

Pontificia Universidad Católica del Perú

Facultad de Derecho



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

El impacto de la Ley N° 30709 en la reducción de remuneraciones: A propósito de la nueva redacción del literal b) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

AUTOR

Miguel Angel Saco Alva

ASESOR:

Maria Katia García Landaburu

CÓDIGO DEL ALUMNO:

20084904

2018

Resumen

En diciembre de 2017 uno de los artículos de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral¹ que desarrolla el tema de reducción de remuneraciones fue objeto de modificación con la entrada en vigencia de la Ley N° 30709².

Así, de una lectura a contrario de la norma, la reducción unilateral de remuneraciones debidamente motivada podía encontrar sustento en el artículo 30° literal b) de la LPCL, y en el artículo 49° de su Reglamento³. En ese mismo sentido, mediante Sentencia 01.014-PI/TC, de fecha 16 de abril de 2014, el Tribunal Constitucional determinaba que la reducción de remuneraciones podía ser llevada a cabo a través de una reducción consensuada en base a la Ley N° 9463; o, a través de una reducción unilateral pero sujeta a una causa objetiva.

Sin embargo, la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30709 dispuso la variación del artículo 30° de la LPCL. Si antes de la publicación de esta ley constituía acto de hostilidad equiparable al despido la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría, la nueva redacción del artículo 30° termina estableciendo únicamente que constituye acto de hostilidad la reducción de la categoría y de la remuneración.

El presente trabajo analiza el nuevo supuesto regulado por la Ley N° 30709 desde los distintos criterios y métodos de interpretación de normas.

Si se respeta la literalidad de la nueva normativa, no solo nos encontraríamos frente a un nuevo supuesto de acto de hostilidad, sino que además puede haber quedado prohibido todo supuesto de reducción unilateral de remuneraciones.

¹ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL), aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

² Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

³ Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Contenido

1. Título	4
2. Introducción	4
3. Problemas de la nueva redacción del artículo 30° de la LPCL	5
4. Análisis del literal b) artículo 30° de la LPCL desde los distintos criterios y métodos de interpretación de normas.	8
5. La jurisprudencia sobre reducción de remuneraciones a raíz del nuevo literal b) del artículo 30° de la LPCL	20
6. Conclusiones	26
7. Bibliografía	28



1. Título

El impacto de la Ley N° 30709 en la reducción de remuneraciones: A propósito de la nueva redacción del literal b) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

2. Introducción

Ha pasado casi un año desde el 27 de diciembre de 2017, fecha en la que se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley N° 30709⁴, la misma que a través de la Primera Disposición Complementaria Modificatoria dispuso la modificación del artículo 30° de la LPCL que desarrolla el tema de reducción de remuneraciones.

En ese sentido, si antes de la publicación de esta ley constituía acto de hostilidad equiparable al despido la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría, la nueva redacción del artículo 30° desde una interpretación literal de la norma parece (i) establecer un supuesto de acto de hostilidad completamente nuevo; además de (ii) cerrar la discusión sobre la reducción no consensuada de remuneraciones.

Es curiosa esta modificación, pues de una lectura a contrario de la norma, la reducción unilateral de remuneraciones debidamente motivada podía encontrar sustento en el artículo 30° literal b) de la LPCL, y en el artículo 49° de su Reglamento⁵. En esta línea se había pronunciado el Tribunal Constitucional, en donde mediante Sentencia 01.014-PI/TC, de fecha 16 de abril de 2014, determinaba que la reducción de remuneraciones podía ser llevada a cabo a través de una reducción consensuada en base a la Ley N° 9463; o, a través de una reducción no consensuada pero sujeta a una causa objetiva.

⁴ Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

⁵ Decreto Supremo N° 001-96-TR.

3. Problemas de la nueva redacción del artículo 30° de la LPCL

Conforme se ha adelantado en la parte introductoria, ha pasado casi un año desde que se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley N° 30709, estableciendo su Primera Disposición Complementaria Modificatoria una variación del literal b) del artículo 30° de la LPCL.

Resulta necesario comparar gráficamente el antes y después de aquella disposición a efectos de analizar su variación:

Texto original de la LPCL	Modificación de la Ley N° 30709
Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) b) <u>La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;</u> (...)	Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) b) <u>La reducción de la categoría y de la remuneración.</u> Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.

En resumen, el nuevo literal b) del artículo 30° ha dispuesto:

- i. Eliminar la palabra “*inmotivada*”; y;
- ii. Reemplazar el conector “o” por “y”.

Entonces, ¿cómo debe leerse o interpretarse el literal b) del artículo 30° a partir de la modificación dispuesta por la Ley N° 30709? A primera vista no parece haber

una gran variación, sin embargo, si se aplica literalmente la nueva disposición, se pueden concluir algunos puntos a tomar en cuenta.

