motivo por el cual no basta con hacer un análisis únicamente objetivo, tampoco bastaría con un análisis subjetivo basado en cuestiones sustantivas, pero sí se acercaría más a un postulado justo la concreción de ambas posturas.

Es así que, en consonancia con el paradigma del Estado Constitucional de Derecho, el análisis que se haga para la reducción de la remuneración será cuidadosa de elementos que involucren tanto la protección de derechos del trabajador, pero también del empleador.

Ello porque, la Constitucionalización del sistema normativo, involucra, como ya veníamos arguyendo todas las ramas, siendo el derecho laboral una de ellas, de la cual se ha dicho

En el presente, la “constitucionalización” de los derechos sociales y económicos, y de los laborales en particular, es una realidad generalizada, con mayor o menor amplitud, en el constitucionalismo contemporáneo, a lo que han contribuido, desde luego, una vez superados los regímenes totalitarios europeos y sus declaraciones sociales, la aprobación de importantes textos supranacionales –la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de Naciones Unidas de 1948, el Convenio Europeo de los Derechos del Hombre de 1950, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas de 1966 o, en fin, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000–, así como el coetáneo proceso de internacionalización de la legislación sobre el trabajo llevado a cabo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Palomeque López, 2021, p. 985)

Estas transformaciones han tenido lugar específicamente en el derecho al trabajo, por medio del cual se “incorpora dentro del cuadro dogmático de nuestras Constituciones, las regulaciones de trabajo, es decir, las cláusulas constitucionales protectoras del trabajador y reguladoras de su vínculo con el empleador” (Chipoco Caceda, 1981, p. 1), por eso existen derechos fundamentales que se han creado especialmente para proteger al trabajador, tales como el de hacer huelga, recibir un salario mínimo vital y móvil y tener estabilidad en el empleo (Suárez Manrique, 2018, p. 117).

Pues sí, ese logro de derechos fundamentales para el trabajador debe respetarse, porque el proceso histórico de su reconocimiento ha pasado por tener al trabajador siempre en una posición más indefensa que el empleador; no obstante, tal criterio no podría ser suficiente para que la remuneración del trabajador sea un derecho absoluto, pues el procedimiento que se lleve a cabo para determinar si efectivamente es necesario una reducción a la remuneración laboral se convierte en un ingrediente indispensable que privilegia tanto objetividad y razonabilidad y por tanto protege derechos de trabajador y empleador.

2.3. TEORIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Existe en la doctrina muchas posturas que tratan de definir a los derechos fundamentales, están, por ejemplo, las teorías históricas, sociológicas y filosóficas que tratan de explicar su origen, función y fundamentación respectivamente; empero lo que es importante para la presente investigación es el estudio de una teoría jurídica de los derechos fundamentales.

Alexy (1993) ha indicado que “Una teoría de los derechos fundamentales de la Ley Fundamental es una teoría de determinados derechos fundamentales positivamente válidos” (p. 28), esto implica que la teoría se ocupa de ciertos derechos que están reconocidos y protegidos por la Ley Fundamental, es decir, no se trata de una teoría general sobre todos los derechos en abstracto, sino de una teoría que se aplica a los derechos concretos que la Ley Fundamental garantiza, siendo esta ley fundamental la Constitución.

De esa consideración, importa su entendimiento como “una concepción sistemáticamente orientada acerca del carácter general, finalidad normativa y el alcance material de los derechos fundamentales” (Landa, 2002, p. 53), evidenciando que, el aspecto que nos importa para la presente investigación es su consideración de qué son y cómo deben ser entendidos, dentro de un marco legal y social.

Ante ello, se ha dicho los derechos fundamentales constituyen el “núcleo básico, ineludible e irrenunciable, del status jurídico del individuo. Pero los derechos fundamentales, además de esta dimensión subjetiva, disponen de otra dimensión objetiva, ya que constituyen elementos esenciales del orden jurídico-político general” (Solozabal Echevarría, 1991, p. 88).

La cita anotada, materializa la idea de derechos fundamentales basados en la dignidad inherente a cada individuo, es decir, en el respeto y valor que cada persona merece por sí misma, principio que en nuestro ordenamiento jurídico esta redactado en el artículo 1 de la Constitución, denotando su importancia para el Estado y para la sociedad.

los derechos tienen un doble carácter. En primer lugar, los derechos fundamentales son «derechos subjetivos, derechos de los individuos no sólo en cuanto derechos de los ciudadanos en sentido estricto, sino en cuanto garantizan un status jurídico o la libertad en un ámbito de la existencia». Pero al propio tiempo, y sin perder esa naturaleza subjetiva los derechos son «elementos esenciales de un ordenamiento objetivo de la comunidad nacional, en cuanto éste se configura como marco de una convivencia humana justa y pacífica, plasmada históricamente en el Estado de Derecho y, más tarde, en el Estado social de Derecho o el Estado social y democrático de Derecho. (Fernández Segado, 1993, p. 208)

Es así que, se entienden como derechos subjetivos porque pertenecen a los individuos, garantizando su estatus jurídico y libertad personal en diversos ámbitos de la vida como concreción del principio – derecho de dignidad dentro de la sociedad y del sistema jurídico, aunado a ello son cruciales para el funcionamiento justo y pacífico de la sociedad en su conjunto, porque se integran en el marco del Estado social y democrático de Derecho.

Ahora bien, “los preceptos que contienen derechos fundamentales consisten en normas principales que se refieren a todo el ordenamiento. Se encuentran, en cuanto acogidas en la Constitución, a la cabeza de éste, y son objeto de protección en sus diversas disciplinas” (Solozabal Echevarría, 1991, p. 89), es decir, tienen un estatus especial y son esenciales para el conjunto del ordenamiento jurídico porque orientan la interpretación y aplicación de todas las demás normas, los mismos que están protegidos a través de diferentes mecanismos y disciplinas legales.

La idea de normas principales acogidas en una Constitución, hace ver su connotación de normas – principios, que son las más importantes del sistema jurídico, pero sin posicionarlas como las únicas, pues como dice Atienza (2017) “el concepto de derechos fundamentales implica, en el nivel normativo, tanto reglas como principios, pero además hay otro nivel, el valorativo, necesario para dar cuenta de manera satisfactoria de la noción de derechos fundamentales” (p. 23).

En ese sentido, el concepto, fundamentación y función que se trataba de explicar en un primer momento, obedece a la consideración de derechos fundamentales como normas principios, pero ya no únicamente a su función clásica de principios que integran, crean e interpretan, sino como “mandatos de optimización que están caracterizados por el hecho de que pueden ser cumplidos en diferente grado y que la medida debida de su cumplimiento no sólo- depende de las posibilidades reales, sino también de las jurídicas” (Alexy, 1993, p. 86).

De esa forma, se puede arribar a la estructura dual del derecho, caracterizados no por una reducción a los principios, ni a las reglas, sino como una concreción de ambas, de tal forma que, en su vertiente subjetiva se justifique su dación con argumentos morales y en su vertiente objetiva son argumentos jurídicos, aceptando que esta última necesariamente usa aspectos subjetivos como los razonamientos morales para llegar a la efectivización del derecho y otorgarle al individuo ese estatus jurídico que se propugna con la vertiente subjetiva.

Así los derechos fundamentales no son ni plenamente objetivos, ni plenamente subjetivos, no obstante, es cierto que su contenido principal no deviene de la ley, sino de la Constitución, pero el mismo no debe ser entendido ni aplicado únicamente en base a concepciones principialistas pues ello, también resultaría en la aplicación arbitraria del derecho y en la concesión de derechos fundamentales absolutos, no relativos.

Esta última idea apuntada en el párrafo anterior hace suponer que la concepción del derecho no ha mutado de su contenido positivista metodológico, en donde se aplica el derecho tal y como se encuentra en la realidad, concepción que como ya se ha visto ha quedado desplazada porque la teoría de los derechos fundamentales al aceptar una doble caracterización: objetiva y subjetiva, acepta que estos se aplican de forma relativa y gradual, lo que inmediatamente nos lleva a afirmar que, poseen límites; en consecuencia, si bien son normas principios y de allí se encuentra su contenido principal, su desarrollo obedece a aspectos formales y legales de los cuales no se puede escapar.

Ahora bien, la categoría de objetividad y razonabilidad para reducir la remuneración de forma unilateral se condice con la teoría de derechos fundamentales, debido a que, la remuneración es un derecho que está reconocido en nuestro marco constitucional y convencional, implica un derecho base que garantiza una vida digna para la persona, en tanto que tiene contenido patrimonial.

Por eso, si este derecho se ve limitado, afecta también a la calidad de vida de la persona y su familia; empero, como ya veníamos arguyendo, el derecho a la remuneración sí es un derecho fundamental pero no es absoluto. Es así que, este derecho tiene cabida en un contexto laboral en el que por su contraprestación recibe una remuneración, es decir en un contexto bilateral, por lo que, lógicamente la remuneración siempre estará condicionada a ciertos factores que la hagan posible.

En ese sentido, un contenido que limita el derecho a la remuneración es su disminución, la misma que se encuentra justificada por la confluencia de diversos elementos que puede ser, por ejemplo, estado financiero por el que pasa la empresa, en donde por muy derecho fundamental que sea la remuneración, ésta puede ser disminuida inclusive de forma unilateral por el empleador.

Lo hasta allí descrito no presenta mayor inconveniente, pues lo señalado en el párrafo anterior es coherente; empero, el inconveniente está en cómo es que debe hacerse una reducción de la remuneración para que no atente contra los derechos del trabajador, pues la normativa indica que debe ser objetiva y razonable, elementos que componen a la teoría de los derechos fundamentales y que ya han sido explicados anteriormente.

Sin embargo, la objetividad y razonabilidad evaluado únicamente por el trabajador o empleador puede traer arbitrariedades, más aún si históricamente ambos bandos han estado en frecuente colisión tratado de salvaguardar sus propios intereses, motivo por el cual, es importante y necesario que esa reducción de remuneración sea evaluada por un ente superior que fiscalice el procedimiento idóneo para no desproteger a ninguna parte, sin desconocer la objetividad y la razonabilidad que dicho procedimiento debe tener.

Finalmente, es de argüir que, los derechos fundamentales son locales, no siempre se condicen con los postulados internacionales, pero su referencia se encuentra en estos últimos, como la Convención Americana sobre

Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, lo cual implica que aun cuando derecho fundamental no este reconocido explícitamente en nuestros instrumentos nacionales, su protección se puede derivar de instrumentos internacionales como consecución de una constitución material en el artículo 3.

2.4. DISTINCIÓN ENTRE PRINCIPIOS Y REGLAS

La distinción entre principios y reglas pasa por hacer una distinción social entre los mismos, siendo que los primeros, están relacionados con los principios morales y éticos que guían la conducta humana y los segundos, ósea las reglas se establecen para regular cuestiones específicas.

En el ámbito jurídico:

Las reglas son normas inmediatamente descriptivas, primariamente retrospectivas y con pretensión de decidibilidad y comprensión, para cuya aplicación se exige la valoración de la correspondencia, siempre centrada en la finalidad que les da soporte o en los principios axiológicamente superiores, entre la construcción conceptual de la descripción normativa y la construcción conceptual de los hechos. Los principios son normas inmediatamente finalistas, primariamente prospectivas y con pretensión de complementariedad y parcialidad, para cuya aplicación se requiere una valoración de la correlación entre el estado de cosas que debe ser promovido y los efectos derivados de la conducta considerada para su promoción. (Romero Rodríguez, 2013, p. 394)

De la cita acotada, las reglas son formas de describir cómo deben ser las cosas o cómo deben actuar las personas en ciertas situaciones, es decir, son descripciones directas de lo que está permitido o prohibido; su enfoque mira hacia atrás en el sentido de que se aplican a situaciones ya ocurridas o en proceso de ocurrir, evaluando si se ha seguido la norma.

Su aplicación se ajusta a la situación concreta de lo que la regla describe, es decir, implica un trabajo de subsunción de los hechos reales a la norma, en consecuencia, para aplicar una regla de manera efectiva, es crucial entender tanto la norma en sí (su construcción conceptual) como la situación a la que se aplica (la construcción conceptual de los hechos).

En ese sentido, los principios o valores en el ámbito jurídico se pueden entender como los fundamentos básicos sobre los cuales se construyen las leyes y normas, aunado a que son directrices generales que guían la interpretación y aplicación del derecho, pero no tienen una forma específica de regulación o desarrollo normativo en sí mismos. En otras palabras, no son leyes concretas que se puedan aplicar directamente a casos específicos.

Asimismo, también los principios no proporcionan normas detalladas, sino que actúan como criterios fundamentales que orientan el sistema jurídico, tal es el caso, del principio de igualdad o el principio de justicia que son ideas generales que influyen en cómo se crean y se aplican las leyes; empero, es de tener en cuenta que, estos principios no dicen exactamente qué hacer en cada situación concreta, pero sí establecen una base sobre la cual se puede determinar el sentido de justicia y equidad en la aplicación del derecho.

Se materializan en tanto que, actúan como guías que ayudan a los jueces, legisladores y abogados a interpretar y aplicar las leyes de manera que se alineen con los objetivos y aspiraciones más amplios del sistema jurídico

Los principios o valores representan proposiciones jurídicas o directivas, pero no tienen un desarrollo normativo; es decir, el principio es más bien un criterio fundamental en sí mismo, que marca, de alguna manera, el sentido de justicia de las normas jurídicas. (López Olivera, 2005, p. 175)

Actúan como un marco que define y guía el sentido de justicia dentro del sistema legal. En otras palabras, ayudan a determinar cómo deben aplicarse las normas para lograr resultados justos y equitativos y por el mismo hecho son categorías de textura abierta, moldeable a la aplicación de un caso en concreto, imposible que de ellos se pueda deducir una conclusión bajo un razonamiento únicamente lógico.

Ahora bien, el estudio de las reglas y principios aplicado al derecho laboral implica que, las reglas son normas específicas que establecen obligaciones concretas, como la duración máxima de la jornada laboral o el monto del salario mínimo. El Tribunal Constitucional a través del Exp. 008-2005-AI/TC, precisa que “Denominase como tales a aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amen de servir de fuente de inspiración directa o indirecta la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas” (fund. 20).

Estas reglas rectoras ayudan a guiar y definir cómo se deben crear las normas laborales, es decir, se establecen como criterios que influyen en la formulación de leyes o regulaciones relacionadas con el trabajo.

Por su parte, los principios laborales, son:

líneas directrices o postulados básicos de la tarea interpretativa que inspiran el sentido que han de aplicarse a las normas laborales, ser desentrañado –en caso de duda– el contenido de las relaciones de trabajo, o desvelada justamente la intención que presidiera la voluntad de los sujetos contratantes. (Alonso García citado en Paredes Infanzón, 2018, párr. 5)

Es así que, en el derecho laboral, las reglas se refieren a normas específicas que regulan aspectos como, duración de la jornada laboral, salario mínimo, descansos y vacaciones, seguridad y salud en el trabajo; mientras que los principios se refieren a criterios generales que orientan la interpretación y aplicación del derecho laboral, tales como protección del trabajador, igualdad de trato, no discriminación, libertad sindical.

Entonces, el derecho a la remuneración es un derecho cuya connotación se deviene de un principio, porque es entendido como un derecho que proyecta una vida digna para su perceptor, materializando su dignidad humana, en tanto que ofrece el ingreso de recursos humanos para cubrir sus necesidades básicas.

Empero, esa connotación moral y social de la remuneración se ve delimitada por los preceptos legales, es decir por las normas reglas del sistema jurídico laboral, ello para entender que sí la remuneración es un principio de contextura abierta, pero no ilimitada, pues aspectos como el salario del trabajador que no puede ser menos del mínimo vital establecido por ley, la modalidad de la misma, la forma de efectuarse, entre otros aspectos, son señalados por ley y no puede desconocerse ello.

Por eso, la importancia de la distinción entre reglas y principios, no es para señalar que los principios desploman totalmente a las reglas o para argüir que nuestro estado constitucional de derecho reduce la aplicación del derecho únicamente a principios, sino para entender cómo debe operar su entendimiento y aplicación a la remuneración al campo laboral.

Es así que, si esta diferenciación de reglas y principios en el derecho laboral es operativa, significa sobre todo que la aplicación de un principio puede adoptar matices formales que lo delimiten, como efectivamente sucede con la reducción laboral no consensuada, puesto que, el hecho objetivo que justifica ello no implica su desconocimiento como principio o su importancia para el desarrollo vital de la persona, sino que su limitación es necesaria para preservar porque está en juego otros derechos que limitados pueden terminar por empeorar la situación del trabajador, porque si la empresa quiebra su consecuencia más próxima es que los trabajadores se queden sin trabajo.

