

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Posgrado

Doctorado en Derecho



**INCIDENCIA DE LA REMUNERACIÓN SUJETA A CONDICIÓN EN LA
DENEGATORIA DE LAS PRETENSIONES DE HOSTILIDAD LABORAL POR
REDUCCIÓN INMOTIVADA DE REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES
COMISIONISTAS. PERÚ 2016 - 2020**

Tesis presentada por el Maestro

Salas Ortiz, Hugo Cesar

para optar el Grado Académico de

Doctor en Derecho

Asesor:

Dr. Falconí Picardo, Marco Tulio

Arequipa – Perú

2023

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 02 de Junio del 2023

Dictamen: 003854-C-EPG-2023

Visto el borrador del expediente 003854, presentado por:

2017010911 - SALAS ORTIZ HUGO CESAR

Titulado:

**INCIDENCIA DE LA REMUNERACIÓN SUJETA A CONDICIÓN EN LA DENEGATORIA DE LAS
PRETENSIONES DE HOSTILIDAD LABORAL POR REDUCCIÓN INMOTIVADA DE
REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES COMISIONISTAS. PERÚ 2016-2020**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29244554 - URVIOLA HANI OSCAR MARCO ANTONIO
DICTAMINADOR**



**29308363 - CACERES ARCE JORGE LUIS
DICTAMINADOR**



**29435798 - MEZA FLORES EDUARDO JESUS
DICTAMINADOR**



**29594759 - COAGUILA VALDIVIA JAIME FRANCISCO
DICTAMINADOR**



**29259022 - RUBIO ZEVALLOS RUFO ISAAC
DICTAMINADOR**



INCIDENCIA DE LA REMUNERACIÓN SUJETA A CONDICIÓN EN LA DENEGATORIA DE LAS PRETENSIONES DE HOSTILIDAD LABORAL POR REDUCCIÓN INMOTIVADA DE REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES COMISIONISTAS. PERÚ 2016 - 2

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María	3%
	Trabajo del estudiante	
2	hdl.handle.net	2%
	Fuente de Internet	
3	idoc.pub	1%
	Fuente de Internet	
4	busquedas.elperuano.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	ebin.pub	1%
	Fuente de Internet	
6	doku.pub	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado



A Mercedes, Diego y Brenda,
por su apoyo, cariño y comprensión.

Hugo

RESUMEN

La presente tesis sostiene que el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR – Aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo (1996), determinaría que un trabajador comisionista no podría denunciar la causal de hostilidad laboral en la reducción de su porcentaje de la comisión remunerativa a su empleador, en caso su empleador redujera, por ejemplo, el porcentaje de comisión acordado en el contrato de trabajo o el definido por costumbre laboral. Por lo que es cuestionable si le fuese aplicable la causal reconocida en el inciso b) del artículo 30° del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, o es que al encontrarse aún vigente el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR, Aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo (1996) debiese aplicarse literalmente, por lo tanto, excluírseles de toda protección por dicha hostilidad laboral. Esto contiene una irrazonable prohibición de acceso de los trabajadores comisionistas hacia los procedimientos de hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones, lo que supondría un trato discriminatorio hacia éstos, por lo cual, la investigación tiene como objetivo argumentar la modificatoria del artículo 49 del Decreto Supremo 001-96-TR, Aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo (1996), para lo cual se ha realizado una investigación de tipo documental de estudio de casos múltiples bajo un enfoque cualitativo. La población utilizada en el presente trabajo de investigación consta de 100 casos entre casaciones y sentencias, de los cuales solo 60 casos (muestra) cumplen con los criterios necesarios para los fines de este trabajo de investigación. Los resultados obtenidos luego de la investigación indican que se debe revisar el artículo 49 del Decreto Supremo 001-96-TR modificándolo de tal forma que no genere un hecho discriminatorio.

Palabras clave: trabajador comisionista, reducción inmotivada de remuneración, hostilidad laboral.

ABSTRACT

This thesis maintains that article 49 of Supreme Decree 001-96-TR would determine that a commission worker could not denounce the cause of labor hostility in the reduction of his percentage of the remuneration commission to his employer, in case his employer reduced, for example, the percentage of commission agreed in the employment contract or the one defined by work custom. Therefore, it is questionable whether the grounds recognized in subparagraph b) of article 30 of Supreme Decree 003-97-TR were applicable, or is it that, since article 49 of Supreme Decree 001-96-TR is still in force should be applied literally and therefore be excluded from any protection for such workplace hostility. This contains an unreasonable prohibition of access of commission agents to labor hostility procedures due to the unmotivated reduction of remuneration, which would mean discriminatory treatment, therefore, the objective of the investigation is to argue the modification of article 49 of Supreme Decree 001-96-TR, for which a documentary investigation of multiple case studies has been carried out under a qualitative approach. The population used in this research work consists of 100 cases between marriages and sentences, of which only 60 cases (sample) meet the necessary criteria for the purposes of this research work. The results obtained next to the investigation indicate that the article 49 of Supreme Decree 001-96-TR should be reviewed, modifying it in such a way that it does not generate a discriminatory act.

Keywords: commission worker, unmotivated reduction of remuneration, labor hostility.

ÍNDICE

DEDICATORIA

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
Hipótesis:.....	4
Objetivos:.....	4
General:	4
Específicos:.....	4
CAPITULO I	5
1. MARCO TEÓRICO	5
1.1 Antecedentes	5
1.2 Conceptos Fundamentales.....	5
1.2.1 Remuneración Sujeta a Condición – Remuneración variable.....	5
1.2.2 Hostilidad Laboral.....	12
1.2.3 Trabajadores Comisionistas	34
CAPITULO II	47
2. METODOLOGÍA	47
2.1. Naturaleza o Enfoque de la Investigación	47
2.2. Tipo de Investigación	47
2.3. Diseño de la investigación.....	48
2.4. Técnica de Interpretación Jurídica	48
2.5. Variables e Indicadores	48
2.5.1. Variable Independiente: Remuneración Sujeta a Condición.....	49
2.5.2. Variable dependiente: Reducción inmotivada.....	49
2.6. Población y Muestra.....	50
2.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	50
2.7.1. Técnicas.....	50
2.7.2. Instrumento.....	50
2.8. Sistema de Citación	50
2.9. Confidencialidad.....	51
2.10. Operacionalización de Variables:	51

CAPITULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN	53
Subgrupo A: Supuestos de Causa Objetiva y el acuerdo con el trabajador..	57
Subgrupo B: Supuestos de Causa Objetiva o Legal	61
Subgrupo C: Supuesto de gravedad, continuidad y perjuicio al trabajador...	63
Subgrupo D: Supuesto de no comprobar la excepcionalidad y razonabilidad en la medida adoptada por el empleador.....	64
Subgrupo E: Supuesto de relación entre la categoría del trabajador y la remuneración.....	66
Subgrupo F: Supuesto de reducción de remuneraciones variables.....	67
Discusión de resultados	73
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES	77
REFERENCIA	78
ANEXOS	82
Anexo N° 1.....	83
Proyecto de Tesis	83
Anexo N°2.....	84
Proyecto de Ley	84
Anexo N°3.....	86
Matriz de Consistencia.....	86
Anexo N°4	90
Ficha de Validación N° 1.....	90
Ficha de Validación N° 2.....	93
Fichas de Validación N° 3.....	96
Anexo N°5.....	99
Fichas Jurisprudenciales.....	99