Recordemos que el método literal de interpretación de una norma, de acuerdo a Rubio Correa⁶, es la “puerta de entrada” a la interpretación dentro de cualquier sistema jurídico basado en la escritura. En ese sentido, Rubio sostiene que este método consiste en averiguar lo que la norma quiere decir a través de reglas lingüísticas propias al entendimiento común del lenguaje escrito en el que se halla redactada la norma.

Asimismo, Arce Ortiz⁷ asegura que es normal que el intérprete busque un significado inicial a partir del método literal, o también llamado gramatical, considerando que los textos jurídicos se redactan en su mayoría de veces a través de lenguaje ordinario.

Partiendo de lo expuesto, y desde un punto de vista estrictamente literal, se puede llegar a concluir lo siguiente con respecto al literal b) del artículo 30° de la LPCL:

1. Sobre la eliminación de la palabra “*inmotivada*”

La regulación anterior permitía una lectura a contrario que habilitaba, según el propio criterio del Tribunal Constitucional, una reducción de remuneraciones no consensuada.

Así, cuando la disposición señalaba que la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría constituía un acto de hostilidad, entonces se podía entender que una reducción motivada no solo no constituía un acto de hostilidad sino que además estaría habilitada. En ese sentido se había pronunciado el Tribunal Constitucional en la Sentencia 01.014-PI/TC, de fecha

⁶ RUBIO CORREA, Marcial. *El Sistema Jurídico: Introducción al Derecho*. Fondo Editorial de la PUCP. Lima, 2007. P, 224.

⁷ ARCE ORTIZ, Elmer. *Teoría del Derecho*. Fondo Editorial de la PUCP. Lima, 2013. P, 185.

16 de abril de 2014, donde se determinó que la reducción de remuneraciones podía ser llevada a cabo a través de una reducción consensuada en base a la Ley No. 9463; o, a través de una reducción unilateral pero sujeta a una causa objetiva.

Ahora bien, la modificación impide esta lectura a contrario pues ya no existe la palabra “*inmotivada*”, pudiendo concluirse que desde la literalidad de la norma ya no es posible la reducción de remuneraciones, bajo ningún supuesto.

2. Sobre el reemplazo del conector “o” por “y”

La regulación anterior establecía que se configuraba un acto de hostilidad cuando existía una (i) reducción inmotivada de la remuneración; o, (ii) una reducción inmotivada de la categoría. En otras palabras, ante la presencia de cualquiera de los dos supuestos se configuraría un acto de hostilidad; sin embargo, con la nueva redacción del literal b) del artículo 30° de la LPCL se puede llegar a concluir la existencia de un nuevo y único supuesto.

Partiendo de una interpretación literal, únicamente se configuraría el supuesto de acto de hostilidad cuando se produzca, de manera conjunta, una reducción de categoría y remuneración.

Esta afirmación parte de que el conector “y” denota adición o suma entre los presupuestos establecidos (esto es, una reducción de categoría a la que debe sumarse una reducción de remuneración, o viceversa, para que se configure el acto de hostilidad) no pudiendo, además, dejar de considerar que ya existiendo un supuesto que estaba redactado con “o” dejó de serlo por decisión propia del legislador.

¿Cómo debemos entender estas modificaciones? El magistrado supremo Toledo Toribio se ha pronunciado señalando que ni el Reglamento de la Ley N° 30709 ha

precisado aspecto alguno vinculado a este tema por lo que corresponderá a la jurisprudencia laboral precisar sus alcances⁸. Lo cierto es que hasta la fecha de la presente investigación no hay jurisprudencia que desarrolle la nueva redacción del literal b) del artículo 30° de la LPCL.

4. Análisis del literal b) artículo 30° de la LPCL desde los distintos criterios y métodos de interpretación de normas.

Marcial Rubio ha sostenido que cuando “*el método literal produce un resultado interpretativo suficiente, debe excluir la aplicación de los demás métodos de interpretación*”⁹.

En esa misma línea, el Tribunal Constitucional ha señalado:

*“(…) el operador judicial no puede sustentar sus decisiones amparándose únicamente en una interpretación literal de uno o más preceptos constitucionales, ya que, rara vez, la solución de una controversia en este ámbito puede resolverse apelándose a este criterio de interpretación”*¹⁰.

Siendo así, y habiendo desarrollado el método de interpretación literal en el apartado anterior, se debe concluir que será necesario aplicar distintos métodos de interpretación adicionales a efectos de dar sentido a la nueva regulación.

4.1. El método histórico

⁸ LA LEY. “Omar Toledo: “La jurisprudencia definirá los alcances de la hostilidad laboral por discriminación remunerativa”” En: <<https://laley.pe/art/5162/omar-toledo-existen-aspectos-regulados-en-la-ley-n-30709-que-no-han-sido-materia-de-reglamentacion-idonea->>

⁹ RUBIO CORRERA, Marcial. *Op. Cit.* Pg. 239.

¹⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional emitida el 27 de marzo del 2003 en el Exp. 1941-2002-AA sobre acción de amparo interpuesta por Luis Felipe Bryson contra el Consejo nacional de la Magistratura.