Estas limitaciones como ya veníamos arguyendo deben obedecer a la objetividad y razonabilidad, es decir el procedimiento que se haga debe privilegiar estos dos principios para que el principio de remuneración no se vea limitado arbitrariamente, aunado a que, su verificación esté sujeta a un ente competente diferente al trabajador y empleador; pues las categorías de razonabilidad y objetividad se encuentran en la ley pero no sabe cómo y quién debe guiar o fiscalizar este procedimiento, ingrediente indispensable para la materialización de los dos primeros.

2.5. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

El principio de razonabilidad se aplica en diferentes áreas del derecho, incluyendo el derecho administrativo, el derecho constitucional y el derecho laboral, su contenido ha generado serias dificultades que no han tenido éxito para su delimitación conceptual, pero maso menos se orienta a garantizar que las decisiones y acciones sean justas, equitativas y respeten los derechos de las personas.

La razonabilidad está en el centro del debate jurídico, tanto en el mundo académico como en la práctica, porque siempre se representa como un criterio guía en las decisiones en circunstancias controvertidas. En ella conviven “dos almas” que al mismo tiempo recíprocamente la condicionan: una dogmático-jurídica y la otra filosófico-teórica. Eso confirma su complejidad intrínseca. (Stamile, 2015, p. 224)

De la cita se entiende que, la dimensión dogmático-jurídica se enfoca en el sistema legal y en cómo se interpretan y aplican las normas jurídicas, por eso, la razonabilidad se entiende como la capacidad de aplicar los principios legales de manera coherente y consistente con el marco normativo existente; la dimensión filosófico-teórica, examina la razonabilidad desde una perspectiva más abstracta y crítica, en tanto que, se cuestiona el fundamento y el alcance de los principios legales, considerando aspectos éticos, morales y de justicia.

Es así que, la coexistencia de estas dos dimensiones de la razonabilidad añade una capa de complejidad a su aplicación en la práctica jurídica, pues mientras que la dimensión dogmático-jurídica busca una aplicación coherente y sistemática dentro del marco normativo, la dimensión filosófico-

teórica plantea preguntas sobre la legitimidad y la justicia de las decisiones tomadas, siendo ambas exclusivas en la interpretación y aplicación de las normas.

García Amado (2013) haciendo referencia la simplicidad del sistema deductivo en el derecho y de la tarea argumentativa que los jueces deben seguir, indica:

El Derecho no es un objeto que pueda conocerse de modo puramente teórico y científico, del mismo modo que las ciencias teóricas conocen y describen su objeto. El Derecho no es una realidad que esté ahí afuera, sea en normas, conceptos o valores, esperando para ser descubierto en todo su rigor sistemático y en su precisión resolutoria de casos. Tampoco es un sistema ni de normas ni de conceptos ni de valores que mantenga entre sus elementos relaciones perfectamente lógicas y que pueda presentarse como sistema lógico axiomático. El Derecho se hace para la práctica y en la práctica, y esa práctica consiste antes que nada en argumentar: si alguna racionalidad tiene el Derecho, será una racionalidad argumentativa, no de otro tipo (lógica, moral, normativa). (p. 108)

En similar sentido, Gascón Abellán y García Figueroa (2017), "predicar racionalidad del Derecho significa concebir el sistema jurídico fundamentalmente como una expresión de razón, una razón en sentido fuerte que se contrapone a la voluntad" (p. 64); aquí, "razón en sentido fuerte" hace referencia a una forma de racionalidad que es robusta, sistemática y rigurosa, es decir, una razón que no se basa simplemente en opiniones subjetivas o deseos, sino en principios bien fundados y argumentados que guían el desarrollo y la aplicación del Derecho.

De esta correlación de ideas apuntadas, se verifica algunos de los elementos que se consideran al aplicar el principio de razonabilidad tales como, la existencia de una justificación objetiva y lógica para la acción, la ausencia de arbitrariedad o discriminación y el respeto a los derechos e intereses legítimos de las personas tuteladas.

En relación a ello, la jurisprudencia comparada, a través de la Sentencia TC/0044/12 ha señalado que, la aplicación del test de razonabilidad obedece al análisis de los siguientes criterios “el análisis del fin buscado, el análisis del medio empleado y, finalmente, el análisis de la relación entre el medio y el fin” (Tribunal Constitucional de República Dominicana, 2012, p. 9).

El análisis del fin buscado, consiste en identificar claramente cuál es el resultado final que se busca y qué se espera lograr con una determinada acción, lo cual debe reflejar su concordancia con los postulados constitucionales; el medio empleado, responderá a los recursos, métodos y procedimientos que se utilizan para alcanzar el objetivo y a si estos no resultan lesivos o no hay otro que satisfaga en igual o mejor medida el objetivo perseguido; la relación entre medio y fin, evalúa si los recursos y métodos empleados son adecuados y efectivos para alcanzar el objetivo deseado.

En la presente investigación, tales prerrogativas apuntan al análisis de la disminución de la remuneración de forma unilateral por parte del empleador, entendiéndose que su cauce se encuentra en el derecho laboral

y que el principio de razonabilidad en este campo se aplica para evaluar si la decisión arribada obedece se condice o no con estos postulados.

Entonces, dentro del derecho laboral, la razonabilidad se usa, por ejemplo, para analizar si el despido de un trabajador es justificado o no, si se condice o no con el principio de razonabilidad; proteger al trabajador de la discriminación laboral, es decir, una decisión laboral no debe estar basada en criterios como raza, género, edad, etc.; evaluar si las condiciones de trabajo son razonables y si estas son lesivas para la salud y seguridad del trabajador; para evaluar la remuneración, la cual no puede ser inferior a los establecidos por la ley o convenio colectivo; entre otros aspectos.

Es así que, la evaluación de la reducción salarial unilateralmente, debe pasar por el análisis de este principio, no para coadyuvar a su delimitación conceptual, sino para argumentar porque resulta admisible la reducción de la remuneración, pues no olvidemos que razonabilidad y argumentación están vinculadas, es decir, si vamos a tomar postura aceptando que sí se puede hacer una reducción salarial, lógicamente corresponde que esa reducción este sustentada en criterios fuertes.

En el caso específico, el test en cuanto al análisis del fin buscado deberá reflejar que con la reducción salarial se busca la protección de la empresa y del trabajador, en tanto que, la estabilidad de una es la garantía de la otra y, además que la reducción no afecte la supervivencia del trabajador; por otro lado, el análisis del medio empleado, buscará sustentar que la reducción salarial es la única medida idónea y pertinente para conservar la

empresa y con ello que no se deje sin trabajo al empleador; finalmente, si lo que está en juego es la estabilidad financiera de la empresa, el medio para coadyuvar a ello, es la reducción salarial del trabajador. No obstante, independientemente de la “causa objetiva” que origine la reducción de la remuneración, la evaluación debe darse en específico, es decir, en el caso en concreto, en donde es clave la presencia de un ente imparcial para determinar ello.

Reducción que, si es fiscalizado por un ente competente, como el Ministerio del Trabajo, prevalecerá de forma más precisa la protección de ambas partes, empleador y trabajador, siendo que, una vez superada la crisis financiera o la causa objetiva que dio pase a la reducción de la remuneración, reestablecerá la remuneración del trabajador, inclusive, se podría otorgar al trabajador la dejado de percibir durante el tiempo que estuvo presente la causa objetiva.

Finalmente, es cierto que el principio de razonabilidad es subjetivo, la jurisprudencia nacional no se ha pronunciado muy estrechamente sobre el mismo, pero ello no es pretexto para que los órganos jurisdiccionales omitan el análisis de su contenido jurídico-moral, pues su evaluación es obligatoria, aplicada al caso concreto y siguiendo los demás postulados del campo en el que se presenta.

2.6. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

Una pequeña y estirada introducción del principio de proporcionalidad podría indicar que es un concepto fundamental en derecho, referido a la idea de que las medidas adoptadas deben ser adecuadas, necesarias y equilibradas en relación con los objetivos que se persiguen.

Su conexión con el principio de racionalidad recae en que ambos buscan asegurar que las decisiones y medidas sean lo más justas posibles para cuyo fin se hace uso de ambos principios. Es así que, la racionalidad asegura que las decisiones estén basadas en razonamientos sólidos, mientras que la proporcionalidad asegura que las medidas tomadas sean equilibradas y no excesivas en relación con los objetivos perseguidos.

En la práctica, esto se refleja debido a que una decisión debe no solo estar bien fundamentada desde un punto de vista lógico (racionalidad), sino también ser equilibrada en términos de impacto y necesidad (proporcionalidad), en consecuencia, juntos, estos principios garantizan que las decisiones sean razonables y proporcionales, protegiendo tanto la eficacia de las acciones como los derechos y las libertades de los individuos.

Por tal motivo, el principio de proporcionalidad cumple la “función de estructurar el procedimiento interpretativo para la determinación del contenido de los derechos fundamentales que resulta vinculante para el legislador y para la fundamentación de dicho contenido en las decisiones de control de constitucionalidad de las leyes” (Alexy, 1993, p. 81).

El indicado autor citado en Caminos (2014) indica que el principio de proporcionalidad “constituye el procedimiento correcto, en términos conceptuales y normativos, que un tribunal debe utilizar para interpretar y aplicar las normas sobre derechos fundamentales contenidas en una constitución” (p. 54)

En ese sentido, la concepción teórica del principio de proporcionalidad se refleja en la interpretación de derechos que haga un órgano jurisdiccional para avalar o desmeritar un derecho, si ello es así, quiere decir, que su uso se presenta en aquellos supuestos en donde no hay una noción clara del contenido del derecho invocado, configurándose el principio de proporcionalidad como “una forma específica de ponderación o de balanceo entre política legislativa y respeto de derechos fundamentales” (Zuñiga Añazco, 2010, p. 260).

Por su parte, la actividad ponderativa, implica que dos principios han entrado en conflicto y no se sabe a cual de ellos prevalecer en un caso en concreto, motivo por el cual, es necesario que tal actividad se haga bajo el juicio del principio de proporcionalidad.

Se admite entonces que, los derechos fundamentales no son absolutos, admiten límites, los cuales son encontrados en un caso en concreto pues:

En aquellos casos en los que sea posible emplear medios distintos para imponer un límite o éste admita distintas intensidades en el grado de su aplicación, es donde debe acudir al principio de proporcionalidad porque es la técnica a través de la cual se realiza el mandato de optimización que contiene todo derecho fundamental

y el principio de efecto recíproco. (Villaverde Menéndez, 2008, p. 182)

La idea central de la cita, es que, cuando hay diferentes formas de imponer un límite a un derecho fundamental o cuando se puede aplicar ese límite con distintos grados de intensidad, se debe recurrir al principio de proporcionalidad, es decir, cuando se tiene la opción de elegir entre diferentes maneras de restringir un derecho, o diferentes niveles de restricción, hay que evaluar cuál es la más adecuada y menos invasiva; por su parte, el mandato de optimización se refiere a la idea de que los derechos fundamentales no solo deben ser respetados, sino también promovidos y garantizados en la mayor medida posible, configurando el "principio de efecto recíproco" por el cual, los derechos fundamentales y sus limitaciones deben considerarse de manera que sus efectos sean equilibrados.

Esa gradualidad para la aplicación de límites se configura por el examen o análisis de otros tres subprincipios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. El primero, se refiere a la adecuación y capacidad de los medios y procedimientos utilizados para alcanzar los objetivos deseados.

Para comprobar la utilidad o idoneidad de una medida restrictiva de un derecho habrá de verificarse, inicialmente, si es apta para la consecución del fin perseguido. En efecto, lo primero que habrá que comprobar es si la medida enjuiciada supera el oportuno juicio de adecuación, o, en otras palabras, si la relación medio-fin resulta adecuada e idónea. Es preciso, por tanto, que la restricción que sufre el derecho resulte realmente útil para justificar el fin perseguido, o, dicho en negativo que la medida restrictiva no sea

desde todo punto de vista y en principio absolutamente inútil para alcanzar el fin. (Perello Domenech, 1997, p. 70)

Este principio, en la disminución de la remuneración no consensuada implica que la misma debe ser razonable y estar debidamente justificado, en el supuesto específico de no ser consensuada, este subprincipio se convierte en un mecanismo para proteger al empleado de posibles abusos, por eso, la justificación debe tener en cuentas aspectos como la situación económica de la empresa, la naturaleza del trabajo y la duración del empleo, entre otros aspectos.

A parte de ello, este principio apunta a un fin constitucional legítimo, siendo que, en el caso específico, ese fin perseguirá equilibrar la flexibilidad que las empresas pueden necesitar para adaptarse a cambios económicos y así no perderse su estabilidad y existencia en el mercado laboral, que además es una fuente que genera trabajo.

En cuanto al principio de necesidad establece que:

si existen dos medios disponibles, igualmente efectivos, para promover un determinado principio, pero uno de ellos afecta de un modo menos intenso que el otro a un segundo principio, entonces al considerarse que este segundo principio impone el mandato de optimizar las posibilidades fácticas, se debe elegir el medio que importe un menor grado de afectación. (Caminos, 2014, p. 56)

Entonces, este principio implica que cualquier acción, medida o decisión debe ser indispensable para alcanzar un objetivo específico, y no debe haber alternativas viables menos drásticas, en el caso específico, implica

que la reducción debe ser la última opción disponible para resolver un problema económico o la circunstancia objetiva por la que pasa la empresa.

Es así que, el procedimiento deberá analizar la situación financiera de la empresa (revisar informes financieros, pronósticos económicos y otros aspectos), aunado a que, se debe considerar todas las alternativas posibles que podrían evitar esta medida como, por ejemplo, la reducción de horas laborales, suspensión temporal de beneficios, recortes en otros gastos operativos, o búsqueda de otras fuentes de ingresos, es decir, analizar cualquier otra medida que haga ver su ineficacia frente a la medida de reducción salarial, esta última como la más idónea, pero llevada a cabo por un ente superior como el Ministerio del Trabajo.

Finalmente, el principio de proporcionalidad propiamente dicha o en sentido estricto “valora el objetivo perseguido y el derecho humano limitado para conseguir el objetivo; entre los dos derechos se debe evaluar si la ventaja que quiero obtener (objetivo) compensa el sacrificio que voy a realizar (derecho limitado)” (Ávila Santamaría, 2008, p. 332).

Este último principio en la presente investigación, analiza el impacto de la reducción salarial sobre el trabajador y lo compara con el beneficio que se espera obtener, asegurándose que, la reducción salarial sea la medida menos gravosa que permita alcanzar el objetivo, para lo cual se debe proporcionar una justificación detallada y razonable de por qué la reducción salarial es necesaria y cómo se llegó a la cantidad específica a reducir.

En fin, el principio de proporcionalidad en la disminución de la remuneración no consensuada se refiere a la idea de que cualquier reducción en el salario de un trabajador que no haya sido acordada debe ser proporcional, es decir, debe haber un equilibrio entre el impacto de la disminución en el trabajador y la necesidad de la empresa de reducir costos, para evitar perjuicios desproporcionados al trabajador.

Si bien, aunque el término "no consensuada" implica que no ha habido un acuerdo previo entre las partes, el principio de proporcionalidad también puede implicar la necesidad de alguna forma de negociación o consulta, incluso en situaciones en que el consentimiento formal no ha sido obtenido, asimismo, el procedimiento indicado de verificación de datos objetivos subsumidos en el tres sub principios requerirá que sean analizados y verificados por un tercero ajeno a la relación bilateral del empleador y trabajador, para que en caso no haya otra medida más que la reducción salarial, esta sea en la mayor medida posible imparcial.

2.7. ELEMENTOS COMPONENTES DEL DERECHO AL TRABAJO

El derecho al trabajo en Perú está consagrado en la Constitución Política del Perú de 1993, en el artículo 22, estableciéndose que "Toda persona tiene derecho al trabajo y a una remuneración justa y equitativa, que le asegure una existencia digna para sí y su familia".

Aunado a ello, nuestro Estado ha ratificado varios tratados internacionales que protegen el derecho al trabajo, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos

Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), entre otros instrumentos.

De forma específica, el derecho al trabajo, en el sector privado se regula a través del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual establece las normas para la contratación, el despido, la remuneración, la seguridad laboral, entre otros aspectos.

A pesar de ello, todavía existen imprecisiones en el ámbito laboral, como la informalidad laboral, la precariedad laboral, discriminación en el trabajo y cómo debe hacerse la remuneración salarial unilateral cuando existe un hecho objetivo y razonable, ello porque el derecho al trabajo trae consigo derechos conexos esenciales para la realización de una vida con dignidad, aunque este último término resulte siempre subjetivo y por lo mismo impreciso.