ÍNDICE DE CUADROS

Tabla 1.....	18
<i>Reducción Inmotivada de Remuneraciones</i>	18
Tabla 2.....	37
<i>Remuneración Trabajador Comisionista</i>	37
Tabla 3.....	
<i>Improcedencia de casaciones</i>	54
Tabla 4.....	55
<i>Emiten Pronunciamiento de FONDO</i>	55
Tabla 5.....	57
<i>Causa Objetiva y Acuerdo</i>	57
Tabla 6.....	61
<i>Supuestos de Causa Objetiva o Legal</i>	61
Tabla 7.....	63
<i>Gravedad, Continuidad y Perjuicio</i>	63
Tabla 8.....	64
<i>Excepcionalidad y Razonabilidad</i>	64
Tabla 9.....	66
<i>Remuneración/Categoría</i>	66
Tabla 10	68
<i>Remuneraciones Variables</i>	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Portal web del diario oficial El Peruano</i>	53
Figura 2: <i>Reducción de Remuneraciones</i>	70

INTRODUCCIÓN

Desde que en la década de los años 90 el modelo económico cambiara en el Perú con ocasión de la dación de la Constitución Política del Perú de 1993, de entre las ramas del derecho que sufrieran mayores cambios y transformaciones respecto de su definición y vigencia, es el derecho laboral el que, a criterio personal, afrontó mayores modificaciones, sea por la desregulación o por la flexibilización laboral.

Es a raíz de este nuevo modelo que se introdujeron conceptos laborales novedosos, no conocidos ni aplicados aun a dicha fecha en el Perú, como lo son las contrataciones laborales trilaterales, la estabilidad relativa, la indemnización económica por despido arbitrario, la inclusión de trabajadores con remuneraciones sujetas a condición, entre otros supuestos que fueron regulados en la legislación laboral y consolidados en el Decreto **Legislativo 728 Ley de Fomento del Empleo**, y los **Decretos** Supremos 001-96-TR y 003-97-TR, por citar solo algunas referencias legislativas más representativas.

Y es que en lo que corresponde específicamente al caso de los trabajadores con remuneraciones sujetas a condición (trabajadores comisionistas), aún se encuentra vigente el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR que expresamente determina en la parte final de su redacción legal que, en el caso de reducción de remuneración, *no se configura hostilidad laboral sobre la parte de la remuneración cuyo pago se encuentre sujeta a condición*; lo que en una interpretación literal significaría que bajo dicha regulación un trabajador comisionista no podría denunciar dicha causal de hostilidad laboral en caso su empleador redujera, por ejemplo, el porcentaje de comisión acordado en el contrato de trabajo o el definido por costumbre laboral.

He ahí mi interés en este tema, por cuanto consideramos que la reducción inmotivada de remuneraciones, inclusive en el caso de los trabajadores comisionistas cuya remuneración por naturaleza se encuentra sujeta a la condición pactada en el contrato de trabajo, sí podría ser objeto de hostilidad laboral por dicha causal si es que se verifica que la modificación a la estructura remunerativa de dichos trabajadores varía sustancialmente las condiciones de cálculo originariamente pactadas entre las partes.

En razón a ello, a través de la presente investigación pretendo verificar si para el caso de los trabajadores comisionistas le sería aplicable la causal reconocida en el inciso b) del artículo 30° del Decreto Supremo 003-97-TR, o es que, aplicando literalmente el artículo

49° del Decreto Supremo 001-96-TR debería excluirseles de toda protección por dicha hostilidad laboral.

Para esto, en el Capítulo I se ha analizado la naturaleza jurídica de la remuneración, tanto para el caso de trabajadores ordinarios en comparación con la percibida específicamente por los trabajadores comisionistas, ello a efecto de verificar si en lo que corresponde al núcleo indisponible de este derecho existe en el ordenamiento jurídico nacional alguna diferencia sustancial que determine si este derecho puede ser interpretado de forma sesgada entre uno u otro tipo de trabajador.

En el Capítulo II se analiza la causal de hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones aplicada específicamente a los casos de trabajadores cuyas remuneraciones son variables o sujetas a condición. Sobre ello, se rechaza la redacción limitativa y discriminatoria que contiene el enunciado contenido en el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR por considerarse que no existe fundamento suficiente que permita hacer una distinción excluyente hacia este tipo de trabajadores, por cuanto el derecho a la percepción de una remuneración equitativa y suficiente resulta siendo superior a los fundamentos expuestos por el legislador.

De igual forma, en el Capítulo III se ha recurrido a la jurisprudencia nacional contenida principalmente en los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia de la República para advertir los criterios que vienen asumiéndose sobre la controversia en cuestión, siendo que se verificará que los pronunciamiento jurisdiccionales en este sentido resultan siendo disminuidos e insuficiente respecto del total de causas referidas a la reducción inmotivada de remuneraciones variables o sujetas a condición. En ese sentido, se va a vincular esa realidad judicial a la actual vigencia de una norma limitativa como la contenida en el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR.

Precisamente por ello, sostengo la necesidad que se modifique el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR a efecto de evitar situaciones discriminatorias como las advertidas en la presente investigación, Consideramos necesaria esta modificación legislativa a través de la redacción de un proyecto de ley. Y es que pretendemos dar solución a un problema que viene siendo advertido por este grupo de trabajadores desde hacía ya varios años.

Finalmente, las conclusiones son enfocadas en base a los resultados obtenidos en el Capítulo Tercero, para lo cual me permito proponer acciones de solución que permitan el reconocimiento efectivo de los derechos de los trabajadores que conforman este sector remunerativo variable o sujeto a condición. Sólo así se podría obtener un reconocimiento efectivo y general ante este tipo de hostilidades laborales.



Hipótesis:

Que los pronunciamientos judiciales en los que se determina que las remuneraciones sujetas a condición no constituyen hostilidad laboral por aplicación del artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR, contienen una irrazonable prohibición de acceso de los trabajadores comisionistas hacia los procedimientos de hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones, lo que supondría un trato discriminatorio hacia éstos, motivo por el cual ameritaría su modificatoria legal.

Objetivos:

General:

Determinar si el procedimiento legal de hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones incluye en su protección a los casos de los trabajadores comisionistas.

Específicos:

- Identificar en qué supuestos nos encontramos ante una hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones.
- Describir cómo se conforman y calculan las remuneraciones sujetas a condición.
- Caracterizar si el procedimiento de hostilidad laboral y la legislación laboral vigente reconoce protección frente a la reducción inmotivada de remuneraciones sujetas a condición.
- Revisar si las instancias judiciales reconocen a los trabajadores comisionistas la pretensión de hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones.

CAPITULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

Saavedra Mondragón & Obregón Centurión (2021) en su tesis titulada “La reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de transporte Flores S.A, Lima – Perú, 2021”, pretende determinar la problemática sobre la reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador de la empresa de transporte Flores S.A. Lima-Perú. Partiendo de lo anterior, se pretende hacer notar la existencia de una problemática certera con relación a la reducción injustificada del pago bajo contrato laboral por un despido indebido y que éste debe ser no solamente indemnizado sino además considerarse que existe un daño y perjuicio al tutelar ante un despido cuestionado.