El primer método de interpretación que analizaremos, luego del literal, es el histórico, donde se analiza el contenido que proporcionen los antecedentes y la intencionalidad del legislador como tal.

Según Rubio Correa, el método histórico:

“(…) interpreta mediante la determinación de cuál fue la intención del legislador al dar la norma, para luego aplicar sus contenidos a la determinación del significado normativo. (...) utiliza todo tipo de antecedente jurídico, destacando las fundamentaciones de los autores de los proyectos, las partes considerativas de los textos legislativos, el contraste entre la norma a interpretar y sus normas precedentes, así como la ocassio legis.”

Luego de recopilar información en la página web del Congreso de la República, se ha podido obtener lo siguiente con respecto a la Ley N° 30709:

- a. En la exposición de motivos del proyecto de Ley N° 972/2016-CR que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, de fecha 16 de febrero de 2017, se estableció con respecto a la modificación del artículo 30° de la LPCL únicamente lo siguiente¹¹:

“La presente iniciativa legislativa modifica el artículo 30° literal b) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, ya que se considera acto de hostilidad a cualquier reducción de categoría, luego de que el trabajador sea asignado a una de ellas en el cuadro de categorías de la empresa”.

¹¹ CONGRESO DE LA REPÚBLICA.

<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0097220170216..pdf> Revisión: 3 de noviembre de 2018.

Es curioso porque la exposición de motivos no hace mención alguna a la reducción de remuneraciones respecto de la cual se está proponiendo un cambio normativo.

Lo que sí se menciona es que se estaría buscando prohibir cualquier supuesto de reducción de categoría, pudiendo inferirse que este sustento podría resultar aplicable al supuesto de reducción de remuneraciones.

No obstante, es alarmante y hasta desconcertante que la exposición de motivos desarrolle la modificación de la LPCL en un solo párrafo. Sorprende más que no se haya observado esto en los debates previos a la aprobación y promulgación de la ley.

- b. En el Diario de los Debates de fecha 15 de noviembre de 2017, el señor Apaza Ordóñez dio lectura a la sustentación del dictamen¹²:

“REPORTE GLOBAL SOBRE BRECHA DE GÉNERO DEL 2015 PUBLICADO POR EL FORO ECONÓMICO MUNDIAL

Se observa que el Perú ocupa el puesto 89, cayendo 44 posiciones respectivamente del año anterior, ello es una muestra que esta discriminación remunerativa contra la mujer persiste en el país, por lo que se propone también, señor Presidente, que las empresas objeto de la ley que se propone.

Finalmente, señor Presidente, se modifica el artículo 30° b) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, precisando que son actos de hostilidad equiparables al despido, la reducción de categoría y de la remuneración”.

¹² CONGRESO DE LA REPÚBLICA.

[http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/DiarioDebates/Publicad.nsf/SesionesPleno/05256D6E0073DFE9052581DA0002CDF3/\\$FILE/PLO-2017-19.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/DiarioDebates/Publicad.nsf/SesionesPleno/05256D6E0073DFE9052581DA0002CDF3/$FILE/PLO-2017-19.pdf) Revisión: 4 de noviembre de 2018.

Es evidente que la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres es la base de esta modificación; sin embargo, ¿era necesario modificar el artículo 30° de la LPCL si partimos de ese supuesto?

¿Acaso la redacción anterior (son actos de hostilidad equiparables al despido: la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría) permitiría una reducción de remuneración o de categoría partiendo – directamente o indirectamente- de una discriminación remunerativa? Si en un caso concreto se verificaba discriminación remunerativa entre hombres y mujeres como consecuencia de una reducción de categoría o remuneración evidentemente estaríamos ante un supuesto de acto de hostilidad. La redacción de la norma anterior permitía arribar a esta conclusión. Entonces, ¿por qué se modificó? Llama la atención que la exposición de motivos no cuente con un desarrollo más profundo del tema.

- c. Respecto al Grupo Parlamentarios que presentó el Proyecto de Ley que introduce la modificación el literal b) del artículo 30° de la LPCL

Con fecha 16 de febrero de 2017 el Grupo Parlamentario Frente Amplio por la Justicia, Vida y Libertad, a iniciativa del Congresista, Hernando Ismael Cevallos Flores, presentó el “Proyecto de Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres”.

En ese sentido, recordemos que este Grupos Parlamentario tiene un compromiso con los derechos de los trabajadores, situación por la cual la nueva disposición entraría en contradicción con sus propios intereses:

- Tiene sentido con los intereses de este Grupo Parlamentario que se haya buscado la eliminación de la palabra “inmotivada”, pues con la

nueva redacción se estaría prohibiendo cualquier tipo de reducción de remuneración no consensuada.

Esto implicaría -claramente- una mayor protección a los trabajadores en tanto una causa objetiva razonable con la que cuente el empleador no serviría de nada frente a esta nueva regulación.