2.7.1. Remuneración

Se ha entendido por remuneración como el pago o compensación económica que una persona recibe a cambio de su trabajo o servicio, es decir, constituye la contraprestación que se otorga por el desempeño de un trabajo o por prestar un servicio. Toyama Miyagusuku (2001) indica “La remuneración no solamente es un elemento esencial del contrato de trabajo, sino que constituye un derecho fundamental reconocido por el artículo 24 de la Constitución de 1993” (p. 291).

Este derecho incluye otros derechos conexos tales como, el salario mínimo, bonificaciones y beneficios sociales. El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 ley de Productividad y Competitividad Laboral, ha indicado que “Constituye remuneración para todo efecto legal e íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en dinero o en especies, cualquiera sea la forma o denominación que se tenga, siempre que sean de su libre disposición (art. 6).

En ese cometido, independientemente de los derechos conexos que conformen el derecho a la remuneración, lo que es indubitable es que, se trata de un derecho fundamental, eso sí de eficacia diferida o programática, ello porque su contenido es señalado y delimitado por ley; en consecuencia, cuando tal remuneración sea reducida unilateralmente esta debe seguir un procedimiento que privilegie la objetividad y razonabilidad, lo cual debe seguirse por un ente superior, diferente a trabajador y empleador.

2.7.2. Estabilidad laboral

El derecho a la estabilidad laboral, se relaciona con el derecho del trabajador a mantener su empleo y no ser despedidos de manera injustificada o arbitraria, sino que, el despido se sustente en causas justificadas, como bajo rendimiento, falta grave, reestructuración de la empresa o por la extinción de la misma, en cuyo el trabajador tiene derecho a ser reinstalado o a recibir una compensación por despido injustificado.

En ese entender, la estabilidad laboral, como manifestación central del derecho al trabajo, implica una clara prohibición contra los despidos injustificados. Ahora bien, entendamos que, la estabilidad laboral se da en un contexto determinado y específico en el que deben confluír dos características “1) relación de dependencia y 2) actividad permanente” (Neves Mujica, 1987, p. 30).

En ese sentido, cualquier trabajador no está protegido por el derecho a la estabilidad laboral, empero lejos de centrarnos a discutir ello, hemos de señalar que, estos elementos son precisamente los que configuran la estabilidad del trabajador en la empresa, pero a su vez son también determinantes para la propia estabilidad de la empresa.

Ello demuestra una vez más que los derechos fundamentales laborales no son absolutos, pues si bien existe el derecho a una estabilidad laboral esta puede eliminarse con la extinción de la empresa.

Apuntamos a que, cuando exista una razón fuerte para disminuir la remuneración del trabajador, esta se haga bajo un procedimiento detallado, cuyo fin es precisamente no perder a la empresa y con ello a la estabilidad de los trabajadores, pues si ella persiste a la situación grave por la que pasa, los trabajadores podrán mantener su trabajo y con ello los derechos que le asisten.

2.7.3. Remuneración mínima

Otro de los contenidos que importan para la presente investigación, es la remuneración mínima o salario mínimo, el cual ha sido entendido como el salario mínimo legal que un empleador está obligado a pagar a sus trabajadores por una jornada laboral completa, con el objetivo de garantizar que los trabajadores reciban una compensación justa que cubra sus necesidades básicas, como alimentación, vivienda, salud, y educación.

Por “salario mínimo” puede entenderse la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países. (Nava Sotero, 2015, p. 4-5)

En ese orden de ideas, el salario mínimo se refiere a la cantidad mínima que debe recibir un trabajador por sus labores o servicios en un período de tiempo determinado, ya sea calculado por hora o por productividad.

El mismo está protegido por la ley, no puede reducirse ni mediante acuerdos individuales ni colectivos, ya que, su objetivo es asegurar que el salario cubra las necesidades básicas del trabajador y su familia, teniendo en cuenta las condiciones económicas y sociales en el que se encuentre.

Si ello es así, en la presente investigación cuando exista una causa que justifique la reducción de la remuneración del trabajador, esta podrá hacerse, pero siempre dentro de los límites que manda la ley, es decir no podría argüirse que el trabajador ostente una remuneración que sea por debajo del límite legal.

Entonces, la propuesta de seguir la objetividad y razonabilidad en el procedimiento, obedece también a la preservación de que no se puede ni debe establecerse una remuneración por debajo del límite porque no resultaría proporcional ni razonable para proteger la vida con al menos lo necesario para el desarrollo del ser humano.

2.7.4. Canasta básica familiar

Este elemento componente se relaciona estrechamente con los tres elementos anteriormente indicados, dado que, la concreción de ellos materializado en el acceso y permanencia de un trabajador en su trabajo es la obtención de una canasta familiar, que muchas veces inclusive va más allá, de la supervivencia del propio trabajador, para proteger a la supervivencia de los suyos.

Entonces, no estamos hablando aquí de un capricho o necesidad cualesquiera, sino de un conjunto de bienes y servicios esenciales que una familia promedio necesita para satisfacer sus necesidades básicas durante un período determinado, generalmente un mes.

Asimismo, sirve como un indicador del costo de vida de un trabajador y su familia, dado que su valor es usado para medir el nivel de bienestar y determinar si los ingresos de las familias son suficientes para cubrir estas necesidades mínimas.

En ese sentido, la disminución de la remuneración no puede afectar la canasta mínima, porque se pone en riesgo la dignidad del trabajador y su familia, por tal motivo, es imprescindible que, al optarse por tal medida, esta trate de ser lo más objetiva y razonable posible, cuyos parámetros no traspasen el límite de la remuneración mínima vital.

2.8. ELEMENTOS COMPONENTES DEL DERECHO A FORMAR UNA EMPRESA

El derecho a formar una empresa es un pilar fundamental en cualquier sociedad que promueva la libertad económica y el desarrollo empresarial, dado que, este derecho no solo facilita la creación de nuevas oportunidades de empleo y generación de riqueza, sino que también fomenta la innovación y la competencia en los mercados.

El Perú posee en su régimen económico constitucional, una economía social y de mercado, conteniendo principios tales como la prohibición de monopolios, la subsidiariedad del Estado en el mercado y la libertad de empresa, siendo esta última un derecho que permite a los empleadores tomar decisiones sobre la organización y dirección de sus negocios, como determinar precios, contratar y despedir empleados y fijar remuneraciones.

Es así que, cuando el empleador reduce unilateralmente el salario o la remuneración de un trabajador sin su consentimiento, esto entra en conflicto con el principio de protección al trabajador y demás derechos conexos, debido a que, el salario es un derecho fundamental del empleado, que forma parte del contrato laboral, el cual no puede ser modificado de forma arbitraria y sin sustento fáctico y jurídico. Contrario sensu, si el empleador considera que existe una causa objetiva y razonable para reducir la remuneración, porque está en riesgo la estabilidad de la empresa, puede considerar legítimo su actuar, es decir, se presentan dos situaciones excluyentes que hacen necesaria la presencia de un procedimiento con un ente diferente al trabajador y empleador para la reducción de la remuneración.

2.8.1. Estabilidad de la empresa

La estabilidad de la empresa no es un derecho que este reconocido como tal en la Constitución Política o en alguna norma de carácter legal o infra-legal, sin embargo, este derecho se deriva del derecho a formar una empresa e implica su capacidad para operar de manera continua y sostenible en el tiempo, en donde se tiene en cuenta factores como el posicionamiento en el mercado, la gestión de recursos y planificación estratégica sólida, etc.

Por tal motivo, es totalmente admisible que cuando una persona decide hacer empresa es para mantenerla en el mercado y con ello generar ingresos económicos que también le permitan el desarrollarse bajo los postulados de una vida digna.

Visto de ese modo la estabilidad de la empresa es también un derecho que se condice con el derecho al trabajo, solo que a través de la formación de empresa. Entonces, de tales notas, es posible afirmar que, así como el trabajador tiene derecho a una remuneración, estabilidad laboral, salario mínimo y demás, el empleador con respecto a su empresa tiene también derecho a que esta se mantenga en el mercado.

En base a su fundamento que es totalmente legítimo y comprensible, el empleador podría reducir la remuneración del trabajador, hasta que la situación que pone en riesgo la estabilidad de la empresa desaparezca; empero esta reducción, no debe llevarse a cabo tan a la ligera, pues si se reconoce que tanto trabajador como empleador tienen intereses y derechos contrapuestos, lo más idóneo es que se haga por un tercero.

Por tal motivo, sí la reducción de la remuneración puede ser una medida temporal para mantener la estabilidad de la empresa en tiempos de crisis financiera y, con ello, ayudar a evitar despidos masivos y permitir que la empresa se recupere; pero tal medida, también apunta a que, en aras de conseguir estabilidad para la empresa, la reducción salarial sea bien gestionada y comunicada, involucrando principios de transparencia, objetividad y razonabilidad, evidenciando un compromiso para la recuperación de la misma, el reintegro y pago de la diferenciación que no ha sido pagado íntegramente.

2.8.2. Acceso a financiamiento

El acceso al financiamiento es crucial para la estabilidad de una empresa y puede considerarse un componente del derecho a la estabilidad empresarial, toda vez que, comprende la posibilidad de obtener recursos financieros adecuados para operar, crecer y adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado.

Es así que, el derecho a la estabilidad empresarial a menudo implica un entorno financiero adecuado y accesible, donde las empresas pueden obtener financiamiento sin enfrentar barreras excesivas, como tasas de interés prohibitivas o requisitos de crédito demasiado estrictos, asimismo, también puede incluir el procedimiento detallado para el acceso a una mejor estabilidad financiera a través de la reducción salarial de los trabajadores.

Empero, la reducción de salarios sin el consentimiento de los trabajadores siempre será una medida extrema que trae como consecuencias descontento y problemas legales en su aplicación, más aún cuando la ley para esta temática ha dejado un camino abierto cuya textura se sigue de la cláusula “causa objetiva y razonable” para reducirla.

Ante tal situación, es verdad que el empleador tiene derecho a la obtención de recursos para preservar su empresa, pero abordando tal acción de ajuste salarial con transparencia y diálogo, puede ser a través de negociaciones colectivas, donde los representantes de

los trabajadores y la dirección de la empresa buscan soluciones mutuamente aceptables, lo cual es preferible para evitar conflictos en el ambiente laboral; no obstante, tal acción va a estar viciada por intereses particulares propios de empleador y trabajador, ante lo cual, un tercero como el Ministerio de Trabajo podrá dirimir el caso.

2.8.3. Protección del derecho a la propiedad

El derecho a la propiedad está protegido por la Constitución Política del Perú de 1993, pues en su artículo 2, inciso 16, se lo cataloga como derecho, aunado a que, en el artículo 70 se lo contiene como un derecho inviolable, siendo el Estado quien tiene la responsabilidad de garantizar este derecho.

Sin embargo, esta garantía también es relativa, pues se condiciona a que el ejercicio del derecho a la propiedad debe hacerse en armonía con el bien común y dentro de los límites que establece la ley, tan es así que, en situaciones de necesidad pública o por razones de seguridad nacional, puede haber restricciones o limitaciones a este derecho.

Por su parte, el Código Civil establece como definición de la propiedad “el poder jurídico que permite usar, disfrutar, disponer y reivindicar un bien. Debe ejercerse en armonía con el interés social y dentro de los límites de la ley” (art. 923).

Díaz San Martín (2016) señala:

Es también un derecho absoluto porque confiere al titular todas las facultades sobre el bien. Es exclusiva (o excluyente, podría decirse mejor), porque elimina o descarta todo otro derecho sobre el bien, salvo desde luego que el propietario lo autorice. Tan completo (absoluto) es el derecho de propiedad que no deja lugar a otro derecho. (p. 22)

En ese sentido, se entiende a la propiedad como una manifestación de riqueza, ya sea de bienes materiales o inmuebles, los mismos que representan un valor económico significativo, otorgando a su titular el control sobre sus bienes, permitiéndoles utilizarlos, disfrutarlos y disponer de ellos de acuerdo con sus intereses.

La relación del derecho de propiedad y el campo del derecho laboral, abarca tanto los derechos de los propietarios de las empresas sobre sus activos y recursos, como los derechos de los trabajadores sobre sus salarios y condiciones laborales, dando pase a un equilibrio entre la capacidad de la empresa para gestionar sus recursos y la protección de los derechos de los trabajadores, asegurando que las decisiones empresariales se tomen de manera respetuosa con los derechos de los trabajadores.

Es así que, derecho se da por medio del desarrollo del trabajo, por eso les asiste a todas las personas y en el caso específico de la presente investigación a trabajador y empleador, pues ambos van a querer la formación de su propio patrimonio y en ese ideal se comportan de acuerdo a sus intereses.

Entonces, cuando se reduce la remuneración el trabajador también puede argumentar la vulneración de su derecho a la propiedad, y cuando no se le permite al empleado reducir la remuneración para conservar la estabilidad de su empresa puede argumentar lo mismo; en consecuencia, ambos bandos desde sus propias perspectivas pueden tener razón, por eso mismo, la causa objetiva y razonable que sustenta la reducción salarial debe seguirse por ejemplo por un tercero.

Finalmente, lo cierto es que la reducción salarial de forma unilateral siempre va a constituir un mecanismo fuerte dado que impacta directamente en la vida y su familia del trabajador, por eso, recurrir a este mecanismo debe ser el último posible, siendo que, primero se debe optar por evaluar otras alternativas de solución.

2.9. ORGANISMOS QUE PROTEGEN EL DERECHO AL TRABAJO

2.9.1. Ministerio del Trabajo

En este punto, cuando visitamos el portal web del Estado Peruano, la misión del Ministerio del Trabajo (2015) está redactado para “promover empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, a través del fortalecimiento del dialogo social y, la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, en el marco de un modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano” (párr. 2).

Aunado a ello, en el artículo 1 del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N. ° 019-2019-TR, Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que, El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el “organismo rector de los Sectores Trabajo y Promoción del Empleo, con personería jurídica de derecho público. Forma parte del Poder Ejecutivo y constituye un pliego presupuestal con autonomía administrativa y económica, de acuerdo a Ley”.

El elemento de “personería jurídica de derecho público”, implica que la entidad tiene una personalidad legal propia, separada de otras instituciones y opera bajo el marco del derecho público, lo que a su vez somete su actuación al interés general que normalmente está regulada por normas estatales.

Por su parte, el elemento “forma parte del Poder Ejecutivo”, indica que, este organismo pertenece a la rama del gobierno encargada de la ejecución de políticas y la administración pública, bajo el liderazgo del presidente del Estado Peruano.

Con respecto, al elemento “pliego presupuestal con autonomía administrativa y económica”, implica que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, maneja su propio presupuesto, contando

con independencia para gestionar sus recursos, personal y toma de decisiones económicas, dentro del marco legal aplicable.

Asimismo, el artículo 2 de la citada norma, establece la competencia de tal organismo, indicando que esta se extiende a las personas naturales y jurídicas del Sector público y privado que realizan actividades de los Sectores Trabajo y Promoción del Empleo en todo el territorio nacional.

A través del artículo 3, se señalan las funciones rectoras, como las de supervisar, planificar, supervisar o ejecutar políticas nacionales y sectoriales en materias socio laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral, entre otros; funciones técnico normativas, como las de aprobar normas y lineamientos técnicos, directivas orientados a garantizar la adecuada ejecución y supervisión de las políticas laborales a nivel nacional.

En el literal f, del artículo 3, específicamente señala como una de sus funciones exclusivas “Fijar y aplicar los lineamientos para la política de remuneraciones mínimas, en el marco de lo dispuesto por el artículo 24 de la Constitución Política del Perú”, lo que da a entender que, se busca garantizar el derecho de los trabajadores a recibir una remuneración justa, que no puede ser inferior al salario mínimo vital, asegurando así que cubra las necesidades básicas del trabajador y su familia.

Estas funciones narradas en general, aun cuando no contemplan de forma específica, por ejemplo, la supervisión del procedimiento para que la reducción salarial no consensuada sea posible, sí tiene competencia para ello, siendo que, dentro de sus políticas está la de supervisar las políticas técnico normativas en materia socio laboral y derechos fundamentales.

Empero, desde un punto de vista personal, creemos que el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo se ocupa más por implementar y evaluar políticas públicas orientadas a la promoción del empleo, la regulación laboral y el desarrollo de los derechos de los trabajadores en Perú, siendo su objetivo principal mejorar las condiciones laborales y promover el empleo digno y productivo en el país, es decir, se encarga de una etapa pre-laboral.

2.8.1. Sunafil

A través, del artículo 1 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio-laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como

brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

En el artículo 4 se detallan las funciones que le competen, dentro de las cuales se encuentran “supervisar el cumplimiento de la normativa socio-laboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia” (lit. 1); “probar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales” (lit. 2), “Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia” (lit. 3).