Jiménez Falen (2018) en su tesis titulada “Actos de hostilidad: La reducción inmotivada de categoría y/o de remuneración a los trabajadores de dirección y confianza (A propósito del pronunciamiento emitido por la Corte Suprema de Justicia de la República: CAS.LAB. 3636-2010-CUSCO)” ha realizado un análisis jurídico de la Casación N° 3636-2010-CUSCO, que ha sacado precipitadas cifras legales de recortes salariales y/o de categoría sin motivación a los múltiples actos hostiles previstos en el Código del Trabajo peruano. A partir de aquí emerge una realidad muy peculiar, a partir de las figuras denominadas privación de confianza, ya que ésta no se considera en relación con el régimen ordinario, sino con relación al régimen especial de trabajadores de dirección y de confianza.

1.2 Conceptos Fundamentales

1.2.1 Remuneración Sujeta a Condición – Remuneración variable.

De acuerdo con el texto legal contenido en el artículo 17° del Decreto Supremo 001-97-TR TUO de la Ley de CTS, para los comisionistas, trabajadores a destajo y empleados que reciben un salario principal inexacto en general, la compensación computable es la comisión que el empleado recibió en cada período, el salario a destajo o el monto del salario principal inexacto, determinado por el promedio.

Esto significa entonces que las condiciones a las que se puede exponer la remuneración en el caso de personal comisionista o destajero consiste en aplicar un criterio o método por el que se conforme o determine la remuneración principal del trabajador, atendiendo a la naturaleza especial de la prestación de servicios que desarrolla este tipo de trabajadores.

Para comprender mejor el elemento variabilidad remunerativa que opera para este tipo de trabajadores, resulta importante, en primer término, citar a Alonso García para quien remuneración o retribución variable “supone la variabilidad del mismo módulo de retribución de la unidad remuneratoria, sometido a determinados factores cuya fluctuación impone la periódica variación de aquél. El índice del primero queda así condicionado a las variaciones o cambios de los segundos” (1973, pág. 512).

Es decir, tratándose de este tipo de remuneración, su fundamento, factor de cálculo y otorgamiento inescindiblemente estarán ligados al elemento productividad expuesto y requerido por el empleador, por cuanto es precisamente su naturaleza imprecisa la que obliga al empleador a recurrir a estos factores para obtener una ventaja sobre la prestación efectiva de labor del trabajador, pero siempre y cuando el resultado refleje concordancia con el ordenamiento legal vigente.

Según una de las definiciones descritas por la REAL ACADEMIA DE LENGUA ESPAÑOLA (2019) una de las acepciones a la palabra condición –entendida en la presente investigación como el fundamento de la variabilidad de la remuneración- es la de considerársele como las “circunstancias que afectan a un proceso o al estado de una persona o cosa” (pág. 159); así, si vinculamos esta definición al ámbito remunerativo laboral encontraríamos que aquellas circunstancias lo constituirían los factores o índices de productividad o temporalidad definidos en el contrato de trabajo como parámetro de cálculo, aplicación y percepción de las remuneraciones variables, circunstancias éstas que evidentemente afectarían la remuneración percibida por los trabajadores comisionistas.

Para Vásquez Olivera (2002) la condición es entendida en diversas acepciones:

Evento futuro e incierto que tiene influencia en cuanto a las consecuencias que corresponden al acto jurídico en la cual la condición se ha insertado; acontecimiento futuro o incierto de que depende el nacimiento o la extinción

de la obligación; subordinación de una relación de derecho a un acontecimiento futuro e incierto; limitación de la declaración de la voluntad, por la cual ésta debe tener efecto sólo presuponiendo un acontecimiento futuro o incierto, y en sentido objetivo, es el acontecimiento futuro e incierto del que depende la adquisición o pérdida de un derecho”. (pág. 456)

Todas estas acepciones de naturaleza jurídica, podemos vincularlas al tema de investigación, por cuanto las remuneraciones variables o sujetas a determinada condición obtienen su existencia, en primer término, del acuerdo de la condición que regirá el método cómo se conformará la remuneración de estos trabajadores y, en segundo término, a que el trabajador cumpla con esta condición en el plano laboral, dado que si ésta no se llega a cumplir no se puede calcular la remuneración en base a la condición acordada en el contrato de trabajo.

Tengamos en cuenta que este tipo de remuneraciones no constituyen la regla general, sino la excepción en las relaciones laborales.

En palabras de Espinoza Espinoza (2008) la condición es un acontecimiento futuro e incierto del que dependen los efectos del acto jurídico, dicho autor considera que la condición puede ser “suspensiva [cuando] los efectos quedan en pendencia hasta que se cumpla la condición, o resolutoria [cuando] el acto jurídico ya produce efectos jurídicos provisionales, que se transforman en definitivos cuando se verifica la condición”. (pág. 261)

Esto quiere decir que la condición contractual contiene una previsión de suceso futuro sobre el que no se tiene certeza de existencia, pero sobre el que se definen derechos y obligaciones en caso éste llegase a ocurrir en la realidad. Así, en el caso de los trabajadores comisionistas, se puede definir como condición el que éste acceda a un porcentaje mayor o menor de comisión dependiendo de las ventas o productividad declarada en tal o cual mes; en este caso los sujetos de la relación laboral no saben cuánto venderá o producirá el trabajador ese mes, pero si conocen el método cómo se calcularán las remuneraciones de dicho mes. Para ello debe tenerse en cuenta que la condición contractual no opera de forma retroactiva (pasado) sino de forma ultractiva (a futuro) por cuanto las partes no tienen certeza si se llegará a cumplir o no la condición.

En palabras de Torres Vásquez (2001) la condición es un evento futuro, incierto, natural o humano “establecido arbitrariamente por la voluntad del agente, de cuya verificación se hace depender el surgimiento (condición suspensiva) o la cesación (condición resolutoria) de la eficacia de un acto jurídico, o de algunas de sus cláusulas o estipulaciones”. (pág. 488)

Es importante tener en cuenta que la acepción formulada por este autor tiene una naturaleza civil y no laboral, por cuanto, a diferencia de los que ocurren en las relaciones civiles en las que opera la horizontalidad del vínculo jurídico, en las relaciones laborales existe la subordinación y dependencia del trabajador hacia el empleador, pero también existe el principio de irrenunciabilidad, principio protector y la propia Ley 9463 –para el ordenamiento peruano- por el que además se exige la concurrencia de acuerdo escrito entre los sujetos laborales y causa objetiva para la determinación y operatividad de la condición remunerativa laboral. Por ende, el empleador no podrá escapar de este límite pretendiendo aplicar una interpretación civil de esta acepción, por cuanto al conformar una relación laboral con el trabajador, es el Derecho de Trabajo el que primará en las interpretaciones y alcances que se pretendan generar en las remuneraciones de los trabajadores comisionistas o destajeros.

Betti (2018) sostiene que la condición atraviesa por dos fases:

Una de pendencia (periodo comprendido entre la celebración del negocio y la realización o la falta de cumplimiento de la condición) y la otra de verificación de la condición (en la cual el acto producirá sus efectos, o sus efectos provisionales se convertirán en definitivos. (pág. 327)

Si trasladamos este criterio al ámbito de las remuneraciones variables, encontraríamos que en el contrato de trabajo podrían encontrarse definidos aspectos de económicos de temporalidad y periodicidad sobre la producción declarada por los trabajadores comisionistas, de tal forma que si en el caso de las remuneraciones calculadas de forma mensual, desde el día primero del mes hasta el día treinta del mes la condición entra en fase de pendencia dado que durante dicho periodo el trabajador intenta acercarse y/o cumplir la condición asumida, mientras que terminado el día treinta de ese mes la condición ingresa a fase de verificación

comparando la condición impuesta frente a la productividad declarado por el trabajador comisionista.