- No tiene sentido con los intereses de este Grupo Parlamentario que se haya establecido un nuevo supuesto de acto de hostilidad (que involucre una reducción de categoría como de remuneración), pues con la nueva redacción tendrían que cumplirse estos dos presupuestos para estar frente a un acto de hostilidad.

Esto, sin duda alguna, es un supuesto que no guarda relación con el compromiso del Grupo Parlamentario relacionado a la protección de los derechos de los trabajadores.

Lamentablemente el método histórico de interpretación no permite concluir el sentido de la nueva redacción del literal b) del artículo 30° de la LPCL.

Debemos resaltar la opinión de Rubio Correa cuando señala que “*muchas veces la intención del legislador no es manifiesta*”¹³, situación que no debería sorprender considerando el Poder Legislativo que tenemos actualmente. Lo que sí sorprende es la facilidad con la que una norma puede llegar a ser modificada.

¹³ RUBIO CORREA, Marcial. *Op. Cit.* Pg. 250.

4.2. El método de la ratio legis

Este método, también llamado lógico, pretende obtener el qué quiere decir de la norma. Arce¹⁴ sostiene que este método consiste en identificar la finalidad intrínseca de la regla jurídica, a efectos de aclararla.

En ese sentido, cuando se analice lo que pretende la disposición se podrá obtener el significado de la misma. Cabe indicar, como bien han señalado autores como Rubio y Arce, que este método no tiene nada que ver con la voluntad que tuvo el legislador al crear la norma, sino que el análisis parte independientemente de ello.

En esa línea Marcial Rubio sostiene:

“(…) el método de interpretación de la ratio legis otorga significados a partir de la precisión de la razón de ser de la norma. Esta razón de ser es distinta de la intención del legislador y de la ratio iuris, concepto de mayor abstracción. Es un método importante, reconocido y en verdadero ejercicio en nuestro medio jurídico. Sus límites son, de un lado, que la ratio legis no siempre es claramente discernible en las normas jurídicas y, de otro, que se puede prestar a una utilización subjetiva que reste méritos a su aporte como método de interpretación”.

Sobre la base de lo expuesto, analizamos el artículo modificado de la LPCL:

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

b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.

¹⁴ ARCE ORTIZ. *Op. Cit.* Pg. 189.

Se debe iniciar señalando que el literal b) objeto de modificación pertenece al artículo 30° de la LPCL, que no es otro que el artículo correspondiente a los supuestos de actos de hostilidad. Entonces, el análisis abarca más allá del literal b).

Para comenzar el análisis debemos remitirnos al que consideramos el origen del artículo 30° de la LPCL. Así, el artículo 59° de nuestra Constitución ha establecido el derecho a la libertad de empresa en lo siguiente términos:

“Artículo 59.- Rol económico del Estado

El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.”

Ahora bien, el Tribunal Constitucional, en el fundamento quinto de la sentencia recaída al Expediente N° 0008-2003-AI/TC, define a la libertad de empresa de la siguiente manera:

“(…) d) La libertad de empresa

*Consagrada por el artículo 59° de la Constitución, **se define como la facultad de poder elegir la organización y efectuar el desarrollo de una unidad de producción de bienes o prestación de servicios, para satisfacer la demanda de los consumidores o usuarios.***

*La libertad de empresa tiene como marco una **actuación económica autodeterminativa**, lo cual implica que el modelo económico social de mercado será el fundamento de su actuación, y simultáneamente le impondrá límites a su accionar.*

Consecuentemente, dicha libertad debe ser ejercida con sujeción a la ley -siendo sus limitaciones básicas aquellas que derivan de la seguridad, la higiene, la moralidad o la preservación del medio ambiente-, y su ejercicio deberá respetar los diversos derechos de

carácter socio-económico que la Constitución reconoce. (...)”
(Énfasis nuestro)

A mayor abundamiento, en la sentencia recaída en el Expediente N° 03330-2004-AA, el Tribunal Constitucional señaló que la libertad de empresa está integrada por cuatro (4) libertades fundamentales. De esta manera, en el fundamento décimo tercero de esta sentencia, precisó lo siguiente:

“(...) Ahora bien, el contenido de la libertad de empresa está determinado por cuatro tipos de libertades, las cuales terminan configurando el ámbito de irradiación de la protección de tal derecho.

- En primer lugar, la libertad de creación de empresa y de acceso al mercado significa libertad para emprender actividades económicas, en el sentido de libre fundación de empresas y concurrencia al mercado, tema que será materia de un mayor análisis infra.*
- En segundo término, la libertad de organización contiene la libre elección del objeto, nombre, domicilio, tipo de empresa o de sociedad mercantil, facultades a los administradores, políticas de precios, créditos y seguros, contratación de personal y política publicitaria, entre otros.*
- En tercer lugar, está la libertad de competencia.*
- En último término, la libertad para cesar las actividades es libertad, para quien haya creado una empresa, de disponer el cierre o cesación de las actividades de la misma cuando lo considere más oportuno.”* (Énfasis nuestro)

En ese sentido, la libertad de organización derivada de la libertad de empresa concede al empleador la facultad de dirigir y planificar su actividad en atención a sus recursos, fijando los objetivos que estime necesarios.