Estas funciones de fiscalización incluyen inspecciones y auditorías, para verificar que las empresas y entidades operen dentro del marco legal que regula los derechos de los trabajadores, condiciones laborales, salarios, etc., asimismo, deben estar alineadas con las directrices nacionales y sectoriales, es decir, con los lineamientos generales del gobierno y de sectores específicos de la economía, garantizando coherencia y cumplimiento con los objetivos establecidos a nivel nacional; y, finalmente, también se refieren a la creación de reglas que puedan mejorar la regulación y fiscalización del trabajo, adaptándose a las necesidades y cambios en el entorno laboral.

Es así que, se puede observar que esta Entidad es la más idónea para salvaguardar el procedimiento de reducción salarial no

consensuada, debido a que, su actuación es más a posteriori relacionada con el cumplimiento de esas normas y políticas laborales en las que ha intervenido, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo.

Es decir, este Organismo no se ocupa por fomentar puestos de trabajo como sí lo hace el Ministerio de Trabajo, sino más porque una vez el trabajador tenga empleo a este no se le limite ningún derecho de forma arbitraria.

Si ello es así, resulta factible que Sunafil guíe, oriente y supervise el procedimiento para que la reducción de la remuneración no sea arbitraria, pues del Estudio de la Ley citada, se tiene que incluso cuenta con un Tribunal de Fiscalización Laboral encargado de resolver los casos presentados, quién también sanciona la vulneración de derechos fundamentales al trabajador cuando el empleador actúa de forma ilimitada.

Empero, la investigación no se centra en determinar si la reducción salarial está o no permitido, sino en que existirán situaciones objetivas que faculden al empleador a reducir el salario de sus trabajadores y el marco de ello, el procedimiento para llevarlo a cabo debe estar supervisado por Sunafil a fin de evitar parcialidades y con ello vulneraciones a los derechos del trabajador. Esta última acotación no está regulada, pero del estudio

de este organismo, se puede inferir que puede ser uno idóneo para la tutela de las partes en la relación laboral.

2.10. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Los instrumentos internacionales, no han catalogado un procedimiento específico para la reducción salarial, sus referencias más próximas se encuentran relacionadas con el derecho al trabajo, catalogándolo como un derecho humano.

Así, por ejemplo, está la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), indica que "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones de trabajo justas y favorables y a la protección contra el desempleo" (art. 23, inc. 1) y, con respecto a la remuneración señala en el mismo artículo, inciso 3 que, toda persona que trabaja tiene el derecho a recibir un salario justo que refleje el valor de su trabajo y le permita cubrir sus necesidades y las de su familia, además, en caso de que la remuneración no sea suficiente o surjan situaciones de vulnerabilidad (desempleo, enfermedad, vejez, entre otras), el sistema de protección social debe intervenir para garantizar una vida digna, por ejemplo, a través de los seguros sociales.

Es así que, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), a través del artículo 23, establece el derecho al trabajo y a una remuneración justa como fundamentales para la dignidad humana, tan es así que, no solo promueve el acceso al empleo y la igualdad de condiciones, sino también la protección contra la explotación laboral, asegurando que las personas

puedan alcanzar una vida digna mediante su trabajo; si bien este documento es escueto en su contenido, sí entrega un marco general para la promoción y protección de los derechos del trabajador.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), establece en el artículo 6 que "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho al trabajo, que incluye el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado"; en el artículo 7 desarrolla de forma específica elementos del derecho al trabajo tales como el salario igual por trabajo de igual valor, Condiciones laborales seguras y saludables, remuneración suficiente, igual oportunidades de promoción, el derecho al descanso.

En consecuencia, el instrumento en comento, refuerza el derecho al trabajo y a una remuneración justa al poner un enfoque en la igualdad de acceso al empleo, la protección frente a la discriminación y la necesidad de que los salarios sean suficientes para garantizar una vida digna, además, subraya la importancia de las condiciones de trabajo seguras, el equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre, características todas estas que vincula a los Estados a tomar medidas concretas y sostenibles para asegurar que estos derechos sean efectivamente disfrutados por todos los individuos, contribuyendo al desarrollo económico y social global.

También la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010) a través de su Preámbulo, ha indicado como uno de sus objetivos el

promover la justicia social y los derechos humanos en el trabajo, incluyendo el derecho al trabajo, la libertad sindical y la no discriminación (p. 5).

En el ámbito nacional, la Constitución Política actual, en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú de 1993, se establece que el trabajo es un deber y un derecho, aunado a que, es base para el bienestar social y un medio para la dignificación de la persona, es decir, el trabajo no solo es una actividad económica, sino un medio fundamental para que las personas desarrollen su personalidad y su vida en comunidad.

En cuanto al derecho a una remuneración, el artículo 24 establece que esta debe ser equitativa y suficiente, lo que significa que los trabajadores deben recibir un salario que les permita satisfacer sus necesidades y las de sus familias, garantizando una vida digna, para lo cual, se debe tener en cuenta elementos importantes y conexos tales como, el salario mínimo vital, el cual debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia; equidad salarial, debe tener en cuenta el tipo de trabajo realizado y de las responsabilidades que el trabajador asume; y, finalmente, el pago oportuno y en la forma que se haya convenido.

Ahora bien, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, comprende en su ámbito de aplicación a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, siendo uno de sus principales objetivos promover la productividad y competitividad

laboral a través de la creación de un marco legal que favorezca tanto a los trabajadores como a las empresas.

Es así que, a través del artículo 6 de la citada norma, se ha indicado con respecto a la remuneración, que incluye todo lo que el trabajador recibe a cambio de su labor, ya sea en dinero o en especie, siempre y cuando sea de libre disposición del trabajador, en consecuencia, cualquier pago o beneficio que el trabajador pueda utilizar libremente, sin restricciones, se considera parte de su salario y, por lo tanto, tiene efectos legales en términos de derechos laborales, aportes a la seguridad social, entre otros.

Ahora bien, en el artículo 9, se señala la facultad del para “introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo” (párr. 2), dando a entender que, el empleador tiene la potestad de realizar cambios en las condiciones laborales, siempre que estos sean razonables y justificados por las necesidades del centro de trabajo, buscando un equilibrio entre los intereses de ambas partes.

Este párrafo no establece de forma específica cuales son las materias que pueden ser objeto de decisión unilateral, dando a entender que puede ser cualesquiera, eso sí, bajo los términos de objetividad y razonabilidad.

Por su parte, en el artículo 30, inciso b, de la acotada norma, se señalan actos de hostilidad equiparables al despido, siendo uno de ellos “La

reducción de la categoría y de la remuneración”, empero, en el artículo 49 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo 001-96-TR, consideran a la reducción inmotivada - unilateral de la remuneración como un acto de hostilidad equiparable al despido si no tiene causa objetiva o legal, contrario sensu, si existe causa objetiva que además sea razonable la decisión unilateral de reducir la remuneración resultará viable, en igual sentido.

Estas normas, señalan que, aunque la reducción de remuneración suele ser considerada un acto de hostilidad laboral, si está justificada por una razón objetiva y razonable, la empresa podría implementarla de manera legal sin que se considere hostilidad o despido indirecto.

Esa es la descripción de las normas que permiten reducción de la remuneración cuando hay causa objetiva y razonable, empero no hay descripción alguna que diga cómo debe seguirse ese procedimiento, facultando a que sea el empleador quien haga la reducción; empero eso siempre será problemático, porque ambas partes de esa relación bilateral forjada tendrá interés por preservar sus propios intereses, por eso, si bien sí puede reducirse la remuneración, esta debe seguirse a través de otro ente que privilegie esa objetividad y razonabilidad que manda la ley, en razón de proteger los derechos de todas las partes.

2.11. MARCO JURISPRUDENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

2.11.1. Pleno Jurisdiccional, Caso Ley de Reforma Magisterial, Expediente 0020-2012-P1/TC

Se trata de la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por congresistas de la República, respaldada en que, el primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley 29944 supone una rebaja del nivel alcanzado por los profesores de la Ley 24029, así como una reducción de sus remuneraciones, lo cual vulneraría el principio que prohíbe el desconocimiento de la dignidad del trabajador en conexión con el derecho a la dignidad humana, la obligación del Estado de procurar la promoción permanente de los profesores y el derecho a una remuneración.

Se reconoce que, la reducción 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, para lo cual, dicha disminución de haberes debe reflejar 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.

De la revisión de este plano no se ha evidenciado algún procedimiento que tutele los derechos del trabajador y del empleador en términos de equidad, pues no se sabe cómo debe

operar esa reducción de la remuneración, a efectos de que tal acción no sea arbitraria.

Si bien, en el fundamento 33 se señala que se debe garantizar la objetividad y razonabilidad, pero en la sentencia comentada se hace desde un parámetro general y abstracto, que, considerando a la reducción como una medida excepcional, pierde asidero porque los mismos deberían analizarse cuando está en conflicto otros principios también de preciado valor, es decir, su análisis opera en un caso concreto.

2.11.2. Casación Laboral N° 22393-2017, Lima

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Ministerio de Transportes y Comunicaciones, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido con el demandante, Faustino Berrospi Morales, sobre desnaturalización de contrato y otros.

El demandante pretende, entre otras cosas, se le reintegre sus remuneraciones por reducción inmotivada, debido a que, según alega ha sido trabajador del Proyecto de Rehabilitación de Infraestructura de Transporte – PERT desde el 02/01/2002 hasta el 31/12/2010, sus labores las desempeñó bajo el régimen laboral de la actividad privada, que su remuneración al momento de ingresar fue de S/1, 900. 00, pero que, a partir del uno de enero de dos mil tres hasta la fecha de su cese, de manera unilateral y arbitraria, le

rebajaron su remuneración básica a la suma de S/1, 044.00 (un mil cuarenta y cuatro con 00/100 soles; por lo que le corresponde se ordene el reintegro de las mismas.

En la sentencia de primera instancia se declaró fundada en parte la demanda, reconociendo que su contrato había sido desnaturalizado y por tanto se ordenó el pago s/. 114, 463.00 por reintegro de bonificaciones diversas, debido a que, la sentencia determinó que entre el demandante y la demandada existió una relación de trabajo de duración indeterminada bajo los alcances del régimen laboral de la actividad y que la demandada no tuvo un motivo objetivo y legal para disminuir la remuneración del actor a partir del uno de enero de dos mil tres.

En la sentencia de segunda instancia se confirmó lo indicado, asimismo, la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú (2017) también indico:

En tal sentido, como lo señaló el Juez de Primera Instancia, se advierte de autos, que la reducción de la remuneración del demandante no tuvo una causa objetiva que la sustentara. Tal reducción tampoco se debió a una situación de crisis que atravesara la entidad empleadora en el período en el cual se redujo la remuneración del demandante. Y menos se debió a una situación de especial trascendencia que justificara una modificación o reorganización en las actividades de competencia de la entidad. En consecuencia, la causa de la reducción no se basó en circunstancias objetivas y razonables que justifiquen la necesidad de una reducción de remuneraciones de manera temporal; por tanto, la intervención que efectuó el empleador en el derecho a la remuneración del trabajador demandante al amparo de lo dispuesto por el artículo único de la Ley N° 9463 no fue constitucional. (fund. 9)

Asimismo, en esta casación se señala que la reducción de la remuneración “ya sea consensuada o no consensuada, sólo podría ser válido siempre que haya sido temporal, excepcional, razonable y proporcional, lo cual no se encuentra acreditado” (fund. 10-11).

Esta casación es importante porque se puede ver como el órgano jurisdiccional hace un análisis de la objetividad y razonabilidad que llevaron a la reducción de la remuneración, en ese cometido, acepta que puede darse el supuesto siempre que exista esos dos parámetros, pero siempre de forma excepcional.

Aunado a ello, la propuesta de la presente investigación consistente en que se privilegie la objetividad y razonabilidad para la reducción de la remuneración por un ente diferente también tiene beneficios porque significaría descargar al órgano jurisdiccional en funciones que pueden ser asumidas inclusive de forma más célere por organismos como el Ministerio de Trabajo.

2.11.3. Casación Laboral N. ° 16173-2016, Libertad

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Banco de Materiales S.A.C. en liquidación, contra la Sentencia de Vista, que confirmó la sentencia emitida en primera instancia que declaró fundada en parte la demanda, en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Juan Maximiliano Casanova Gutiérrez, sobre reintegro de remuneraciones y otros.

El demandante en su escrito solicita el reintegro de remuneraciones por haber desempeñado labores de cargo superior, por el periodo comprendido del 01/07/2005 al 20/09/2012, entre otras pretensiones, siendo que, en primera instancia se declaró fundada en parte la demanda y se ordenó que la empresa demandada cumpla con pagar a favor del actor la suma de S/.88, 376. 82, debido a que la empleadora no justificó los motivos para tales reducciones, sentencia que fue confirmada en segunda instancia.

Sin embargo, en la casación comentada, la Corte Suprema de Justicia hace un recuento de las únicas formas para reducir la remuneración, siendo estas por convenio colectivo o porque trabajador y empleador así lo han pactado, como características adicionales también resalta la objetividad y razonabilidad de la medida, empero tal posición nos hace entender que, la reducción unilateral no está avalada.

Sin embargo, a pesar de tal postura lo cierto es que aun cuando la reducción de la remuneración este aceptada por el trabajador tampoco existe procedimiento para llevar a cabo la acción, siendo que, el mismo se trata de hacer por el órgano jurisdiccional cuando ya hay conflicto entre las partes, pudiendo evitarse ello, con la supervisión de Sunafil a través del Ministerio de Trabajo, que incluso podría ser más rápida y tutelar de forma más cuidadosa los derechos de las personas involucradas.

2.11.4. Casación Laboral 3711-2016, Lima

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Manuel Antonio Ameri Tremolada, contra la Sentencia de Vista, que revocó la Sentencia apelada, que declaró fundada la demanda; reformándola declararon infundada; en el proceso seguido con la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP), sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales.

El demandante solicita se ordene a la entidad emplazada reconozca el pago de s/. 263 671. 00, por concepto de reintegro correspondiente a su remuneración mensual establecida en s/. 2 800. 00 la cual venia percibiendo hasta junio del 2004, fecha en la que se redujo de forma arbitraria a la suma de s/. 1 700.00 que viene percibiendo actualmente.

En primera instancia se declaró fundada la demanda y en segunda instancia se revocó la sentencia debido a que existía un convenio colectivo que autorizaba a la entidad reducir la remuneración del trabajador.

Esta sentencia también reconoce que, por causas ajenas al empleador como el caso fortuito, motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, disolución y liquidación de la empresa y la reestructuración patrimonial, puede reducirse de forma unilateral la remuneración.

Es así que, en estas tres casaciones analizadas el debate se centra en si se puede o no reducir la remuneración de forma unilateral, por eso hay para quienes es una medida necesaria, pero para otros no; independientemente de ello, lo cierto es que estamos hablando de un derecho fundamental cuyo contenido es alimentario, que si bien puede reducirse por un hecho eminentemente externo al empleador, no se ha diseñado el procedimiento específico que se debe llevar a cabo, lo que en primer lugar vulnera de forma más precisa los derechos de las personas y en segundo lugar sobrecarga el sistema de administración de justicia, porque existen otros organismos que pueden supervisar el procedimiento de la reducción de la remuneración.

CAPÍTULO III: DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

3.1. DISCUSIÓN

3.1.1. Naturaleza y la finalidad de la reducción de la remuneración consensuada como parte del ordenamiento jurídico peruano

Para determinar la naturaleza y finalidad de la reducción consensuada de la remuneración, opción que ya existe en el ordenamiento jurídico, es menester el análisis de los documentos normativos y jurisprudenciales regulados a efectos de construir mediante síntesis una naturaleza determinada del derecho a la remuneración y, con ello, de la dimensión de este que puede ser reducida.

Para esto, es preciso establecer de manera previa las virtudes o potestades relativas al derecho a la remuneración como parte del derecho al trabajo y, como parte de los derechos fundamentales, a partir de la mirada de que estos últimos cuentan con un núcleo duro e inquebrantable por las normas nacionales y, otro flexible que compatibiliza con la doctrina de la relativización de los derechos fundamentales.

Pues bien, respecto de este último punto, que resulta ser el primero en el análisis, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional se ha pronunciado ya en aceptación de la relatividad de los derechos fundamentales, pero para medirla se ha valido del test de

proporcionalidad, a fin de determinar el nivel de intensidad con que podrían admitirse las vulneraciones al contenido del derecho relativizado y “si estas resultan justificadas o no en términos constitucionales” (Caso Arnaldo Ramón Moulet Guerra, 2011, fund. 14).