Sin embargo, conforme sostiene nuevamente Espinoza Espinoza (2012) no debemos dejar de considerar que un contrato de prestaciones reciprocas no puede ser confundido con la condición misma por tratarse de momentos de ejecución o definición diferentes; y es que llevando este concepto al ámbito laboral en el que el contrato de trabajo tiene naturaleza contraprestativa en ambos sujetos de la relación laboral, no podría entenderse ni permitirse que una condición sea impuesta hacia el prestador de servicios para que solo ante una determinada productividad recién pueda considerársele como trabajador durante dicho mes o periodo de verificación, dado que la relación laboral entre las partes opera desde el primer día de prestación de servicios personales subordinados, así como el hecho que sobre la remuneración principal también se calculan conceptos económicos colaterales como asignación familiar o acceso a prestaciones de salud, que no pueden encontrarse ligados a la productividad declarada por el trabajador en dicho mes.

Así entonces, en el ámbito laboral se encuentra válidamente permitido que el empleador defina unilateral o consensuadamente algunos criterios sobre los que se va a calcular y determinar la remuneración de los trabajadores comisionistas, pero esta facultad no podría desconocer la propia existencia y vigencia de la relación laboral ni podría albergar la porción indisponible de la remuneración reconocida como norma mínima o Remuneración Mínima Vital, dado que conforme lo explicáramos en el Cuadro N° 01 la condición solo podría afectar la parte variable y disponible de la remuneración pero no la parte fija e indisponible reconocida en el ordenamiento legal laboral.

Y es que conforme se reconoce en el principio de irrenunciabilidad éste consiste:

En la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho laboral en beneficio propio. En las restantes ramas del Derecho uno se puede privar voluntariamente de una facultad o de una posibilidad o de un beneficio que posee. Mientras que en este campo ello no es posible: nadie se puede privar de las posibilidades o ventajas establecidas en su propio provecho. (Pla Rodríguez, 1998, pág. 68)

Siguiendo el anterior postulado, Gonzales Hunt (2009) complementa dicha idea manifestando que “en virtud de este principio, el trabajador no puede desprenderse voluntariamente de determinados derechos y beneficios que, por su condición de indisponibles, por su carácter imperativo o por encerrar la noción de orden público resultan irrenunciables.” Y, en caso así lo hiciere, tal privación de derechos será reputada como nula de pleno derecho e ineficaz.

Por lo que, inclusive en el caso de los acuerdos de composición de la remuneración variable o sujeta a condición de los trabajadores comisionistas, se requiere verificar que la regulación de la forma de cálculo de la remuneración, así como una posible modificación ulterior requiera de la verificación de validez bajo el principio de irrenunciabilidad de derechos a efecto de evitar contraposición de otros derechos laborales reconocidos expresamente en nuestro ordenamiento nacional.

Por lo tanto, no podemos considerar que la definición y determinación en el contrato de trabajo de la porción de remuneración variable sujeta a condición se encuentra como una carta abierta al poder de dirección del empleador, por cuanto, inclusive esta facultad requiere su verificación bajo los alcances de razonabilidad y legalidad.

Y es que si bien autores como Hernández Rueda (1997) reconocen que en virtud del poder de dirección del empleador se permitiría, entre otros, reglamentar no solo la forma de la prestación de las labores sino la forma de reglamentar y adaptar las mismas a factores tales como cambios técnicos u organizativos de la empresa, sin embargo, también reconoce este mismo autor que el poder de dirección no es absoluto y debe limitarse a la no afectación del trabajador. Así entonces, reconociéndose que gran parte de la facultad otorgada al empleador para dirigir y determinar la manera cómo se ejecutarán las labores del trabajador se ejecutan en un escenario de discrecionalidad de éste, no por ello se le faculta a modificar la relación laboral sin que previamente no se verifique que con ello se afecten derechos irrenunciables de los trabajadores.

Montoya Obregón (2020) reconoce que el poder de dirección o *ius variandi* se encuentra sometido a limitaciones expresas y definidas por la razonabilidad, las que de no ser cumplidas por el empleador implicarían el desconocimiento mismo de

dicha facultad por desnaturalización de dicha institución, por lo que el cambio unilateral de cláusulas esenciales transformaría los acuerdos originarios esenciales del contrato de trabajo, y éstos solo podrían modificarse con acuerdo expreso de las partes o por convenio colectivo; por lo que siguiendo la idea planteada, solamente podremos reconocer un poder dirección que resulte razonable, sea concordante y coherente con el ordenamiento jurídico vigente, y no afecte derechos laborales de los trabajadores, caso contrario, nos encontraríamos ante disposiciones y decisiones unilaterales, caprichosas y arbitrarias que no serían permitidas por excederse del marco jurídico concedido al empleador, por ende, inaplicables e intolerables a la relación laboral, caso contrario, estas modificaciones al exceder del poder de dirección reconocido al empleador no tendrían que ser en los mismos términos del contrato de trabajo originario, sino sobre los efectos jurídicos que estas devengan en el plano de los hechos.

Para Bernuy Álvarez (2020) además deberá tener presente que un elemento de validez en la determinación de remuneraciones variables lo constituirían las razones objetivas en las que se sustente el empleador dentro de las actividades económicas que éste desarrolla. En palabras de dicho autor, la objetividad devendría en necesaria para evitar que:

Los criterios elegidos [por el empleador] para la determinación de los esquemas de remuneración variable implementados [no puedan] generar situaciones de discriminación directa o indirecta. (pág. 221)

De igual sentido, dicho autor considera que, en la implementación de la política salarial del centro de trabajo, siempre debe informarse y/o proporcionarse información al respecto al trabajador, sea al inicio de la relación laboral (suscripción del contrato de trabajo) o ante la modificación de una categoría o nivel remunerativo. Y es que solo así el trabajador podría conocer las formas o componentes como se determinarían sus remuneraciones, de tal manera que sobre la preexistencia de estas condiciones éste se encuentre en total libertad de vincularse aceptando las obligaciones laborales contraprestativas que se generen con ocasión del contrato de trabajo

Y es que conforme lo sostiene Sanguineti Raymond (2013) el origen del poder de dirección, así como su fundamento, se encuentra en el contrato de trabajo,

específicamente en la parte referida en la voluntad asumida por el sujeto sometido a tal poder, es decir, la voluntad expresada por el trabajador. En virtud de esta manifestación de voluntad, el trabajador acepta y se somete a las órdenes e instrucciones del empleador en el desarrollo del trabajo, a cambio de una contraprestación económica llamada remuneración o salario.

1.2.2 Hostilidad Laboral

Se encuentra reconocida en el artículo 30° del Decreto Supremo 003-97-TR, indicándose casuales como el impago de salarios cuando se les dio la oportunidad, recortes salariales o categorías de trabajadores sin motivación, actos de violencia o discriminación contra los trabajadores.