Sumado a lo expuesto, situándonos ahora en legislación laboral, el artículo 9° de la LPCL establece lo siguiente:

“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado 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.”

Recordemos que un contrato de trabajo involucra una prestación personal de servicios remunerados y subordinados. Partiendo de ello, es claro que existe un poder de dirección por parte del empleador, que de acuerdo a Alonso Olea consiste en *“la facultad de moralizar la ejecución del contrato cuando es de duración larga o indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, a los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador”*¹⁵

Por su parte, Luque Parra sostiene que el poder de dirección es *“un poder privado derivado de la libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva”*¹⁶.

En ese sentido, el ordenamiento peruano regula el poder de dirección otorgándole al empleador la facultad de organización, supervisión y sanción. En virtud de la facultad de organización, el empresario puede determinar sus objetivos empresariales, y en función a ellos ordenar el proceso económico de su actividad,

¹⁵ ALONSO OLA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. *Derecho del Trabajo*. Universidad Complutense de Madrid, 1995.

¹⁶ LUQUE PARRA, Manuel. *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*. Editorial Bosch. Barcelona, 1999. pp.30.

disponer de los bienes con los que cuenta, e incluso ejecutar cambios en las condiciones y modalidades de trabajo.

De lo desarrollado hasta el momento, surge la pregunta respecto al límite que tendría todo empleador para ejercer este poder de dirección: ¿cuál es el límite para que el empleador introduzca modificaciones en las condiciones y modalidades de trabajo? Es evidente que su poder de dirección no es ilimitado, pues de ser así el trabajador quedaría en total desprotección.

Si nuestro ordenamiento habilita a que el empleador modifique las condiciones laborales (a partir del *ius variandi*), ¿por qué el artículo 30° de la LPCL establecería una lista taxativa de supuestos a través de los cuales el trabajador –en caso los alegue- podrían generarle el pago de una indemnización? Pues porque el ejercicio del *ius variandi* del empleador solo será válido cuando los cambios no importen un ejercicio irrazonable de esta facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato de trabajo. Esto se desprende del artículo 9° de la LPCL anteriormente citado.

En ese sentido, la Corte Suprema en la Casación N° 8163-2016-LIMA, ha establecido lo siguiente:

*“Décimo Noveno: En cuanto al artículo 9° del Decreto Legislativo N°728.- El ius variandi consiste esencialmente en la facultad que tiene el empleador de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que, de todas maneras, según lo tiene establecido la doctrina, habrá de preservarse el honor, **la dignidad**, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador, dentro de las limitaciones que le impone la ley.”* (Énfasis agregado).

En otras palabras, la razón del ser de todo el artículo 30° de la LPCL es proteger al trabajador frente a determinados actos que deben ser considerados irrazonables, y

por tanto, no permitidos en la legislación laboral. De permitir estos supuestos estaríamos, incluso, afectando la dignidad del propio trabajador.

En relación a la dignidad, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado manifestando lo siguiente:

“En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones o facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (art. 23º, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral.”¹⁷

Habiendo establecido esto, corresponde analizar específicamente el literal b) del artículo 30º de la LPCL: ¿Sería razonable pensar que la norma solo haya buscado establecer como único supuesto de acto de hostilidad a la reducción de categoría sumada a la de remuneración? En otras palabras, la legislación laboral solo protegería frente a este supuesto y no consideraría irrazonable que a un trabajador se le reduzca únicamente la reducción o categoría.

Considerando que la norma objeto de análisis en realidad busca proteger al trabajador de ejercicios irrazonables del ius variandi del empleador, resulta poco probable que la razón de ser de esta disposición se limite a proteger un supuesto que, si tomamos al pie de la letra, difícilmente veamos sea puesto en práctica porque

¹⁷ EXP. 1124-2001-AA/TC, Fundamento 7.

estaríamos ante una simple posibilidad como empleadores de poder eludir a efectos de encajar en el nuevo supuesto.

Por tanto, desde el método de interpretación lógico, no se condice lo dispuesto literalmente por la norma con el qué quiere decir de esta disposición, pues se estaría dejando sin protección al trabajador frente a supuestos que claramente constituirían actos de hostilidad, como son: una reducción de remuneración o una reducción de categoría.

Ahora bien, si bien lo descrito hasta el momento concluye que no nos encontramos ante un único supuesto de acto de hostilidad sino ante dos independientes (reducción de categoría o remuneración), corresponde también pronunciarnos sobre la eliminación de la palabra “inmotivada” de la disposición objeto de análisis.