Es cierto que el derecho al trabajo no escapa de tal relatividad; sin embargo, su contenido únicamente puede ser objeto de vulneración cuando medien causas objetivas que estén o no contempladas en la ley, no hay espacio para las subjetividades cuando de aplicación y respeto de los derechos fundamentales se trata. No obstante, respecto a la remuneración, podría ubicarse dentro del núcleo duro de este derecho, dado que su finalidad última es proveer de subsistencia al trabajador.

La propia constitución, en su artículo 24, ha recogido el derecho a la remuneración como el derecho que procura al trabajador y su familia el bienestar material y espiritual; es decir, que el primer extremo de contenido del derecho a la remuneración no se encuentra ligado a su carácter retributivo de los servicios prestados, sino a la finalidad última que provee de bienestar, es decir, de posibilidad de ejercicio de otros derechos como el derecho a una vivienda, el derecho a la salud, el derecho a la integridad, el derecho a la libertad de tránsito, el derecho a la educación y hasta el derecho a la vida del trabajador, que se verían respaldados por la posibilidad de contar con economía

suficiente para afrontar cualquier vulneración o peligro de afectación de los mismos.

De ahí que el derecho a la remuneración deba ser equitativo y suficiente; equitativo respecto de los esfuerzos desplegados por el trabajador en su centro de labores y el beneficio que le otorga a la empresa o entidad en la que se desempeña, pero suficiente, teniendo en cuenta la finalidad última del derecho al trabajo, que es la provisión de una vida con bienestar para el trabajador y su familia.

No debe perderse de foco, entonces, esta finalidad última del derecho al trabajo y del derecho a la remuneración, esto lo ha establecido incluso el Tribunal Constitucional que le otorga una naturaleza alimentaria y “estrecha relación con los derechos a la vida, igualdad, dignidad y con efectos sobre el desarrollo integral de la persona humana” (Caso de la Reforma Magisterial, 2014, fund. 12).

Por tanto, si se autoriza la reducción de la remuneración que forma parte del núcleo duro del derecho al trabajo dada la finalidad ajustada a la tutela de otros derechos fundamentales y al aseguramiento de una vida digna, con bienestar e integridad; tal reducción debe obedecer a valores superiores que impidan tomar otras medidas igualmente satisfactorias o necesarias.

He ahí donde se requiere del test de proporcionalidad, en sus sub test específicos de idoneidad o necesidad; vale decir, cada vez que se admita la reducción de la remuneración de un trabajador, tal medida debe ser la que menos daño cause a él mismo y al empleador tanto en el extremo de cumplir con el fin último del derecho a la remuneración antes señalado, como en el extremo de no dañar la fuente misma del trabajo y de la remuneración que es el empleo y, por tanto, la empresa o entidad en la que este se desenvuelve.

De ello es que se hace necesario contar con un procedimiento específico que sustente la flexibilización del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la remuneración equitativa y suficiente; en tal sentido, a de dividirse en dos el trabajo sustentatorio planteado, el extremo de justificación normativa necesario para establecer el procedimiento general que dote de objetividad la reducción excepcional de la remuneración de un trabajador y, el extremo de justificación que ha de requerirse en cada caso concreto que no podrá ser desarrollado como parte de la tesis, debido a que no es posible suponer o presagiar los supuestos específicos que se presenten en cada caso concreto.

De esta manera, como una cuestión previa, debe justificarse la necesidad de contar con un procedimiento general de consulta previa a la ejecución de una medida administrativa que disminuya la remuneración de los trabajadores; todo esto, en la necesidad de

objetividad y seguridad jurídica que requiere tal procedimiento, a partir del cual, tanto empleador como trabajador podrán contar con la certeza de que el resultado del procedimiento no terminará por afectar sus derechos propios.

En tal sentido, el sustento para la regulación de un proceso específico, parte por la comprensión de cada regulación existente en el país respecto de la reducción de la remuneración, lo que lleva al tesista a construir las bases sobre las que aterrizará el procedimiento específico regulado.

Así, como ya se ha señalado anteriormente, el primer dispositivo normativo a comprender es el artículo 30, literal b, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; que no recoge por sí mismo la posibilidad de reducción de la remuneración, pero por cuestión de interpretación deja abierta la posibilidad de que esta exista.

En este punto, cabe realizar un paréntesis para indicar que, si bien es cierto, esta norma ha sido emitida teniendo como población objetivo a la actividad privada, existen extremos de la actividad laboral pública que taxativamente se regulan a través de esta ley, llámese a los obreros municipales, los trabajadores del Poder Judicial, entre otros ramos públicos que han tomado como regulación laboral específica a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; por otro lado, dada su extensión, puede ser

aplicada supletoriamente a otros ámbitos de la actividad pública que no se encuentren regulados taxativamente por este dispositivo normativo.

Con todo, dicho artículo 30, al señalar textualmente que la reducción inmotivada de la remuneración es una manifestación de los actos de hostilidad, deja abierta la posibilidad para considerar que la reducción motivada no sea considerada un acto de hostilidad; generando la posibilidad de que tal medida administrativa sea tomada o llevada a cabo por los empleadores que crean motivado su accionar de reducir la remuneración de sus trabajadores.

Ahora, esto nos lleva a la primera observación, la regulación legal no es la más adecuada en términos de técnica legislativa, puesto que contiene una disposición indirecta carente de mayor desarrollo que, dada su parquedad puede generar indefensión y, por tanto, afectación impune de un derecho tan relevante como el derecho a un trabajo con remuneración justa y suficiente.

Sin embargo, queda sentado que, de esta, se pueden extraer dos categorías, la reducción motivada de la remuneración y la reducción inmotivada de la misma; en todo caso, queda claro que la posibilidad de reducción existe y que, en todo caso, pese a la técnica legislativa deficiente, puede existir un desarrollo infra legislativo que integre los vacíos advertidos a nivel legal.

Con esto, es imperativo revisar el artículo 49 del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo 001-96-TR que todavía se encuentra vigente en los extremos que resultan pertinentes para los efectos del TUO; de allí que, salvando la referencia al artículo 63 de la ley previa que se convirtió en el artículo 30 en el texto del TUO, es de observarse que busca definir a qué se refiere la categoría de reducción inmotivada de la remuneración.

Para el mencionado artículo, la reducción inmotivada de la remuneración “es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal”; es esta redacción normativa, se podría extraer que por definición la reducción motivada de remuneración no podría ser unilateral, dado que el legislador considera como uno de los componentes de la definición de la reducción inmotivada dicha unilateralidad; sin embargo, como ya ha sido mencionado anteriormente, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha cambiado esa interpretación literal y ha concluido que pueden existir casos en los que la decisión unilateral pueda ser también motivada.

Extremo respecto del cual la tesista guarda fiel resistencia, debido a que, el procedimiento para alcanzar una reducción de remuneración, necesariamente debe ser bilateral, de negociación, a efectos de evitar que las causas objetivas que también contempla el artículo analizado, sean utilizadas para cometer abusos o excesos en el

monto a reducir o terminen por afectar la finalidad última de la remuneración que se explicó anteriormente, es decir, la suficiencia para asegurar el bienestar del trabajador y su familia.

El procedimiento de negociación previa requerido para alcanzar una reducción salarial se ubica como un requisito sin el cual, no será posible conocer la idoneidad y la necesidad de la medida, puesto que, la verificación de opciones más satisfactorias para proteger los derechos involucrados de las partes, únicamente pueden conocerse exponiendo las circunstancias que atraviesan ambas partes en cada caso concreto.

De esto se obtienen dos extremos fundamentales de sustento, el primero es que, sin procedimiento objetivo debidamente regulado, no será posible alcanzar una reducción de remuneración que resulte respetuosa de los derechos de las partes y, el segundo es que, la naturaleza de tal procedimiento debe ser negociadora, bilateral, solo así se asegura la equidad en el respeto o la afectación máxima que admite cada derecho a ser flexibilizado.

Otro elemento del mencionado artículo comentado es la carencia de motivación objetiva, es decir, que exista alguna razón palpable, verificable de que es necesaria la toma de una medida administrativa de reducción de remuneración, tales causas objetivas pueden ser las reducciones en el patrimonio de las empresas o en el presupuesto asignado a la entidades públicas, también pueden ser

las fusiones o absorciones entre empresas o entidades públicas; entre tantas otras que podrían justificar objetivamente la reducción de la remuneración.

Empero, estas causas objetivas, que son las primigenias y que sirven para tomar la decisión, deben ir acompañadas de otras causas secundarias que sustenten el monto a reducir o el monto final a percibir a título de remuneración, que pasan no solamente por las consideraciones de la empresa, sino también del trabajador; es decir que, las causas objetivas para la determinación del monto, deben tener en cuenta además la finalidad de suficiencia para asegurar una vida en bienestar del empleado; tales como la verificación de las necesidades particulares que estos mantienen, la canasta familiar, los costos en los que incurren para desempeñar su labor; entre varias otras causas que se podrían verificar en cada caso concreto.

Es por esto que una segunda posición a fijarse por la tesista es que, si bien resulta aconsejable tener en cuenta la motivación legal para tomar la decisión de reducir una remuneración, tal y como lo consigna también el artículo 49 comentado, tal motivación legal no puede extenderse al estadio de la fijación del monto; es decir, si bien es cierto la ley puede autorizar para que bajo determinadas circunstancias una empresa o una entidad reduzcan la remuneración de sus trabajadores, el monto de la reducción de ninguna manera puede establecerse en la ley.

Tal monto debe determinarse en cada caso concreto, analizadas las circunstancias de cada una de las partes, sometiendo tales circunstancias a una negociación; por tanto, la motivación del monto siempre debe ser negociada, objetiva, nunca legal; dado que esto podría suponer inequidad y afectación al principio de razonabilidad.

Debe aclararse que, dada la redacción de la norma comentada, la reducción inmotivada - unilateral de la remuneración como un acto de hostilidad equiparable al despido no puede ser interpretada bajo ningún motivo; la redacción textual es la siguiente: “La reducción de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b del Artículo 30 de la Ley, es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal”.

Al respecto, el primer elemento de la fórmula legal que es remisor hace referencia a la reducción de remuneración regulada en la ley, es decir, a la reducción inmotivada de remuneraciones; esto debe quedar claro, dado a que la definición que sigue es estrictamente la que corresponde a esta categoría; el segundo elemento de la fórmula, es la decisión unilateral, es decir que, tal unilateralidad forma parte integrante de la definición de reducción inmotivada, por lo que no cabe que sirva para definir a la reducción motivada; el tercer elemento, es la carencia de motivación objetiva o legal, por lo que no es posible tal reducción sin una motivación por cualquiera de estas dos vías.

Con lo dicho, aquellas interpretaciones que señalan que el artículo deja abierta la posibilidad de que una reducción motivada contenga una decisión unilateral, afectan el principio de igualdad que, si bien no excluye el tratamiento desigual, exige que, para establecer una diferencia de trato, es necesario contar con bases objetivas y razonables (Caso Walter Manuel Viacava Gamboa, 2011, fund. 4).

En función a esto, hace falta teorizar acerca de si podría existir una causa o una base objetiva o razonable para excluir al trabajador de la decisión para la reducción de su remuneración, aquella en la que se terminaría por afectar varios de los derechos conexos al derecho fundamental al trabajo, en circunstancias en las que la decisión unilateral podría proteger los intereses de las empresas o entidades, pero que podría propiciar la lesión de los derechos del trabajador; labor imposible, dado que solo la participación conjunta de una negociación pueden sustentar tales consecuencias.

Existen posturas ya mencionadas en el marco teórico de esta investigación que establecen que, si existe una causa objetiva o legal y que además sea razonable, la decisión unilateral de reducir la remuneración resultará viable; sin embargo, dicha postura tiene una contradicción interna, puesto que, si la decisión de reducir el monto de la remuneración es unilateral, perderá razonabilidad por falta de equidad en la toma de dicha decisión.

Por tal motivo, es necesario que la norma prevea el procedimiento a llevar a cabo para la reducción de la remuneración bilateral, dejando sin efecto el desarrollo jurisprudencial que sustenta la unilateralidad, dado que, dicho pronunciamiento jurisprudencial, se instaura como una norma general y, como ya fue señalado, las normas generales no pueden suponer la variedad de circunstancias que se presentan en cada caso concreto y, por tanto, no puede suponer que las causas de la decisión unilateral sean objetivas.

Por esto resulta necesario diseñar un procedimiento que genere mayor protección tanto para el trabajador como para los empleadores.

3.1.2. Posibles consecuencias de la reducción unilateral y su influencia en la razonabilidad de la medida a tomar

Como se ha mencionado ya, la jurisprudencia peruana abre la posibilidad para que la reducción de la remuneración sea consensuada y no consensuada, es decir, bilateral o unilateral; esto, a partir de la interpretación en contrario del artículo 49 del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, postura totalmente cuestionable desde la perspectiva de la tesista, según los fundamentos vertidos en el punto anterior.

Con todo, es necesario analizar las jurisprudencias que dieron pie a estas interpretaciones y los principios que las sustentan; así comenzando por el supremo intérprete de la Constitución, se tiene

que en el caso de la reforma magisterial, antes comentado (2014, fundamento 42), ha establecido que existe la posibilidad de reducir la remuneración de manera unilateral por imposición legislativa o por interpretación en contrario sensu del artículo 30.b del Decreto Supremo 003-97-TR y del artículo 49 de su reglamento.

La causa legal es totalmente comprendida, aunque, como ya se ha señalado antes, únicamente para sustentar la necesidad de una reducción salarial por motivos estrictamente organizativos del Estado, como ocurrió con el caso comentado en el que la reforma magisterial se implantó como una medida de reorganización del magisterio que impulsó el aumento de las remuneraciones de aquellos docentes que ingresaran a la carrera magisterial en virtud de la meritocracia.

Es decir que, en el ámbito administrativo del Estado, muchas de las veces se hacen necesarias la aplicación de diferentes medidas que favorecen el derecho al trabajo de los empleados públicos y que, en otros casos podrán afectarles cuando estos no cumplen con los requisitos establecidos en la normatividad; en otro casos, la quiebra de una empresa pública, la desaparición de estas, la absorción, la fusión o cualquier otra figura relativa, pueden sustentar la toma de una decisión legal que salve la situación presentada; extremos que podrían extenderse también a la tutela de las empresas privadas, aunque este supuesto es muy limitado por la libertad de empresa y otros principio de la constitución económica.

No obstante, a pesar de que es correcto que vía norma se exprese la necesidad del establecimiento de una medida de reducción de remuneración o salario, lo que resulta contraproducente es que tal unilateralidad se extienda también a los términos de tal reducción, entre ellos, el monto, el plazo, el modo en que tal medida va a materializarse.

Este segundo extremo sí termina por afectar el principio de razonabilidad que falazmente le otorga sustento a la jurisprudencia antes citada; el propio Tribunal Constitucional, habla del principio de razonabilidad de la medida, pero lo hace de una manera no sistematizada, desordenada, ubicándolo como una isla previa a la consideración normativa o administrativa; cuando este principio debería ser invocado en el momento mismo de la ejecución de la medida.

Cabe decir, en el caso de la reforma magisterial el Tribunal analiza el principio de razonabilidad como una cuestión abstracta relativa a cuestionar o no la intangibilidad de las remuneraciones como concepto, como dogma abstracto, y así, con un análisis abstracto refiere que es posible la reestructuración del escalafón remunerativo siempre que se respete el contenido esencial de derecho a la remuneración y se respete el requisito de razonabilidad.

Esto es evidente, pero la razonabilidad no se analiza en abstracto como lo ha realizado el Tribunal en el fundamento 35 en comento,

sino que requiere de verificación concreta, caso por caso, no basta con que se diga que la reducción deba respetar “determinados límites de proporcionalidad de manera tal que no suponga una disminución significativa de la remuneración, ni sea arbitraria” (fundamento 35); sino que es necesario que en cada caso concreto se establezcan tales límites, se cuide el monto de la reducción, los plazos requeridos para ello, el modo en que se va a aplicar; de forma tal que no existan abusos de parte del empleador; y todo esto, se logra no con un procedimiento unilateral, sino consensuado.

En tal sentido, no es posible señalar que el procedimiento para la reducción de la remuneración pueda hacerse de manera unilateral, pese a que la decisión de aplicarla sí sea unilateral; es necesario pues, establecer la diferencia entre un momento y el otro, puesto que si bien puede resultar razonable para una empresa o para el Estado, la disposición de reducir la remuneración del trabajador por las razones que sean pertinentes; no resulta razonable que la ejecución de tal decisión se lleve a cabo en términos de unilateralidad, con falta de consenso, porque esto importa arbitrariedad y, por tanto, destruye el concepto de razonabilidad instaurado por el propio Tribunal.