Para Toyama Miyagusuku (2004) “la conducta hostil es cuando un empleador excede sus facultades administrativas y de dirección, por lo tanto, puede ser controlado por un empleados”

En palabras de Obregón Sevillano (2018):

Conducta hostil es cualquier acto u omisión por parte de un empleador o sus representantes para molestar o acosar a un empleado. Se trata, por tanto, de actos ilícitos por parte del empresario y suelen tener como objetivo el despido del trabajador. En algunos casos, sin embargo, el objetivo es perjudicar y beneficiar a los trabajadores, poner en peligro su moralidad, dignidad, rentabilidad, etc.

Al respecto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2016-2019) en el considerando Sexto de la Casación Laboral 15201-2016 La Libertad declara que “La conducta hostil es cuando un empleador excede sus poderes administrativos y, por lo tanto, puede ser controlado por un empleado”.

1.2.2.1 Reducción inmotivada de remuneraciones

En este apartado se analizará la causal de hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones destinadas específicamente a los casos de trabajadores cuyas remuneraciones son variables o sujetas a condición. También se examinará si lo contenido en el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR,

asimismo, valorar a partir de ello si el derecho a la percepción de una remuneración equitativa y suficiente resulta siendo superior a los fundamentos expuestos por el legislador.

Inicialmente debemos considerar que la reducción de remuneraciones no se encuentra prohibida en nuestro ordenamiento laboral y es que según lo regula la Ley N° 9463 vigente desde el 17 de diciembre de 1941, sí está permitido que empleador y trabajador puedan acordar la disminución de las remuneraciones siempre y cuando medie acuerdo entre ambos sujetos. A ello correspondería agregarse que este poder de disposición de derechos entre las partes no puede referirse de modo alguno al núcleo irrenunciable reconocido por el artículo 26° inciso 2) de la Constitución Política del Perú, siendo ése el límite impuesto a tal acuerdo. Asimismo, consideramos que este tipo de acuerdo debe ser expreso (escrito) a efecto de evitar interpretaciones contrarias a los derechos adquiridos por los trabajadores, considerando el principio protector en su regla interpretativa de condición más favorable al trabajador.

Y es que de acuerdo con la opinión de Quiroz Eslado (2011):

Cuando el trabajador y el empleador pacten reducir la remuneración no habrá la vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos, pues se estará presenciando la concurrencia de la voluntad de las dos partes; siempre que haya sido producto de la voluntad libre descartando vicios como la intimidación o amenaza. (pág. 337)

Lo que supone que el referido acuerdo represente la verdadera y libre voluntad que motive la aceptación de reducción de remuneraciones, por cuanto Blancas Bustamante (2013) dice que:

La aceptación de la reducción [de la remuneración] por el trabajador sustrae dicha medida al ámbito de la decisión unilateral del empleador para convertirla en un acuerdo de partes, en el cual reside su legitimidad. No obstante, en ningún caso el consentimiento del trabajador puede conllevar la reducción de la remuneración mínima que estuviere percibiendo o la pactada mediante convención colectiva. (pág. 421)

Siguiendo la misma línea de ideas, Toyama Miyagusuku (2009) considera que:

Los acuerdos de reducción de remuneración son válidos en la medida en que. I) no exista un acto de amenaza, violencia o coacción que hubiera viciado la voluntad del trabajador, y ii) el monto de la remuneración luego de la reducción no sea inferior del mínimo legal vigente”. (pág. 71)

Y es que un acuerdo de tales implicancias en la relación laboral debe suponer siempre la manifestación libre y voluntaria del trabajador, sin que se adviertan supuestos que determinen algún vicio de aquel acto jurídico que lo tornaría en ineficaz entre las partes.

Por lo tanto, queda definido que este tipo de acuerdos debe reflejar la verdadera voluntariedad de las partes, así como la no afectación de derechos irrenunciables, caso contrario, nos encontraríamos ante variaciones sustanciales del contrato de trabajo que generarían efectos jurídicos reconocidos en el ordenamiento jurídico laboral vigente y no necesariamente en las cláusulas contractuales pactadas originariamente por los sujetos laborales.

Sánchez Zapata (2017) sostiene que cuando la legislación laboral reconoce al empleador el poder de modificar las condiciones originarias del contrato de trabajo, se debe realizar bajo los límites legalmente establecidos, que no serían otros que la propia razonabilidad de la medida, así como la interdicción a la arbitrariedad, de tal forma que no afecte aspectos esenciales no pactados en la relación contractual. Como se afirmó líneas arriba, inclusive en usos y facultades del poder dirección, el empleador no tiene poder absoluto ni le es permisible la arbitrariedad en la toma de decisiones que afecten derechos irrenunciables e indisponibles de los trabajadores.

Y es que conforme ya lo determinó el TRIBUNAL CONSTITUCIONAL en el fundamento jurídico 22 de la STC 00020-2012-PI/TC:

La remuneración equitativa, a la que hace referencia el artículo 24 de la Constitución, implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren

discriminatorias según lo dispuesto en el artículo 2.2. de la Constitución.
(*Caso Ley de Reforma Magisterial*).

Esto quiere decir que la reducción motivada de remuneraciones mantiene un reconocimiento legal y constitucional al contener una conducta permitida en caso medie acuerdo expreso mutuo entre trabajador y no verse sobre disposición de derechos irrenunciables. En sentido contrario, de verificarse que las remuneraciones son reducciones sin cumplirse con dichos requisitos, nos encontraríamos ante una reducción inmotivada y, por ende, proscrita de nuestro ordenamiento jurídico laboral, por contravenir al principio de no discriminación laboral.

En ese orden de ideas, cabe citar que la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Superior de Justicia, en el fundamento jurídico 9 de la Casación Laboral 2224-2005-Lima, señala:

Esta reducción salarial sólo es válida si existe acuerdo expreso entre el trabajador y el empleador en este sentido; esta reducción es una reducción salarial inmotivada y legalmente prohibida y debe considerarse una medida de un acto hostilizadorio.

Siendo esto así, encontramos que expresamente se ha considerado a la reducción inmotivada de remuneraciones como una causal de hostilidad laboral reconocida en el literal b) del artículo 30° del Decreto Supremo 003-97-TR, a la que todo trabajador ordinario tiene acceso en virtud del artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR.

Según la Corte Superior de Justicia del Poder Judicial en el considerando Sexto de la Casación Laboral 09072-2014-Amazonas, indica que:

Para que se configure un acto de hostilidad, no basta que la empleada haya incumplido con su obligación, sino que es necesario que dicho incumplimiento revista gravedad, continuidad y perjudique de sobremanera al trabajador, para que el empleado decida poner fin a la relación laboral, es decir, ya no es posible continuar la relación laboral y la terminación de la relación laboral está justificada.

Esta idea aplicada a la causal de reducción inmotivada de remuneraciones calza de forma perfecta, dado que las remuneraciones tienen naturaleza alimentaria, lo que significa que una reducción inmotivada podría afectar a su vez la supervivencia y nivel de vida del trabajador y los dependientes de éste; asimismo una medida de dichas características afectaría la continuidad de la percepción remunerativa recibida por el trabajador al advertirse una disminución unilateral, y por ende un perjuicio de naturaleza económica a la proyección que sobre dicha remuneración pretendía realizar el trabajador.