¿La reducción de categoría o remuneración constituye un acto de hostilidad en cualquier supuesto? Desde el método lógico no podría entenderse que todo supuesto de reducción me habilite a calificarlo como un acto de hostilidad. Esto porque, como se había señalado, lo que pretende o la razón de ser la norma es que el empleador no ejerza irrazonablemente su facultad de *ius variandi*.

Entonces, si se demuestra que no estamos ante un ejercicio irrazonable del *ius variandi*, sino que por el contrario existe una causa objetiva que justifique la reducción de categoría o remuneración, ¿por qué todos los supuestos de reducción (motivada o inmotivada) tendrían que ser considerados actos de hostilidad? Solo los supuestos de reducción inmotivada deberían ser considerados actos de hostilidad si aplicamos una interpretación *ratio legis* de esta norma.

Como se puede verificar, este método de interpretación nos brinda mayores respuestas respecto a podría interpretarse la norma, sin que esto signifique dejar en desprotección al trabajador.

5. **La jurisprudencia sobre reducción de remuneraciones a raíz del nuevo literal b) del artículo 30° de la LPCL**

Si bien podemos mencionar múltiples sentencias sobre reducción de remuneraciones en los últimos diez años, consideramos que tres de ellas resultan siendo las más relevantes a efectos de analizar el impacto que tendría la modificación del literal b) del artículo 30° de la LPCL.

5.1. El Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Exp. 0020-2012-PI/TC

El máximo intérprete de la Constitución, luego de presentar el contenido esencial, desarrolla el contenido accidental del derecho a la remuneración. Así, con carácter enunciativo, considera que son parte del contenido accidental del derecho fundamental a la remuneración:

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

Sobre la base del contenido accidental, en la misma sentencia el Tribunal Constitucional sostiene que “uno de los supuestos de la restricción o limitación del derecho fundamental a la remuneración se centra en la intangibilidad de la remuneración”.

Seguidamente sostiene que:

“En general, en el ámbito de la relación laboral es posible la reestructuración del escalafón remunerativo siempre que se respete el contenido esencial del derecho a la remuneración si se cumplen determinados requisitos:

- **Excepcionalidad**, es decir, que la reducción de la remuneración sea una medida extraordinaria y coyuntural que tiene lugar en contextos especiales.
- **Razonabilidad**, es decir, que la reducción respete determinados límites de proporcionalidad de manera tal que no suponga una disminución significativa de la remuneración, ni sea arbitraria.”

Habiendo desarrollado las restricciones a la intangibilidad de remuneraciones, concluye que es viable la reducción de remuneraciones en dos supuestos:

- a) Reducción consensuada: Si existe un acuerdo libre, espontáneo, expreso y motivo entre el trabajador y empleador. Menciona que esta posibilidad tiene base en la Ley N° 9463, que data del año 1941. Cabe señalar que, para efectos del presente trabajo, este tipo de reducción no es el que estamos analizando.
- b) Reducción no consensuada: El Tribunal Constitucional ha señalado que se encuentra contemplada en el derecho interno, específicamente en el literal b) del artículo 30° de la LPCL (claro está, antes de la modificación de diciembre de 2017). En ese sentido, ha desarrollado lo siguiente:

“Esta posibilidad de reducción, aparte de la afectación de las planillas de pago por orden judicial (consentido en el fundamento 6 de la STC 0818-2005-PA/TC), de otro lado, se

encuentra contemplada en el derecho interno y resulta de la interpretación y aplicación a contrario sensu del artículo 30.b del Decreto Supremo 003-97-TR y del artículo 49 de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 001-96-TR, que consideran que la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría es un acto de hostilidad equiparable al despido si es dispuesta por decisión unilateral del empleador que carezca de causa objetiva o legal. Desde esta perspectiva, resulta válida -en términos constitucionales- la reducción de la remuneración o de la categoría por decisión unilateral del empleador si es que posee una causa objetiva o legal.

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

De lo anterior se desprende claramente que el Tribunal Constitucional permite la reducción no consensuada de remuneraciones partiendo de una interpretación y aplicación a contrario sensu del literal b) del artículo 30° de la LPCL.

5.2. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, en la Casación N° 489-2015-LIMA

La Segunda Sala, siguiendo el criterio del máximo intérprete de la Constitución, publicó en agosto de 2016 la Casación de la referencia, a través de la cual estableció que el empleador puede reducir, unilateralmente, la remuneración de sus trabajadores, sea de manera consensuada o no consensuada, siempre que sea motivada, excepcional, razonable y proporcional.

En ese sentido, el Supremo Tribunal señaló lo siguiente:

“Décimo: De otro lado, este Supremo Tribunal entiende que la reducción de la remuneración -ya sea consensuada o no consensuada- resulta válida siempre que sea excepcional y razonable.

La reducción de la remuneración es excepcional si es una medida extraordinaria, que tiene lugar en contextos especiales. Es razonable si respeta determinados límites de proporcionalidad, de manera tal que no suponga una disminución significativa ni arbitraria de la remuneración.