El principio de proporcionalidad, entonces, no debió ser analizado por el Tribunal en abstracto al momento de verificar la intangibilidad de la remuneración también en abstracto; sino cuando se habló de la reducción no consensuada de la remuneración, en que afirmó categóricamente que la “reducción 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” (fundamento 41).

Pues si se toma en cuenta lo establecido anteriormente, la afirmación podría ser correcta si es que nos estuviésemos refiriendo únicamente a la decisión de reducir la remuneración, puesto que esta es tomada en circunstancias de excepcionalidad que perfectamente la justifican y no requiere de aceptación previa del trabajador; sin embargo, el Tribunal enuncia estas consideraciones extendiéndolas también al segundo momento en que se debe decidir el monto a ser reducido, el plazo y el modo; lo que constituye un error que trae consigo arbitrariedad, como ya fue señalado.

No es posible señalar categóricamente que el empleador puede reducir la remuneración de un trabajador, por las razones que fueren, y que puede ejecutar esa decisión de manera unilateral y, a su vez, establecer que tal decisión unilateral no es arbitraria; dado que el solo concepto de unilateralidad ya implica arbitrariedad; ningún empleador, por más justo que sea, puede evitar ser arbitrario si no cuenta con las perspectivas y necesidades de sus trabajadores antes de tomar la decisión y, si tomara en cuenta estas, dejaría de actuar unilateralmente.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional, un órgano de interpretación Constitucional, basa su justificación en una interpretación “contrario sensu del artículo 30.b del Decreto Supremo 003-97-TR y del artículo 49 de su Reglamento” (fundamento 42); aseveración que es inconstitucional en sí misma; el Tribunal es el supremo intérprete de la Constitución, no de la ley ni de las normas con rango infra legal”, no puede sustentar sus decisiones en disposiciones infra constitucionales dejando de lado los principios y valores constitucionales que le dieron origen y que, en todo caso, le sirven de fundamento a estas.

Es decir, la interpretación del Tribunal Constitucional no puede desprenderse de una interpretación contrario sensu de una norma legal e infra legal, porque las interpretaciones en contrario mantienen la misma jerarquía, legal e infra legal, no así, constitucional, ni siquiera porque la interpretación haya sido realizada por el Tribunal Constitucional.

Lo que debió hacerse en este punto es un análisis del cumplimiento de la finalidad tutelar del derecho constitucional tanto para el empleador como para el trabajador, la verificación de la razonabilidad tanto observando a la causas del empleador como a las consecuencias en el trabajador, a efectos de tutelar la finalidad última de la remuneración que ya fue señalada anteriormente, con raigambre tanto en la dinamización de la economía, como en la

provisión de sustento; pero ambos extremos juntos, equilibrados, sin que prime el uno sobre el otro.

Esto no ocurrió en este punto referido a la reducción no consensuada en que el Tribunal se ha limitado a señalar que las causas deben ser objetivas y justificadas (fundamento 43); así como, deben responder a dos supuestos: 1) Necesidad de cumplir los objetivos económicos y financieros y, 2) Necesidad de reorganización de personal (fundamento 44); es decir, verifica únicamente las necesidades del empleador y, en ningún extremo, las enfrenta a las necesidades de trabajador; no enfrenta las causas con las posibles consecuencias; en consecuencia, favorece la arbitrariedad.

El mismo argumento es recogido en la Casación Laboral 22393-2017, Lima, en la que el fundamento décimo primero, literal b, establece como elementos de la reducción de la remuneración no consensuada la interpretación en contrario de los artículo 30, literal b, del Decreto Supremo 003-97-TR y el artículo 49 del Decreto Supremo 001-96-TR; lo que, dado que se trata de un tribunal ordinario, puede ser admitido; pero que, resulta inconstitucional porque incurre en arbitrariedad a voltear a mirar únicamente a la causas de la reducción pero no a sus posibles consecuencias.

Esta casación, establece que la posibilidad de reducción de la remuneración por parte de una empresa resultará “viable si se expresa los motivos por los que así se procede (por ejemplo,

garantizar la estabilidad y el equilibrio económicos del Estado o en su caso de una empresa) o se invoque la ley que la justifique” (fundamento 11); sin embargo, la referencia sola a la estabilidad y equilibrio económicos de la empresa o el Estado, deja sin atención las necesidades del trabajador, el equilibrio al que se hizo referencia cuando se comentó la anterior jurisprudencia y, con ello, la razonabilidad.

Con todo lo señalado, es correcto querer garantizar la estabilidad y equilibrio económicos en el Estado o la empresa; sin embargo, no es correcto querer anteponerlos a la necesidades de los trabajadores, un simple test de ponderación en sentido lato puede hablarnos de ello; el primero de sus extremos, el test de idoneidad o adecuación, exige que de entre todas las medidas que deban tomarse que implique afectación de derechos, se debe preferir la que menos afectación causa a los derechos intervenidos y mayor beneficio cause a los derechos que se busca satisfacer.

En el presente caso, es evidente que la imposición de la medida de reducción de remuneración enfrenta de un lado a la estabilidad y el equilibrio económicos del Estado o la empresa y, del otro, al contenido esencial del derecho a la remuneración que involucra la suficiencia para alcanzar una vida de bienestar y todos los derechos que sean conexos, tales como la salud, la educación, la integridad, el libre desarrollo, entre otros.

En tal sentido, la medida a tomarse debe resultar adecuada o idónea para proteger el equilibrio económicos del Estado o la empresa, afectando lo menos posible al contenido esencial del derecho a la remuneración; así, al elegirse entre una medida que es la reducción consensuada en la que se busca comprender de primera mano las afectaciones que estos derechos sufrirían y se podrían alcanzar soluciones ajustadas a la realidad y, una medida no consensuada cuya decisión es unilateral; la respuesta sobre cual es más adecuada o idónea salta a la vista.

Así, es importantísima la dinamización económica, pero esta no es suficiente para flexibilizar irracionalmente otros derechos, de ninguna manera estas causas pueden ser la razón suficiente o única para tomar una decisión unilateral, si una cuestión como esta no supera el test de idoneidad, mucho menos podrá hacerlo con el test de necesidad y el de ponderación propiamente dicho.

La flexibilidad intra-empresa, entonces, en posición de la tesista, es perfectamente aplicable, pero únicamente para el primer momento, el de toma de la decisión de reducir la remuneración, no así para la ejecución de tal decisión que únicamente puede alcanzarse vía consenso.

Con esto, las causas objetivas y reales ya sean económicas, técnicas, organizativas o de producción que se presenten para reducir la remuneración alcanzan únicamente para el primer

momento de toma de la decisión; sin embargo, para el momento de la ejecución, es menester tener en cuenta las consecuencias que se podrían causar, pero no de manera abstracta, sino tomando las consecuencias en cada caso concreto, lo que requiere necesariamente la participación del trabajador en la información sobre este hecho; destruyéndose así la posibilidad de ejecución unilateral por ser arbitraria.

En ese sentido, no solo se deben determinar las causas, sino también ponderar las posibles consecuencias, lo que no depende del legislador, tampoco únicamente del empleador; sino, de la participación conjunta de empleadores y empleados; los que llevará a recurrir a los principios de proporcionalidad y ponderar en cada caso concreto si la medida adoptada por el empleador vulnera o no los derechos del trabajador o, en qué forma, la vulneración es menor.

Ahora, si después de esta ponderación, no es posible tutelar de una manera adecuada los derechos del trabajador a través de una reducción consensuada de la remuneración; el trabajador podrá aceptar la reducción o podrá rescindir su contrato y percibir una indemnización.

Con ello, los juicios de proporcionalidad, razonabilidad y buena fe, son el único norte a seguir en estos casos de afectación de derechos fundamentales tan importantes como el derecho al trabajo, como

parte de este, el derecho a la remuneración, que no pueden ser tenidos como inferiores a los derechos económicos antes señalados.

3.1.3. Objetividad de las circunstancias que generan la reducción salarial no consensuada

La sola existencia de una circunstancia problemática en la empresa o en la entidad pública no resulta un sustento suficiente para posibilitar la reducción de las remuneraciones, para que esta circunstancia se ubique como una causa de reducción, ha de carecer de algún medio de remediación que posibilite eliminarla o reducirla.

Es decir, por el principio de idoneidad o adecuación antes dicho, de presentarse un hecho problemático para la empresa que tenga relación directa con la remuneración de los trabajadores, el primer paso a tomar por parte del trabajador ha de ser la búsqueda de medios o mecanismos eficientes para dar solución al problema sin afectar en lo más mínimo la remuneración de los trabajadores, llámese empréstitos, participación de inversionistas, entre otros varios.

En tal sentido, mal se hace al señalar que un hecho de fuerza mayor que ocasiona un déficit económico en la empresa o en la entidad pública constituye causa para la reducción de las remuneraciones de los trabajadores; puesto que tal afirmación presume el nexo de causalidad entre el déficit y la reducción, lo que no debe presumirse sino acreditarse; es decir, para que tal déficit económico tenga

posibilidad de influir respecto del monto de la remuneración de los trabajadores, el empleador debe acreditar que antes ha optado por otras medidas que no afecten el contenido esencial del derecho a la remuneración y, a pesar de intentarlas, el mencionado déficit no ha disminuido.

Por otro lado, el déficit económico en la empresa o entidad pública no constituye la única causa por la que el empleador requiera tomar medidas de remediación, otra invocación de hechos que buscan sustentar una reducción salarial puede deberse a la necesidad de prevención de que la empresa o entidad ingresen 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.

Sin embargo, este hecho, menos que el anterior puede constituir sustento directo para la afectación de la remuneración de los trabajadores; puesto que el solo peligro de déficit económico no tiene la eficacia suficiente para justificar una medida tan gravosa como la reducción; en tal caso, las medidas de remediación que no afectan a la remuneración que fueron señaladas anteriormente resultan mucho más eficientes para afrontar el problema; es decir, es mucho más eficiente la búsqueda de empréstitos, la búsqueda de nuevos inversores, pero además se pueden añadir otros mecanismos como el mejoramiento u optimización de los procesos productivos, reduciéndose los costos de producción sin afectar la calidad del

producto, entre otras medidas más satisfactorias que la reducción de la remuneración.

Otra circunstancia que busque sustentar una reducción salarial podría ser la reducción consensuada de la jornada de trabajo de manera sustantiva, por necesidades ya sea de la empresa o entidad o del trabajador, 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; bajo esta circunstancia la reducción de remuneración sería perfectamente aplicable y respondería al principio de razonabilidad debido a que existió un acuerdo previo de las partes.

Bajo una óptica parecida a la anterior, otra de las circunstancias que buscan la reducción salarial podría ser la concurrencia de una rebaja de categoría consentida por el trabajador, que podría tener su origen en distintas razones, incluyendo el bajo rendimiento de parte de este; en tal sentido, al existir un acuerdo en la reducción de categoría, es posible también alcanzar un acuerdo respecto de la remuneración que sea equitativa respecto de la categoría.

Por otro lado, si la reducción de la categoría no fuese consensuada, el propio hecho de que existan pruebas o sustento para el cambio de categoría del trabajador es posible argumentar objetividad en la causa de la reducción; cosa distinta, es la ejecución de esta que necesariamente deberá pasar por otras consideraciones ya sea objetivas o consensuadas, según ocurra en el caso específico. Es

decir que, de comprobarse la incapacidad del trabajador para cumplir con un tipo de labor, es totalmente justificable su cambio de categoría, así como, la adecuación de su remuneración a la que ostentan otros trabajadores que se despliegan en la categoría a la que fue reconducido.

Por otro lado, la reorganización empresarial o de la entidad por la que se desea modificar la estructura salarial en su conjunto, reduciendo algunos beneficios, pero incrementando otros, dadas determinadas circunstancias que ha de acreditar el empleador; también podría instaurarse como una causa objetiva para reducir la remuneración; sin embargo, como todas las demás, únicamente para justificar la decisión de reducción, no así para ejecutar tal reducción.

Como puede verse, existen múltiples razones objetivas que pueden justificar razonablemente que se acuerde una rebaja de remuneraciones o beneficios de los trabajadores, el catálogo no se agota con las que han sido ya presentadas, sino que los hechos concretos pueden construir y gestar varias y diversas circunstancias nuevas que nunca podrían ser contempladas por completo en el texto de una norma o una jurisprudencia.

A lo sumo, pueden ser agrupadas de manera general, aunque, sin la pretensión de agotar el catálogo de circunstancias nacientes que puedan o pretendan sustentar una reducción de remuneración, tal

es el caso de aquellas que se refieren a los medios o instrumentos de producción, es decir aquellas causas técnicas que presentan una falla o dificultad en la producción misma que terminaría por afectar económicamente a la empresa o a la entidad y que constituirían la causa original para la reducción de la remuneración.

Otro gran grupo está referido a los sistemas y métodos de trabajo del personal, es decir, aquellas causas organizativas que, de importar un mal funcionamiento por parte del recurso humano de la empresa, podrían afectarla económicamente y, nuevamente influir respecto del pago de la remuneración de los trabajadores.

En igual sentido, para el caso de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, pueden presentarse causas productivas, que afecten la oferta o la demanda en la que encuentra inmersa la empresa, o en los servicios públicos que otorga la entidad y, por tanto, terminen por reducir la economía de las primeras o el presupuesto de las segundas; en ambos casos, también podría establecerse esta como una causa para la decisión de decidir la reducción de la remuneración.

Y, finalmente, el tercer grupo que se refiere a los resultados de explotación, es decir, a las causas económicas en sentido restringido, que se refieren únicamente a las ganancias o utilidades que se pretendían obtener y que, finalmente, no se obtuvieron dado el comportamiento del mercado, en el caso de las empresas;

circunstancias que también podrían influir en la economía de la empresa y, por tanto, en la justificación de la decisión de reducir la remuneración de los trabajadores.

Empero, como ya se dijo anteriormente, para todos estos grupos resulta justificable hablar de circunstancias objetivas para tomar la decisión de reducir la remuneración; pero no son consideraciones suficientes para ejecutar tal reducción, puesto que todas estas se ubican desde la perspectiva de la empresa o la entidad que fungen como empleadores, pero no desde la perspectiva del trabajador.

En tal sentido, si bien resulta apropiado que la jurisprudencia exija una causa objetiva para validar la toma de la decisión de reducir el salario de los trabajadores, el acto mismo de la reducción requiere de un análisis de razonabilidad que debería efectuarse caso por caso; no de manera abstracta, no por imperativo de la ley, sino con legitimidad, con participación de los propios afectados que, en este caso, son los trabajadores.

A riesgo de parecer redundante el argumento, nótese que en todas las causas objetivas antes señaladas se podría verificar que la legislación o la jurisprudencia busca justificar la reducción remunerativa en la existencia de circunstancias económicas que podrían afectar la estabilidad de la empresa o la entidad; es decir, que todas las circunstancias objetivas se reducen a la llamada causa económica fundante.

La que, como ha sido aceptado por la tesista, de hecho, se instaura con carácter necesario y cierto; sin embargo, no puede dejarse de lado que la solución debe también revestir un criterio de razonabilidad, proporcionalidad y en lo posible encontrarse vinculada a una negociación colectiva y no a una decisión aislada; puesto que esto último podría convertirse en arbitrariedad y, con ello, afectar a la propia razonabilidad exigida no solo por la ley, sino, sobre todo, por la Constitución.

3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

3.2.1. Medida necesaria y excepcional que se justifica en la conservación de la empresa y en la tutela del derecho al trabajo

La medida en cuestión, aunque necesaria y excepcional, se justifica tanto por la conservación de la empresa como por la tutela del derecho al trabajo, fundamentos que encuentran su respaldo en el contenido de los mismos como razones jurídicas. En primer lugar, la conservación de la empresa está amparada por el derecho a la estabilidad económica de la misma, conforme al principio de libertad de empresa recogido en el ordenamiento jurídico. He ahí, su justificación, para evitar que la falta de flexibilidad comprometa la estabilidad financiera y operativa de la empresa, siendo que sus efectos pueden resultar perjudiciales no solo para los empleadores, sino también para los trabajadores.

Por otro lado, la tutela del derecho al trabajo, reconocido como un derecho fundamental en diversas constituciones y tratados internacionales de derechos humanos, implica que cualquier intervención en la relación laboral debe ser equilibrada y orientada a la protección del empleo y la integridad del trabajador en equilibrio con el empleador. En este sentido, la medida propuesta debe ser aplicada de manera proporcionada y en circunstancias excepcionales, garantizando que los derechos de los trabajadores sean respetados y evitando la afectación injustificada de su derecho al trabajo y su remuneración. Por eso, la intervención normativa debe, por tanto, cumplir con el principio de necesidad y proporcionalidad, para que se adopten solo aquellas medidas que sean estrictamente imprescindibles para salvaguardar tanto los intereses empresariales como la protección laboral, sin que se vulneren los derechos fundamentales de los empleados.