Así entonces, si un trabajador sobre la remuneración inicialmente pactada ha proyectado un nivel de vida y un plan de desarrollo personal, al reducirse este ingreso sin responsabilidad ni voluntad del trabajador, podría tornar en insostenible la relación laboral al ya no verificarse las condiciones económicas iniciales que precisamente motivaron la vinculación jurídica a través del contrato de trabajo.

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2014-2016) complementa esta idea en el considerando Séptimo de la Casación Laboral N° 7159-2014-ICA que postula:

En este caso, una reducción injustificada de salario o de categoría salarial afecta a uno de los elementos fundamentales de la relación laboral: el salario. Por lo tanto, no pagar los salarios completos y darles la categoría adecuada es el principal deber del empleador, y esta remuneración tiene carácter alimenticio.

Agregándose en esta idea que la reducción inmotivada de remuneraciones responde a una decisión unilateral y arbitraria del empleador, desconociéndose su propia responsabilidad respecto de esta obligación atribuible al empleador (pago de remuneraciones al trabajador). (Summa Laboral, 2018, pág. 327)

Llegado a este punto y considerando la finalidad de la presente investigación, resulta necesario también señalar que en el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR, Aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo (1996), expresamente se desarrolla lo referido a la reducción inmotivada de remuneraciones en los siguientes términos: Las reducciones de salario o categoría

a que se refiere el artículo 63 b) de la Ley se realizan por decisión unilateral del empleador y no tienen justificación jurídica objetiva. En el caso de recortes salariales, no se justifica la hostilidad hacia la parte en la que el pago está relacionado con las condiciones.

Es decir, de la lectura de este postulado normativo se desprende, por un lado, la mención general que nos encontraremos ante un acto de hostilidad laboral de parte del empleador si éste reduce las remuneraciones del trabajador de forma inmotivada y sin permiso legal; mientras que, por otro lado, este mismo postulado normativo excluye de manera expresa la posibilidad de invocar como hostilidad la reducción de remuneraciones sujetas a condición.

En otras palabras, dicha norma impediría que los trabajadores cuyas remuneraciones contengan pagos sujetos a condición (caso de trabajadores comisionistas o destajeros) éstos no podrían reclamar hostilidad laboral si sus remuneraciones se vean reducidas por decisiones unilaterales y arbitrarias del empleador.

A efecto de una mejor comprensión cito lo expresado por Blancas Bustamante (2013) quien define que la remuneración puede ser reducida en forma directa como en forma indirecta. En el primer supuesto se verifica la reducción de montos previamente establecidos o determinados como podría ser la reducción del porcentaje de una comisión; mientras que el segundo supuesto da cuenta de la modificación o reducción de las condiciones de trabajo en las que el trabajador presta sus servicios, lo que podría ocurrir cuando se varía el sistema de trabajo o la jornada de trabajo misma, repercutiéndose en ambos supuestos dicha reducción sobre la remuneración del trabajador. Agrega dicho autor que la reducción de remuneración comprende tanto la afectación sobre la remuneración básica como sobre la remuneración complementaria o ambas, pues este supuesto de hostilidad laboral comprende todos los conceptos que perciba el trabajador con ocasión del contrato de trabajo los que se encuentran consolidados globalmente y en la esfera patrimonial del trabajador, razón por la que cualquiera de estas afectaciones imputable al empleador constituye supuesto expreso de actos de hostilidad previsto por la ley y sobre las que se ha desarrollado procedimientos expresos de protección al trabajador.

En lo que corresponde al tema de la presente investigación, encontramos entonces que la doctrina nacional sí reconoce la existencia de la figura jurídica de reducción directa de remuneraciones inclusive cuando se afecta, por ejemplo, el porcentaje de la comisión reconocida en el contrato de trabajo de los trabajadores comisionistas. Si ello es así, existiría una colisión entre lo verificado en la realidad (reducción de remuneraciones por disminución del porcentaje de comisiones) frente a la imposibilidad regulada en el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR (no existe hostilidad laboral por reducción de remuneraciones sujetas a condición).

Tabla 1

Reducción Inmotivada de Remuneraciones

Causal de hostilidad laboral	de SI, para trabajadores en general	NO, para trabajadores cuyas remuneraciones son variables sujetas a condición (comisionistas y destajeros)
Fundamento	Reconocimiento expreso legal (inciso b de artículo 30° DS 003-97-TR)	Exclusión expresa legal (artículo 49° del DS 001-96-TR)

La norma en mención no podría resultar de alcance general cuando se reconoce que es hostilidad toda reducción inmotivada de remuneraciones, pero de alcance restrictivo y excluyente cuando se trate de remuneraciones sujetas a condición, situación esta última a la que no reconocen la posibilidad de ser determinados como causales de hostilidad laboral. En otras palabras, cualquier trabajador podría invocar la reducción inmotivada de remuneraciones como causal de hostilidad laboral, menos los trabajadores comisionistas o los destajeros, porque sus remuneraciones son variables sujetas a condición. No resulta lógica esta premisa, si previamente se ha reconocido también que el poder de dirección del empleador no resulta absoluto en la determinación de decisiones que afecten la relación laboral o derechos de los trabajadores.

Y es que conforme lo advierte Sánchez Zapata (2017) la reducción de remuneración constituye un supuesto de hostilidad laboral cuando se realiza sin acuerdo expreso con el trabajador, al someterlo a realizar labores o condiciones no

pactadas en los términos contractuales, generando menoscabos físicos y mentales al trabajador, por cuanto éste recibe efectos no acordados ni autorizados en el contrato de trabajo. Toda reducción de remuneraciones del trabajador implica una manifiesta disminución patrimonial de este sujeto, lo que conlleva imprescindiblemente también a la reducción de la calidad de vida que sobre la remuneración originaria programara éste en su plan de vida. Precisamente por ello, dicho autor sostiene que la legislación laboral autoriza la reducción de remuneraciones solamente cuando existe acuerdo con el trabajador y se encuentre dentro de los parámetros regulados por ley (no afectación de Remuneración mínima Vital), reconociéndose hostilidad laboral ante el incumplimiento de estas condiciones al atentar la naturaleza alimentaria de la remuneración, y por ende, pudiendo poner en riesgo la propia integridad del trabajador y de sus familiares dependientes.

En ese sentido me pregunto si ante un caso de reducción inmotivada de remuneraciones ¿Sólo los trabajadores ordinarios padecerían los menoscabos físicos y mentales derivados de dicha decisión? ¿Sólo los trabajadores ordinarios padecerían una disminución del derecho patrimonial laboral adquirido durante la vigencia de la relación laboral? ¿Sólo a los trabajadores ordinarios se afecta el derecho alimentario de la remuneración percibida durante la vigencia de la relación laboral? Sostengo al respecto que la afectación de la remuneración ocurre en cualquier supuesto laboral, sea un trabajador con remuneraciones ordinarias o uno que percibe remuneraciones variables o sujetas a condición, por cuanto la naturaleza inescindible de protección fundamental no contempla en su núcleo indisponible el que sólo afecta a un grupo de trabajadores y a otros no. Realizar una distinción sin una causa objetiva justificante determina que la distinción devenga en inconstitucional por discriminatoria.

Por lo tanto, a efecto de encontrar una solución al problema planteado, resulta necesario INTERPRETAR el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR y llegar, inclusive a someterlo al test de razonabilidad a efecto de verificar su utilidad y vigencia en el caso de los trabajadores comisionistas, así como de todo trabajador cuyas remuneraciones se componen sujetas a condiciones determinadas por el empleador.