Debe precisarse que la posibilidad de la reducción de las remuneraciones se encuentra regulada en nuestro ordenamiento jurídico, y esta puede ser consensuada o no consensuada.

a) Será consensuada si es realizada de manera voluntaria, es decir, si existe un acuerdo libre, espontáneo, expreso y motivado entre el trabajador y el empleador, tal como se regula en la Ley N° 9463.

*b) Será no consensuada si es adoptada por decisión unilateral del empleador, es decir, sin aceptación previa del trabajador. **Esta posibilidad resulta de la interpretación en contrario del inciso b) artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y del artículo 49° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, que consideran que la reducción inmotivada de la remuneración es un acto de hostilidad equiparable al despido si es dispuesta por decisión unilateral del empleador y sin causa objetiva o legal. En tal sentido, esta decisión resultará viable si se expresa los motivos por los que así se procede (por ejemplo, garantizar la estabilidad y el equilibrio económico del Estado -o en su caso de una empresa-) o se invoca la ley que la justifique.**” (Énfasis agregado).*

La redacción de la presente Casación no fue del todo acertada, pues un grupo de activistas y representantes de colectivos sociales convocaron la marcha

“Ni un Sol Menos”, al considerar que este fallo disponía la reducción de remuneraciones unilateralmente, sin ningún tipo de restricción.

5.3. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, en la Casación N° 3711-2016-LIMA

Como consecuencia de la marcha “Ni un Sol Menos”, la Segunda Sala cambió de criterio y estableció que solo se podría reducir las remuneraciones de los trabajadores por acuerdo individual o colectivo expreso.

En ese sentido, se determinó lo siguiente:

“Décimo Cuarto. - Causales de reducción de las remuneraciones

La reducción de las remuneraciones de los trabajadores constituye una medida excepcional, la cual solo debe aplicarse a contextos especiales que justifiquen tal medida, y respetando determinados mínimos necesarios, tal como sería el caso de la Remuneración Mínima Vital (RMV). Teniendo en cuenta lo expuesto, este Colegiado Supremo considera que la reducción de remuneraciones solo puede efectuarse de las formas siguientes:

a) Por acuerdo individual entre las partes: Este supuesto se presenta cuando ambas partes, empleador y trabajador, celebran un acuerdo o convenio escrito, en virtud del cual se pacta la reducción de las remuneraciones conforme a los alcances de la Ley N° 9463, (...) En ese caso, dicha reducción deberá ser razonable y proporcionada; además, que en ninguno de los casos podrá reducirse la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV), por encontrarse estipulada en una norma de carácter imperativo.

b) Por acuerdo colectivo: Esta causal se presenta cuando la reducción de remuneraciones tiene como origen alguna de las causas objetivas previstas para la terminación de los

contratos de trabajo en el artículo 46 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En este caso, dicha reducción deberá obedecer a la presencia de un caso fortuito, fuerza mayor, motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra o la reestructuración patrimonial.

En este segundo caso, debe existir también acuerdo entre el empleador y la organización representativa de los trabajadores, no pudiendo en ningún caso afectar derechos ya devengados.”

Desde nuestra posición, consideramos que en este último fallo la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, sin mayor justificación y con toda la presión mediática, omitió pronunciarse sobre la reducción de remuneración no consensuada, cuando el literal b) del artículo 30° de la LPCL habilitaba esta opción.

Resulta importante el desarrollo de estos tres pronunciamientos, pues al ser tan contradictorio el último respecto a los dos primeros, todo podría suceder cuando estas instancias resuelvan con esta nueva modificación del literal b) del artículo 30 de la LPCL.

Nuestra posición está relacionada con los dos primeros pronunciamientos antes citados. Principalmente con lo dispuesto por el Tribunal Constitucional, pues la Corte Suprema no fue muy precisa al desarrollar la reducción de remuneración no consensuada, situación que generó un cambio total de criterio en la misma Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia.

Lamentablemente, la eliminación de la palabra “inmotivada” de la nueva redacción del literal b) del artículo 30 de la LPCL permitiría a la Corte Suprema continuar con el último pronunciamiento del Exp. 3711-2016-LIMA que está relacionado con

impedir la reducción no consensuada. Por el lado del Tribunal Constitucional, tendríamos que esperar cómo desarrolla esta nueva disposición y qué método de interpretación utiliza para resolver un caso sobre reducción de remuneraciones.

En este punto, tendrían que ser muy cuidadosos, tanto el máximo intérprete de la Constitución como la Corte Suprema, pues si aplican una interpretación literal del literal b) del artículo 30° para no permitir una reducción no consensuada (bajo la premisa de que ya no existe la palabra “inmotivada”), también estarían adoptando la teoría de que nos encontramos frente a un nuevo supuesto de acto de hostilidad que solo se configuraría si se reduce la categoría y además la remuneración del trabajador. En ese entendido, entendemos que deberían desarrollarse otros métodos de interpretación que habilitarían, una vez más, la reducción no consensuada de remuneraciones. Claro está, este último supuesto únicamente en casos donde se demuestre una causa objetiva.