Es así que, este primer extremo de la hipótesis ha sido contrastado positivamente, puesto que la reducción de la remuneración de un trabajador cuenta con una naturaleza excepcional, eso ha sido acreditado no solamente con la regulación legal e infra legal citada, sino con el recojo jurisprudencial presentado tanto en el marco teórico como en la discusión de resultados.

El análisis jurisprudencial presentado, refuerza esta conclusión al evidenciar criterios judiciales consistentes que limitan las posibilidades de reducción salarial. Dichos criterios se sustentan en

la necesidad de preservar el equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos del trabajador, lo que refleja un enfoque precautorio en la interpretación y aplicación de la normativa.

De esta forma, queda demostrado que cualquier acción orientada a la reducción de la remuneración sin acuerdo previo entre las partes debe ser tratada como una medida de última instancia, únicamente justificable bajo circunstancias excepcionales y plenamente verificables. Esto no solo resalta la naturaleza restrictiva de estas disposiciones, sino que también resalta el papel crucial del marco normativo y judicial en garantizar un trato justo y equitativo dentro de la relación laboral.

En segundo lugar, se ha verificado que únicamente puede ser ejecutada cuando se hayan superado los test de idoneidad o adecuación y el de necesidad; en tal sentido es perfectamente residual, puesto que únicamente puede ser aplicado cuando otras medidas más satisfactorias en abstracto no resulten eficientes en concreto.

El test de idoneidad o adecuación tiene como propósito determinar si la reducción salarial es apta para alcanzar los objetivos específicos que la justifican, tales como la preservación de la estabilidad económica de la empresa o la protección de otros empleos, evidenciando que, tal análisis se correlacione directa y razonablemente entre la medida adoptada y el propósito que se pretende cumplir, descartando cualquier decisión que no esté

orientada a un objetivo legítimo dentro del marco jurídico, social y constitucional.

Por otro lado, el test de necesidad exige evaluar si la reducción salarial es indispensable, es decir, si no existe una medida alternativa menos lesiva que permita alcanzar el mismo objetivo. Siendo que, por medio de este criterio se refuerza la excepcionalidad de la reducción salarial, estableciendo que esta solo puede ser aplicada cuando se demuestre, con evidencia suficiente, que otras medidas, aunque satisfactorias en abstracto, no son viables o eficaces en el caso concreto.

La aplicación de estos test convierte a la reducción salarial en una medida residual, restringida exclusivamente a situaciones donde no sea posible implementar alternativas menos invasivas para los derechos laborales. Por ejemplo, podrían considerarse opciones como la reestructuración de turnos, la suspensión temporal de ciertos beneficios o la implementación de programas de capacitación para redirigir recursos antes de proceder a la reducción salarial.

Entonces, la utilización de este test garantiza un equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos de los trabajadores, promoviendo que las decisiones sean adoptadas bajo un análisis exhaustivo que minimice el impacto negativo en la parte más vulnerable de la relación laboral. Por lo que, el cumplimiento riguroso de los test de idoneidad y necesidad no solo protege a los trabajadores, sino que también refuerza la legitimidad y la justicia en

las decisiones empresariales, disminuyendo el riesgo de conflictos laborales entre empleador y empleado.

Con ello, se tiene que es obligación del empleador el corroborar que no se puedan aplicar otras medidas que no afecten el derecho al trabajo en su modalidad de derecho a la remuneración; únicamente cuando se acredite que no existen estas, es posible proceder con la reducción de la remuneración.

Sin embargo, tal medida extrema, residual y excepcional, se justifica tanto en la conservación de la empresa como en la tutela del derecho al trabajo, en su vertiente de derecho a la remuneración suficiente; es decir, no basta con la mirada económica de la subsistencia de la empresa, sino que también debe cuidarse la subsistencia del trabajador, el cuidado de su propio derecho a la remuneración como de los derechos conexos a este.

Desde la perspectiva empresarial, la reducción salarial puede ser una herramienta necesaria para evitar la quiebra o disolución de la empresa, con las graves consecuencias que esto tendría para todos los trabajadores y la economía en general. Sin embargo, la subsistencia económica de la empresa no debe ser vista únicamente como un fin en sí mismo, sino como un medio para garantizar el mantenimiento de las relaciones laborales y la estabilidad social que estas generan.

En el otro extremo, está la perspectiva del trabajador, para quien la remuneración no es solo un medio de subsistencia económica, sino también un derecho fundamental protegido por diversos instrumentos legales y constitucionales, que incluye no solo la percepción de un salario justo y suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, sino también la salvaguarda de los derechos conexos, como el acceso a la seguridad social, la salud, la vivienda y la educación. Por lo tanto, una reducción salarial no consensuada tiene un impacto que trasciende el ámbito económico, afectando directamente la calidad de vida y el bienestar integral del trabajador.

3.2.2. La no afectación de la canasta familiar y la tutela de la estabilidad laboral basada en el principio de razonabilidad

La no afectación de la canasta familiar y la tutela de la estabilidad laboral, bajo el principio de razonabilidad, buscan equilibrar los derechos fundamentales de los trabajadores con las necesidades de flexibilidad empresarial. Jurídicamente, la protección del salario digno, esencial para cubrir las necesidades básicas del trabajador, exige que cualquier ajuste económico, como reducciones salariales o despidos, sea proporcional y justificado, garantizando que no se comprometa su capacidad de subsistencia.

Al mismo tiempo, la estabilidad laboral protege al trabajador frente a despidos arbitrarios, ya que impone que cualquier cambio en su

relación laboral se base en criterios legítimos y razonables; pero puede suceder que, la aplicación del principio de razonabilidad puede generar conflictos cuando se presenta crisis económica o reestructuración empresarial, donde la necesidad de preservar la viabilidad de la empresa puede entrar en conflicto con la protección del empleo y el derecho al salario justo, en cuyos casos, la medida debe ser cuidadosamente proporcionada y evaluada para asegurar que no se vulneren derechos fundamentales.

Ante lo cual, este segundo extremo de la hipótesis ha sido contrastado también, pero con mayor grado de especificidad, puesto que se ha verificado que la aplicación unilateral sin consenso de la disminución de la remuneración por parte del empleador, dada la falta de razonabilidad al tener una contradicción en sí misma, afecta no solamente a la canasta familiar, sino principalmente a la finalidad última del derecho a la remuneración que consta del ejercicio de una vida en bienestar y, en conjunto con esto, de manera conexa a otros derechos tales como el derecho a la integridad, a la salud, a la educación, al libre desarrollo de la personalidad, a la vida, entre otros que resulten conexos en cada caso concreto.

En ese entender, la remuneración no se limita a ser un simple intercambio económico entre el empleador y el trabajador; representa un medio esencial para la realización plena de la persona en el ámbito social, económico y cultural. Por eso, cuando se reduce unilateralmente, sin un análisis adecuado de su razonabilidad y sin

la anuencia del trabajador, no solo se vulnera su capacidad para cubrir necesidades básicas, como alimentación, vivienda y vestimenta, sino que también se afecta de manera profunda otros derechos conexos, como el derecho a la integridad física y emocional, la salud, la educación, el libre desarrollo de la personalidad y, en última instancia, el derecho a la vida.

Además, el impacto en la canasta familiar es evidente y directo, pues la disminución de ingresos obliga a los trabajadores y sus familias a priorizar unas necesidades sobre otras, generando una situación de precariedad que puede desencadenar problemas de salud física y mental, estrés financiero y conflictos familiares. Sin embargo, el daño trasciende lo económico: al comprometer la capacidad del trabajador para acceder a servicios de salud, educación para sus hijos y oportunidades de desarrollo personal, se perpetúan ciclos de desigualdad y exclusión social, contradiciendo no solo el espíritu del derecho a la remuneración, sino también los principios de justicia social y dignidad humana que subyacen en el orden jurídico.

Además, esta afectación tiene un efecto multiplicador sobre derechos fundamentales conexos. Por ejemplo, la disminución en los ingresos puede limitar el acceso a tratamientos médicos oportunos, afectando el derecho a la salud; o dificultar el pago de matrículas escolares y materiales educativos, afectando el derecho a la educación, asimismo, el estrés asociado con la inseguridad económica puede comprometer el derecho a la integridad personal

y el libre desarrollo de la personalidad, al someter al trabajador y a su familia a una constante incertidumbre y ansiedad.

En términos jurídicos, estas vulneraciones no son meras consecuencias accesorias, sino que adquieren relevancia directa en el análisis de la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada. El ordenamiento jurídico impone límites claros a las facultades unilaterales del empleador, precisamente para evitar que se sacrifiquen derechos fundamentales en aras de la estabilidad económica de la empresa. Por ello, cualquier medida que implique una reducción salarial debe someterse a un escrutinio riguroso para garantizar que sea proporcional, razonable y adecuada al objetivo perseguido.

Finalmente, debe considerarse que la protección del derecho a la remuneración suficiente no solo tiene un carácter individual, sino también colectivo, ya que afecta el tejido social y económico en su conjunto. Una sociedad en la que los trabajadores no pueden ejercer plenamente sus derechos está condenada a la desigualdad, la inestabilidad social y el debilitamiento de la cohesión comunitaria. Por ello, garantizar que la reducción salarial no consensuada se limite a situaciones verdaderamente excepcionales y justificadas es una tarea esencial no solo para el derecho laboral, sino para la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Desde tal mirada, es posible señalar que se permiten las modificaciones justificadas y motivadas a las condiciones laborales, siempre y cuando estas no sean de carácter esencial ni causen perjuicio material o moral al trabajador y, que, de causar este perjuicio, según las circunstancias del caso concreto, y la negociación entre el empleador y trabajador, tales modificaciones pueden ser realizadas, entre estas, la reducción de la remuneración.

3.2.3. La necesidad de intervención de un ente externo como el Ministerio de Trabajo que garantice la objetividad, transparencia y legalidad de la reducción de la remuneración

La necesidad de intervención de un ente externo como el Ministerio de Trabajo, que garantice la objetividad, transparencia y legalidad en la reducción de la remuneración, se fundamenta en una razón jurídica orientada a proteger los derechos laborales y evitar el abuso en la aplicación de medidas unilaterales por parte de los empleadores. En primer lugar, la reducción unilateral de la remuneración por parte del empleador puede generar una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, como el derecho a una remuneración justa y la seguridad jurídica en la relación laboral. Por ello, la intervención de un ente imparcial, como el Ministerio de Trabajo, asegura que el procedimiento sea conforme a las normas laborales establecidas y se respeten los principios de proporcionalidad, razonabilidad y no discriminación.

Desde el punto de vista jurídico, el Ministerio de Trabajo tiene la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de la ley y proteger los derechos de los trabajadores, asegurando que cualquier reducción salarial no sea arbitraria ni perjudique de manera desproporcionada a los empleados. La presencia de un ente externo en el proceso asegura que la decisión del empleador esté basada en criterios objetivos y no en intereses particulares o decisiones unilaterales que afecten el equilibrio de la relación laboral.

En este sentido, la razón jurídica subyacente es que el procedimiento de remuneración reducida unilateralmente no puede llevarse a cabo sin un marco de control y supervisión que asegure su adecuación a las normas laborales nacionales e internacionales. La intervención externa no solo resguarda los derechos del trabajador, sino que también asegura que el empleador actúe dentro de un marco de legalidad, promoviendo un entorno de seguridad jurídica y evitando posibles conflictos laborales derivados de decisiones unilaterales.

Por tanto, el tercer extremo de la hipótesis que se ha contrastado parcialmente debido a que la existencia de circunstancias objetivas que puedan afectar económicamente a la empresa o presupuestalmente a la entidad, constituye causa suficiente para tomar la decisión de reducir la remuneración de los trabajadores; sin embargo, no lo es para establecer los términos de la ejecución, mismos que deben desprenderse de una negociación entre empleadores y trabajadores.

Las circunstancias objetivas que pueden justificar una reducción salarial, como una crisis económica severa, la disminución drástica en los ingresos de la empresa o restricciones presupuestarias en entidades públicas, deben estar claramente acreditadas y documentadas. Sin embargo, el reconocimiento de estas circunstancias como fundamento para la reducción salarial no exime al empleador de la obligación de respetar el derecho de los trabajadores a participar activamente en la definición de los términos de la medida, ello es una condición relevante, ya que las condiciones laborales, incluido el salario, son aspectos esenciales del contrato de trabajo que no pueden ser modificados unilateralmente sin vulnerar el equilibrio contractual y la dignidad del trabajador.

En este sentido, la negociación entre empleadores y trabajadores no es simplemente un formalismo, sino un requisito indispensable para garantizar que la medida sea adoptada de manera equitativa. La negociación permite que ambas partes analicen las circunstancias específicas, debatan alternativas menos lesivas y acuerden los términos de la reducción salarial en un marco de transparencia y mutuo respeto, acuerdo en el que se incluyan aspectos como la duración de la medida, los porcentajes de reducción y, en su caso, los compromisos para la recuperación futura de los salarios o la implementación de compensaciones no monetarias.

Además, la ejecución unilateral de una reducción salarial podría generar conflictos laborales, desmotivación entre los trabajadores y una disminución en la productividad, lo que podría contravenir el objetivo mismo de la medida: garantizar la sostenibilidad económica de la empresa o entidad. Además, desde una perspectiva jurídica, la negociación entre las partes se encuentra respaldada por los principios y derechos fundamentales reconocidos en el derecho laboral, como el derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que los afectan directamente, los cuales son esenciales para garantizar que las medidas adoptadas no vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores y sean acordes con el principio de justicia social que subyace en el marco normativo.

Entonces, aunque las circunstancias económicas adversas pueden justificar la necesidad de una reducción salarial, no son suficientes para determinar unilateralmente los términos de su implementación. La negociación entre empleadores y trabajadores no solo garantiza la legitimidad de la medida, sino que también contribuye a generar confianza mutua, fortalecer la cohesión laboral y minimizar los impactos negativos de la medida en el bienestar de los trabajadores y sus familias.

De tal forma que estas causas no cuentan con el nexo causal suficiente para justificar una reducción unilateral de la remuneración de los trabajadores, sino únicamente para sustentar la decisión en

ese sentido, pero agotando los test de idoneidad y necesidad en cada caso concreto, en los que, además, se requiere de una constatación por un ente exterior como el Ministerio de Trabajo.

Además de los tests mencionados, la constatación por un ente externo como el Ministerio de Trabajo es un componente esencial para garantizar la legitimidad de la medida, en su calidad de entidad fiscalizadora, juega un rol fundamental al verificar que las circunstancias objetivas presentadas por el empleador sean reales, que los procedimientos establecidos por la normativa laboral se hayan cumplido y que la medida propuesta no vulnere derechos fundamentales de los trabajadores, es decir, esta intervención externa actuaría como un mecanismo de control para prevenir abusos o arbitrariedades.

La participación de un ente externo también aporta imparcialidad al proceso, especialmente en contextos donde existe un desequilibrio de poder entre el empleador y los trabajadores, pues gracias a su intervención, se pueden identificar y corregir posibles desviaciones, como la falta de pruebas suficientes para justificar la medida, el incumplimiento de los procedimientos de consulta con los trabajadores, o la adopción de medidas desproporcionadas, fortaleciendo así, la confianza en las instituciones laborales y protegiendo a los trabajadores de decisiones que podrían afectar gravemente su calidad de vida.

Por último, es importante destacar que la reducción unilateral de la remuneración, sin cumplir con los requisitos mencionados, podría ser considerada una violación de los principios de igualdad que rigen el derecho laboral, lo cual tiene implicaciones legales, como posibles sanciones o nulidad de la medida y conflictos laborales entre trabajadores y empleadores.

CAPÍTULO IV: PROPUESTA NORMATIVA

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 49 DEL DECRETO SUPREMO 001-96-TR. REGLAMENTO DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO

4.1. APRECIACIONES SOBRE EL PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO

Para la elaboración de la presente proposición legislativa se ha tenido en cuenta lo establecido por el artículo 75 del Reglamento del Congreso de la República, referente a los requisitos de las proposiciones legislativas.

El referido artículo establece que las proposiciones de ley deben contener una exposición de motivos donde se expresen sus fundamentos, el efecto de la vigencia de la norma que se propone sobre la legislación nacional, el análisis costo-beneficio de la futura norma legal incluido, cuando corresponda, un comentario sobre su incidencia ambiental. De ser el caso, la fórmula legal respectiva que estará dividida en títulos, capítulos, secciones y artículos. Estos requisitos sólo pueden ser dispensados por motivos excepcionales.

Para que pueda ser presentada la iniciativa legislativa, el artículo 76 del Reglamento del Congreso de la República establece requisitos especiales que resulta importante tenerlos presente.