Según Avendaño Valdez (2020) la interpretación de la Ley se dirige a la investigación y determinación del sentido y alcance efectivo del texto legal, es decir, importa la atribución de un significado a la norma en sí, a efectos de medir su precisa extensión y la posibilidad de aplicarla a una determinada relación social.

Ante ello cabe la siguiente pregunta ¿realmente el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR excluye todas y cada una de las reducciones de remuneraciones de los trabajadores comisionistas? De resultar afirmativa la respuesta, nos encontraríamos entonces ante una norma discriminatoria; de resultar negativa la respuesta, podríamos encontrar un resquicio que permitiría regular una posibilidad más permisiva para los trabajadores comisionistas.

Para Erich Danz (2009):

Las reglas interpretativas, cuando se contienen en las leyes del Estado, tienen evidentemente el carácter de leyes, de normas jurídicas, como todas las demás leyes. No se ve por qué no han de ser normas jurídicas positivas, sino reglas dialécticas que deben servirle de guía al juez en sus operaciones mentales, ni por qué su aplicación ha de depender de condiciones de hecho, cuya existencia tenga que apreciar según su arbitrio el juez intérprete”. (pág. 108).

Lo que significa que, inclusive si la norma en cuestión (artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR) contuviere normas discriminatorias, los jueces podrían inaplicar sus efectos a los casos en concreto en los que se verifique afectación efectiva sobre derechos irrenunciables de los trabajadores comisionistas. Esta facultad jurisdiccional pretendemos obtenerla en los resultados que se analicen en el Capítulo III de la presente investigación al momento de analizar la realidad jurisdiccional en sede constitucional y judicial durante los últimos 5 años.

Al respecto, resulta importante la precisión que efectúa Manuel Atienza (2018) quien al emitir valoración sobre los alcances que tiene la funciones de interpretar la norma legal señala que:

La forma gramatical [de la norma] ayuda a distinguir las diversas funciones: uso de interrogaciones, utilización de ciertos tiempos y modos

verbales, etcétera, pero, en general, es preciso recurrir al contexto (no solo al contexto lingüístico, sino también al contexto situacional). (pág. 377)

En la presente investigación, el contexto situacional regulado en la redacción del último párrafo del artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR, literalmente excluye de declaratoria a la hostilidad laboral derivada de reducción de remuneraciones sujetas a condición, siendo que solo las remuneraciones de los trabajadores comisionistas o destajeros contienen remuneraciones cuyos componentes se regulan en base a condiciones determinadas por el empleador.

Sin embargo, teniendo en cuenta lo señalado en el Cuadro N° 01 de la presente investigación, se puede concluir preliminarmente que, sin importar el tipo de trabajador, es decir, sin importar si se trata de un trabajador ordinario cuyas remuneraciones son determinadas de forma expresa y fija, o se trate de un trabajador con remuneraciones variables sujetas a condición, si se afecta la parte del derecho irrenunciable e indisponible reconocido por la Constitución Política del Perú o el ordenamiento legal vigente, nos encontraríamos ante un manifiesto acto de hostilidad; por ende, en ese primer aspecto nuclear (derecho irrenunciable o indisponible, que para el caso lo sería la Remuneración Mínima Vital regulada por Ley), se podría advertir hostilidad inclusive si se trata de remuneraciones 100% variables o 100% sujetas a condición. Así entonces, la regulación normativa contenida en el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR ya resultaría incongruente con este extremo de la regulación normativa nacional en materia laboral.

Ahora bien, respecto de la interpretación que sobre esta norma se realice en lo que corresponde a la parte de la remuneración variable superior a la Remuneración Mínima Vital, que contenga un método de cálculo definido en el contrato de trabajo originario, pero que por un evento posterior sea modificado por decisión unilateral del empleador y con ello se reduzca la remuneración de los trabajadores comisionistas a montos inferiores sobre la misma productividad laboral reportado por este tipo de trabajadores, entonces la respuesta debería encontrarse sobre la interpretación que se realice de esta norma conjuntamente con la verificación de razonabilidad o no del poder de dirección ejercido por el empleador.

Y es que, a nuestro criterio, no se cumple con el principio de razonabilidad si durante la ejecución del contrato de trabajo, el empleador de forma unilateral varía los métodos de cálculo de las comisiones, o las reduzca efectivamente en cuanto al porcentaje inicialmente acordado. Por ejemplo: un trabajador comisionista acuerda con su empleador en el contrato de trabajo originario que sus remuneraciones serán 100% variables, es decir, que todas estarán sujetas a una similar condición: porcentaje por ventas realizadas, siendo que el empleador acuerda otorgar el 10% del valor de cada bien o producto vendido por el trabajador durante cada mes. Así en base a esta regla y suponiendo que el bien sea un televisor valorizado en S/ 1,500.00, el trabajador vendiendo 08 televisores en el mes habría obtenido una remuneración mensual de S/ 1,200.00; así, el trabajador sabría que para percibir cuando menos un monto similar a ese, el siguiente mes debería igualar o superar dicha venta. Ahora, que sucedería si el trabajador siempre ha vendido de 7 a 11 televisores cada mes, sus remuneraciones han oscilado entre S/ 1,050.00 y S/ 1,650.00, sin embargo, al segundo año de la relación laboral el empleador define unilateralmente que el valor del porcentaje de comisión ya no será el 10% sobre la venta realizada, sino que será ahora el 7%, o define otras condiciones, como por ejemplo, que solo se considerará 10% para ventas al contado y 7% para ventas a plazos, o que solo se pagarán comisiones sobre producciones superiores a venta 5 televisores al mes. Evidentemente una medida de dichas características va a tener una incidencia en la remuneración y condiciones laborales del trabajador, dado que sobre estas nuevas reglas si el trabajador mantuviere su ritmo promedio de ventas mensuales, con un 7% de comisión y vendiendo 7 televisores solo llegaría a S/ 735.00, por lo que tendría que redoblar esfuerzos para tratar de llegar a la meta mínima impuesta; mientras que si llegara a su promedio superior de venta de 11 televisores al mes ya no percibiría S/ 1,650.00 sino S/ 1,155.00, que supone una manifiesta reducción en las remuneraciones del trabajador. Y es que ante una misma o similar productividad del trabajador comisionistas, al reducir o variar el método de cálculo, se variará el monto final a percibirse como nueva remuneración mensual.

De acuerdo con Sánchez Zapata (2017) la causal de hostilidad laboral por falta de pago de remuneración atenta contra la naturaleza alimentaria de ese elemento de la relación laboral, al afectarse la posibilidad de cubrir las necesidades

básicas del trabajador como la de su familia. En ese sentido, siguiendo a lo dicho por este autor, si se desconocieran las condiciones remunerativas pactadas en el contrato de trabajo originario, entonces se estaría atentando la naturaleza misma de la relación laboral al afectarse un elemento esencial que devendría en una situación manifiesta de desconocimiento del derecho económico del trabajador.