Como señalamos previamente, el magistrado supremo Toledo Toribio no ha adelantado nada con respecto al tema, señalando únicamente que deberá esperarse a que la jurisprudencia laboral precise los alcances de la modificación.

6. Conclusiones

De lo expuesto en el presente trabajo de investigación, podemos presentar las siguientes conclusiones:

- Con la entrada en vigencia de la Ley N° 30709, se dispuso la modificación del literal b) del artículo 30° de la LPCL, eliminándose la palabra “*inmotivada*”; y; reemplazándose el conector “o” por “y”.
- La nueva redacción del literal b) presenta problemas, pues desde una interpretación literal de la norma ya no existiría ningún supuesto de reducción no consensuada de remuneraciones, además de haberse creado un nuevo

supuesto de acto de hostilidad que solo se configuraría si se produce una reducción de la categoría conjuntamente con la remuneración.

- En aplicación de otros métodos de interpretación de norma, el método histórico tampoco permite concluir el sentido de la nueva disposición, puesto que no hay mayor desarrollo de la propuesta en los debates o en el mismo proyecto de ley.
- A contrario, el método de la ratio legis permite un análisis donde sí se puede concluir que no estamos frente a un nuevo supuesto de acto de hostilidad; además de permitir la reducción no consensuada de remuneraciones, esto último en línea con el más reciente pronunciamiento del Tribunal Constitucional en lo que a reducción de remuneraciones se refiere.
- Los pronunciamientos sobre reducción de remuneraciones han sido muy variados en los últimos diez años, por lo que esta nueva modificación del literal b) del artículo 30° de la LPCL presentará un nuevo análisis de parte del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema.
- Somos de la opinión que optar por una interpretación literal a efectos de prohibir la reducción no consensuada de remuneraciones, implicaría además estar frente a la teoría del nuevo supuesto de acto de hostilidad que exige una reducción de categoría como de remuneración. En ese sentido, lo ideal sería que se aplique métodos de interpretación que permitan entender la razón de ser del artículo 30° de la LPCL.

7. Bibliografía

ALONSO OLA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del Trabajo. Universidad Complutense de Madrid, 1995.

1995 *Derecho del Trabajo*. Universidad Complutense de Madrid.

ARCE ORTÍZ, Elmer.

2013 *Teoría del Derecho*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.

ARCE ORTÍZ, Elmer.

2013 *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra.

AVALOS RODRIGUEZ, Brian.

2016 *¿Reducción de remuneraciones?* En: Enfoque Derecho
<<http://enfoquederecho.com/publico/laboral/reduccion-de-remuneraciones/>>

BOZA PRO, Guillermo.

2011 *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos.

2007 *Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos.

2011 *La cláusula de Estado Social en la Constitución. Análisis de los Derechos Fundamentales Laborales*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos.

2013 *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: Jurista Editores.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

2016 En:<http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/tradocestproc/Expvirt_2011.nsf/idexpvir/38439B07555A7D62052580C900744EE3>

Revisión: 3 de noviembre de 2018.

GARCÍA TOMA, Víctor Oscar.

2001 *Introducción a las ciencias jurídicas*. Lima: Universidad de Lima. Fondo de Desarrollo Editorial.

GONZÁLES HUNT, César.

2004 *La reducción de la remuneración y el principio de irrenunciabilidad de derechos*. En: Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

LA LEY

2018 “Omar Toledo: “La jurisprudencia definirá los alcances de la hostilidad laboral por discriminación remunerativa””

En:<<https://laley.pe/art/5162/omar-toledo-existen-aspectos-regulados-en-la-ley-n-30709-que-no-han-sido-materia-de-reglamentacion-idonea>> Revisión: 1 de noviembre de 2018.

LUQUE PARRA, Manuel.

1999 *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*. Editorial Bosch. Barcelona, 1999. pp.30.

NEVES MUJICA, Javier.

2016 *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Ara.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario.

2005 *En torno al principio de irrenunciabilidad.* En: Ius Et Veritas. N° 31.

PIZARRO DÍAZ, Mónica.

2015 *La reducción de la remuneración del trabajador en la ley y la jurisprudencia.* En: Laborem 16. Lima.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo.

1978 *Los principios del Derecho del Trabajo.* Buenos Aires: De Palma.

RUBIO CORREA, Marcial.

2007 *El Sistema Jurídico: Introducción al Derecho.* Lima: Fondo Editorial de la PUCP.

S/N

2016 *¿Es válida la reducción unilateral de las remuneraciones?* En: Diálogo con la jurisprudencia. Núm. 217.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge.

2011 *Derecho Individual del Trabajo.* Lima: Gaceta Jurídica.

VILELA ESPINOZA, Anna.

2015 *Actos de hostilidad.* Lima: AELE.