En efecto, si fuera presentada por los Congresistas, se le incorpora el desarrollo de la “Vinculación con el Acuerdo Nacional”, en atención a que es una de las exigencias prevista en el inciso e) del segundo numeral del

artículo 76 del Reglamento del Congreso de la República, referente a los requisitos especiales para presentar proposiciones legislativas que deben de cumplir los Congresistas.

A continuación, el desarrollo de la proposición legislativa:

4.2. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo para modificar es tratado en la legislación actual como el Reglamento del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral recogido en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, sin embargo, fue dado un año antes de la emisión de este dispositivo normativo con la intención de reglamentar a la entonces denominada Ley de Fomento del Empleo, en cuyo artículo 63, literal b, se consignaba la posibilidad de reducción de la remuneración con un solo elemento característico, la falta de motivación.

Dicho artículo y literal fueron repetidos como el artículo 30, literal b, del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, manteniendo ese único elemento característico, que la reducción de la remuneración sea inmotivada; no obstante, si se revisa el artículo 49 del Decreto Supremo 001-96-TR, hoy Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se puede observar que se aumentan otros elementos no considerados en la ley, estos son, la decisión unilateral del empleador como elemento novísimo y la carencia de motivación objetiva o legal como derivados de la falta de motivación ya establecida en ley.

Es decir que, al tratarse de un reglamento, únicamente debió desarrollarse lo contemplado legalmente, es decir, al señalar la ley que una reducción de remuneración se considera un acto de hostilidad si es inmotivada, lo que debió hacer el reglamento es especificar que esa falta de motivación será tanto objetiva como legal, no más; sin embargo, el reglamento incrementa a la unilateralidad como un elemento más que supone acto de hostilidad.

Con ello, queda claro que la decisión unilateral del empleador es un elemento que configura un acto de hostilidad por reducción de remuneración al trabajador; sin embargo, jurisprudencia posterior ha tratado de interpretar utilizando la técnica del contrario sensu, señalando que, si esa decisión unilateral es debidamente motivada, entonces sí puede configurar una reducción de la remuneración legal; lo que constituye una contradicción en sí misma.

Esto debido a que, como ya ha sido señalado en la discusión de resultados de la presente investigación, esta formulación de contenido afecta el principio de razonabilidad, así como, el principio de proporcionalidad en sus variantes de idoneidad y necesidad; el primer caso porque al prescindirse de la opinión de los trabajadores en cada caso concreto acerca de las afectaciones que les causaría la medida constituye una actuación arbitraria y las arbitrariedades no pueden formar parte de los requisitos establecidos por la razonabilidad; por otro lado, en el lado de la idoneidad, se puede verificar que se configuran otras medidas que

no lesionan los derechos de los trabajadores para tutelar la estabilidad económica de las empresas o presupuestal de las entidades públicas, por lo que la medida de reducir la remuneración carece de idoneidad, lo mismo que en cuanto a la necesidad, al no verificarse la prescindencia de la medida en concreto, no es posible satisfacer este principio.

4.3. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta legislativa no irroga gasto al erario nacional financiándose con cargo al presupuesto del Poder Legislativo en lo que respecta a la modificación de medida legislativa.

Se tienen como beneficiarios a la ciudadanía, toda vez que el establecimiento de límites a la actuación del Ministerio Público que involucran el respeto de los derechos fundamentales de las partes, así como la posibilidad de controlar dichas actuaciones por parte del poder judicial, redundan en la mejora de la administración de justicia y, por lo tanto, en el cumplimiento eficiente de una función pública de interés también público.

4.4. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La propuesta no colisiona ni afecta el orden constitucional o legal vigente, por el contrario, permite otorgar el procedimiento adecuado para que la actuación contraria a derecho sea efectivamente sancionada en cumplimiento con parámetros legal y doctrinariamente establecidos, en

cumplimiento de los derechos fundamentales descritos en nuestra Carta Magna.

4.5. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa guarda relación con la séptima, décimo sexta y vigésima octava, políticas de Estado referentes a la erradicación de la violencia y fortalecimiento del civismo y de la seguridad ciudadana; fortalecimiento de la familia, promoción y protección de la niñez, la adolescencia y la juventud y la plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia e independencia judicial, cuando se refieren que el Estado:

a) consolidará políticas orientadas prevenir, disuadir y sancionar y eliminar aquellas conductas y prácticas sociales que pongan en peligro la tranquilidad integridad o libertad de la personas así como la propiedad pública y privada, e) prevendrá todas la formas de violencia familiar así como de maltrato y explotación contra niños, niñas y adolescentes, aportando a su erradicación y todas las formas de explotación y abuso sexual y g) establecerá mecanismos de vigilancia al correcto funcionamiento de la administración de justicia, al respeto de los derechos humanos, así como para la erradicación de la corrupción judicial en coordinación con la sociedad civil.

4.6. FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 49 DEL DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR. REGLAMENTO DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL.

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 49 del Decreto Supremo 001-96-TR, Reglamento del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a efectos de eliminar la posibilidad de ejecución de la reducción unilateral de la remuneración del trabajador y se implemente un procedimiento bilateral de consulta previa, supervisado por el Ministerio de Trabajo.

Artículo 2. Modifíquese el artículo 49 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Artículo 49: Reducción de Remuneraciones o de Categoría

La reducción inmotivada de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es aquella que se produce cuando concurren los siguientes componentes no excluyentes:

- 1) Que la ejecución de la reducción de la remuneración del trabajador sea tomada unilateralmente por el empleador, lo que resulta arbitrario. Esto es, que la reducción de la remuneración no sea tomada de manera unilateral e improvisada por el empleador, sino que se base en un análisis riguroso de las condiciones económicas y organizativas de la empresa.
- 2) Que la ejecución de la reducción de la remuneración carezca de motivación objetiva; la motivación legal solo justifica la decisión de reducir la remuneración, pero no es eficaz para justificar los términos de la ejecución de tal reducción.
- 3) Que la motivación se base únicamente en las causas objetivas o legales de la empresa o entidad y deje de lado las necesidades y derechos de los trabajadores.
- 4) Que la motivación sea aparente por lesionar el principio de razonabilidad y el de proporcionalidad.

La ejecución de la reducción de remuneración, por tanto, requiere de un procedimiento administrativo interno en el que se tome en cuenta la bilateralidad, el consenso entre el empleador y el trabajador acerca de la medida que resulte idónea para tutelar los derechos de la empresa sin afectar o afectando mínimamente los derechos de los trabajadores.

Asimismo, estas condiciones a verificar, tienen carácter general y deben asegurar que la ejecución de la reducción de la remuneración no sea arbitraria, sino que se base en una motivación sólida y objetiva, que

considere tanto las necesidades de la empresa como los derechos de los trabajadores, siempre respetando los principios de razonabilidad, proporcionalidad y legalidad.

En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.

Artículo 3. Vigor de la Ley

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

Lima, marzo de 2025.

Congresista de la República

CONCLUSIONES

1. Se ha contrastado la hipótesis, dado que, se ha constatado que la intervención gubernamental para garantizar la objetividad y razonabilidad en la ejecución de una reducción de la remuneración de forma unilateral, es eficiente para salvaguardar los derechos de empleador y empleado, promoviendo un sistema de justicia y confiabilidad de las instituciones.
2. La remuneración, forma parte del núcleo duro del derecho al trabajo dada la finalidad ajustada a la tutela de otros derechos fundamentales y al aseguramiento de una vida digna, con bienestar e integridad, por eso la ejecución de la misma, se sustenta en la bilateralidad consensuada.
3. La prevalencia de la arbitrariedad al considerar a la ejecución de la reducción de la remuneración como un acto que también puede ser unilateral, dejando de lado el análisis del test de proporcionalidad y razonabilidad no en abstracto, sino en el caso en concreto.
4. El grado de objetividad de las circunstancias que generan una reducción salarial no consensuada es crucial para determinar la legitimidad de dicha medida, las cuales no se agotan únicamente en mencionarlas, sino en que puedan ser comprobables, lo cual también está referido a que previamente se haya agotado cualquier otra medida en razón del principio de necesidad.
5. De las conclusiones vertidas anteriormente se desprende que, el principio de proporcionalidad y razonabilidad son esenciales para la ejecución de la reducción salarial no consensuada, pero no en términos de abstracción como normas generales, sino concretas, aplicadas a situaciones específicas.

RECOMENDACIONES

1. Recomendar al Poder Legislativo, la regulación de normatividad que haga posible la no ejecución de la reducción salarial no consensuada, dándole carácter de consulta previa entre empleador y empleado, supervisado por el Ministerio de Trabajo, asegurando el respeto de los derechos fundamentales de ambas partes.
2. Recomendar al Poder Judicial, hasta la implementación de la propuesta legislativa detallada, resolver las controversias que se generan por reducciones salariales no consensuadas haciendo uso del principio de proporcionalidad y razonabilidad aplicado al caso concreto.

LISTA DE REFERENCIAS

- Alexy, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- Atienza, M. (2017). Ni positivismo jurídico ni neoconstitucionalismo: una defensa del constitucionalismo postpositivista. *Revista Doxa*, 59-61.
- Ávila Santamaría, R. (2008). El principio de legalidad vs. El principio de proporcionalidad. En M. Carbonell, *El principio de proporcionalidad y la interpretación constitucional* (págs. 307-352). Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Belloso Martín, N. (2007). *Neoconstitucionalismo y la Teoría del Derecho. La teoría neconstitucionalista y su compatibilidad con el positivismo jurídico*. Burgos: Universidad de Burgos.
- Caminos, P. (2014). El principio de proporcionalidad: ¿una nueva garantía de los derechos constitucionales? *Revista Electrónica del Instituto de Investigaciones "Ambrosio L. Gioja"*, VIII(13), 51-74.
- Castro Blanco, E. (2010). Derechos Humanos: Del iusnaturalismo clásico al iusnaturalismo moderno. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, II(1), 58-70.
- Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. (2009). *Casación Laboral N.º 22393-2017, Lima. Juez supremo ponente Arias Lazarte*.
https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/05/Casacion-22393-2017-Lima-Juris.pe_.pdf
- Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. (2016). *Casación Laboral N.º 16173-2016, Libertad. Juez Supremo Ponente Yrivarren Fallaque*.
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/02/Cas-16173-2016-La-libertad-reduccion-remuneraciones-LP.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. (2016). *Casación Laboral N.º 3711-2016, Lima. Juez Supremo Ponente Arévalo Vela*.
https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/11/Cas.Lab_.3711-2016-Lima-Legis.pe_.pdf

- Chipoco Caceda, C. (1981). *La constitucionalización del derecho al trabajo en el Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cuenca Gómez, P. (2008). Sobre el iuspositivismo y los criterios de validez. *Universidad Carlos III de Madrid*, 207-234.
- Estela Paredes, R. (2020). Investigación propositiva. *Instituto de investigaciones jurídicas Rambell*, 1-20.
https://drive.google.com/file/d/1t_BL0LS58RSv6VFt8P0AzAFboq1obQJd/view
- Etcheverry, J. (2012). El ocaso del positivismo jurídico incluyente. *Persona y derecho*. 67, 411-447. <https://revistas.unav.edu/index.php/persona-y-derecho/article/download/3131/2913/>
- Fabra Zamora, J. (2018). Wilfrid J. Waluchow: el positivismo incluyente y el constitucionalismo del “árbol vivo”. *Diálogos de saberes*, (49), 24-41. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dialogos/article/download/5243/4487/9218>
- Fernández Segado, F. (1993). La teoría jurídica de los derechos fundamentales en la doctrina constitucional. *Revista Española de Derecho Constitucional*, XIII(39), 195-247.
- García Amado, J. A. (2013). *Razonamiento jurídico y argumentación. Nociones Introductorias*. Madrid: Eolas Ediciones.
- García Argueta, A. (29, 04, 2021). *Investigación exploratoria, descriptiva, explicativa y correlacional* [Diapositivas de PowerPoint]. México. Universidad Autónoma del Estado de México.
http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108148/secme-1623_1.pdf
- García Figueroa, A., & Gascón Abellán, M. (2017). La argumentación en el Derecho. Algunas cuestiones fundamentales. *Palestra Editores.*, 60-76.

- Gomez Angulo, L. & Acosta Rengifo, E. (2020). *Criterios sobre rebaja y reintegro de remuneraciones del trabajador; Casación Laboral N. ° 00489-2015 lima*. [Trabajo de Suficiencia Profesional para obtener el Título Profesional de Abogadas, Universidad Científica del Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad Científica del Perú. <http://repositorio.ucp.edu.pe:8080/server/api/core/bitstreams/94afb59e-95a0-4aa2-ab9e-8ec610b1153a/content>
- Landa, C. (2002). Teoría de los derechos fundamentales. *Cuestiones constitucionales*(6), 49-71.
- Lopera, J., Ramírez, C., Zuluaga, M., & Ortiz, J. (2010). *El metodo analítico*. Antioquía: Universidad de Antioquía.
- López López, J. (2019). *Antecedentes del derecho al trabajo*. Barcelona: Trabajo y Derecho de Estabilidad en.
- López Olivera, M. A. (2005). Los principios del procedimiento administrativo. *Instituto de Investigaciones jurídicos* , 173-197.
- Maldonado Muñoz, M. (2013). El principio de razonabilidad y su aplicación al estudio de validez de las normas jurídicas. *Ius Humani. Revista de Derecho*, 3, 139-174.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (10 de Septiembre de 2015). *Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo*. Obtenido de Pataforma del Estado Peruano, gob.pe: <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/>
- Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guía didáctica*. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Muntané Relat, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Revisiones temáticas*, 221-227.
- Nava Sotero, V. (2015). *Aálisis constitucional de la propuesta de elevar el salario mínimo en el distrito federal*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Neves Mujica, J. (1987). La estabilidad laboral en la Constitución. *Themis*, 28-32.

- Neves Mujica, J. (2001). Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el trabajo. *Derecho y Sociedad*, 24-26.
- Palomeque López, C. (2021). Constitución y derechos laborales. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 983-990.
- Paredes Bedregal, E. B. (2018). La constitucionalización del ordenamiento jurídico peruano. *Revista Iuris Omnes*, XX(2), 15-31.
- Paredes Infanzón, J. (10 de Julio de 2018). *Los principios del derecho del trabajo: el principio protector*. Obtenido de Legis.pe:
<https://lpderecho.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/>
- Perello Domenech, I. (1997). El principio de proporcionalidad y la jurisprudencia constitucional. *Dianlet*, 69-75.
- Pizarro Díaz, M. (2021). La reducción de la remuneración del trabajador en la ley y la jurisprudencia. *Sociedad peruana de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*(16), 249-264.
- Rojas Rojas, A. (2021). *Reducción de remuneración temporal por decisión unilateral del empleador aplicando un sistema escalonado durante el Estado De Emergencia*. [Tesis para obtener el Título Profesional de Abogada, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72170/Rojas_RAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero Rodríguez, S. (2013). Teoría de los principios. *Ius et Praxis*, XIX(1), 397-400.
- Solozabal Echevarría, J. (1991). Algunas cuestiones básicas de la teoría de los derechos fundamentales. *Revista de Estudios Políticos Nueva Época*(71), 87-109.
- Stamile, N. (2015). Razonabilidad (Principio de). *Revista en cultura de la legalidad*(8), 222-228.
- Suárez Manrique, W. (2018). La constitucionalización del derecho laboral y su fundamentación. *Ciencias Sociales y Educación*, 109-125.

Toyama Miyagusuku, J. (2001). Remuneraciones, rentas y la Sunat. *Themis*, 289-300.

Toyama Miyagusuku, J. (2008). "*Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*". Lima: Gaceta Jurídica.

Tribunal Constitucional. (2005). *Expediente N.º 4188- 2004-AA/TC, La Libertad*.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/04188-2004-AA.html>

Tribunal Constitucional de República Dominicana. (2012). *Sentencia TC/0044/12, Santo Domingo*.

<https://tribunalsitestorage.blob.core.windows.net/media/7372/sentencia-tc-0044-12-c.pdf>

Tribunal Constitucional. (2014). *SIC-01.014-N. Caso Ley de Reforma Magisterial, Sesión de Pleno Magisterial*.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00020-2012-AI.pdf>

Villaverde Menéndez, I. (2008). El principio de proporcionalidad y la interpretación constitucional. En M. Carbonell, *La resolución de conflictos entre derechos fundamentales. El principio de proporcionalidad* (págs. 175-188). Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Zuñiga Añazco, Y. (2010). El principio de proporcionalidad como herramienta de racionalidad. Un análisis crítico de su aplicación en la jurisprudencia constitucional del Tribunal Constitucional chileno. *Ius et Praxis*, II(2), 249-272.