Siguiendo el postulado expresado por el Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico 109 de la STC 0050-2004-AI/TC (acumulados):

El test de proporcionalidad es un análisis proporcional directamente relacionado con valores de capital más altos. Se trata, por tanto, de un importante parámetro constitucional que determina el comportamiento de los poderes públicos, especialmente en lo que respecta al ejercicio de los derechos fundamentales. La aplicación exitosa de las pruebas implica aplicar los tres principios que las componen: buen propósito y relevancia, y estricta necesidad y proporcionalidad. (Tribunal Constitucional, 2009, pág. 839)

Siguiendo estos parámetros de razonabilidad, sobre el problema y ejemplo propuesto encontraríamos el siguiente análisis:

- **Fin válido:** si bien el empleador en virtud del poder de dirección tiene la facultad de modificar las normas reglamentarias que regulan las labores del empleador (artículo 9° del Decreto Supremo 003-97-TR), no puede afectar derechos fundamentales del trabajador, que para el caso resultarían los
- (derecho a remuneración equitativa y suficiente del trabajador e irrenunciabilidad de derechos respectivamente). Y es que el trabajador ya habría adquirido en su esfera patrimonial el derecho a percibir un valor porcentual definido en el contrato de trabajo originario o ampliado por el transcurso del tiempo, por lo que la decisión del empleador de reducirlo a su sola discrecionalidad desconocería en el plano de los hechos este derecho laboral adquirido por el trabajador, sin importar si es o no un trabajador comisionista.

Así entonces, se estaría afectando lo que Bullard (2011) define como el elemento objetivo estructural de la relación jurídico patrimonial al afectarse los

intereses o valores de titularidad del trabajador que fueran convenidas en el contrato de trabajo originario.

De igual forma, la norma en cuestión (artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR) tampoco contendría un fin válido al excluir de protección contra la hostilidad laboral a los trabajadores comisionistas, sin exponer razones o comprender la manera como se conforman las remuneraciones variables sujetas a condición en el plano factico.

- **Idoneidad:** considerando que toda reducción de remuneraciones requiere acuerdo expreso entre empleador y trabajador, y que en el presente caso venimos advirtiendo supuesto de decisión unilateral del empleador para reducir el valor porcentual de comisiones o demás condiciones de cálculo consideradas en el contrato originario, el solo hecho que esta decisión devenga en arbitraria determinaría que no superaría este principio por no cumplimiento del requisito legal.

Para arribar a dicha conclusión preliminar se estaría considerando las premisas reconocidas en la Ley 9463 (1941) en sentido que, al no superarse el factor consensuado de la reducción, no correspondería siquiera estimar el carácter objetivo o razones que motivaron al empleador a asumir tal o cual decisión.

En ese aspecto, encontraríamos que el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR no toma siquiera en consideración si este tipo de situaciones en las que se reducen remuneraciones sujetas a condición se contó o no con acuerdo expreso entre los sujetos de la relación laboral. Simplemente omite pronunciamiento alguno en ese sentido y se basa en excluir a los trabajadores con remuneraciones variables sin mayor fundamentación o análisis, lo que supone un desconocimiento legislativo al momento de tratar de regular este supuesto factico laboral sin considerar la noción reconocida en el principio protector a través de la regla interpretativa de norma o condición más favorable al trabajador.

- **Necesidad:** en los casos propuestos para la presente investigación los empleadores siempre invocaran a la rentabilidad empresarial como fundamento para modificar el valor porcentual de la comisión pactada originariamente con el trabajador, sin embargo, esa finalidad contraviene el

carácter social de los derechos laborales reconocidos por Ley y Constitución. A nuestro criterio, nunca la mayor rentabilidad del empleador podría superar un derecho constitucional a obtener una remuneración equitativa y suficiente o podría regular la disposición o afectación de un derecho irrenunciable.

Este argumento económico sostenido por los empleador para el caso de la reducción de remuneraciones de los trabajadores ordinarios deviene en mayor intensidad para el caso de los trabajadores con remuneraciones variables, por cuanto en el caso del primer tipo de trabajadores el empleador siquiera se esfuerza en emitir una razón que justifique su medida de reducción o afectación de remuneraciones del trabajador ordinario, mientras que para el caso de los trabajadores con remuneraciones variables le bastaría simplemente invocar la norma restrictiva contenida en el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR.

Por ello, en la redacción del artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR no encontramos cual sería la necesidad del legislador para excluir expresamente a los trabajadores cuyas remuneraciones se sujetan a condiciones (comisionistas y destajeros). Si por un lado se reconoce que toda reducción de remuneraciones constituye hostilidad laboral, entonces no se encuentra sentido una exclusión sobre la variabilidad o condicionamiento de la conformación de remuneraciones de los trabajadores comisionistas por sobre el reconocimiento irrenunciable y carácter esencial reconocido por la norma constitucional.

Presumo que lo que intentaba regular el legislador en dicho artículo radicaba en reconocer que los trabajadores con remuneraciones sujetas a condición no tienen derecho a obtener una remuneración promedio alcanzada (entendiéndola como resultado mensual), precisamente porque no se conoce si en el mes de cálculo obtendrá la misma productividad que los meses anteriores.

Se puede suponer que el legislador se refería a que, en el ejemplo propuesto, si un trabajador vendió en el mes de abril 08 televisores y por ello percibió una remuneración de S/ 1,200.00, pero en el mes de mayo y junio vendió solo 07 televisores por mes recibiendo en cada oportunidad una remuneración de S/ 1,050.00 pueda invocar que existe hostilidad por reducción del resultado

remunerativo obtenido en estos meses. Y en caso ese fuere el razonamiento del legislador, estaríamos de acuerdo con éste, por cuanto en dicho ejemplo no se advertiría hostilidad alguna por cuanto el resultado depende la productividad realizada por el trabajador y no de un acto unilateral ni arbitrario del empleador.

Sin embargo, en esa mención el legislador no tomó en consideración que en el caso de los trabajadores comisionistas el resultado remunerativo obtenido mes por mes depende no solo de la productividad sino también del método de cálculo definido en el contrato de trabajo. Por lo tanto, aún si se trataran de remuneraciones variables sujetas a condición, si se altera unilateralmente el método de cálculo (reduciendo comisiones, por ejemplo), va a afectarse el resultado remunerativo percibido por el trabajador comisionista aún si el trabajador reportara similar o mayor productividad laboral, por ende, nos encontraríamos ante una manifiesta hostilidad laboral de reducción inmotivada de remuneraciones, pero cuya protección legal no se encuentra regulada, siendo incluso excluida, de la protección reconocida en el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR.

- ***Proporcionalidad en sentido estricto:*** llegado a este punto podemos verificar que la protección legal contra la hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones ha discriminado a los trabajadores cuyas remuneraciones están sujetas a condición (comisionistas y destajeros) por no permitirles acceder a este tipo de procedimientos laborales sin mayor detenimiento de las particulares maneras como se conforman las remuneraciones de estos trabajadores. Con ello se contraviene el derecho a la igualdad ante la Ley regulada en el artículo 2° inciso 2 de la Constitución.

Al respecto RUBIO CORREA (2015) sostiene que por el derecho a la igualdad ante la Ley “la Constitución prohíbe todo tipo de discriminación entre humanos, lo que equivale a buscar una sociedad cada vez más solidaria” (pág. 78). Por lo que, si se ha podido verificar que no existe un fundamento suficiente para excluir a los trabajadores comisionistas o destajeros del reconocimiento y protección ante actos de hostilidad por reducción inmotivada de remuneraciones, sea porque no solo se debe revisar el resultado remunerativo sino también el método de cálculo para determinar dichas remuneraciones de naturaleza variable, entonces el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR contiene una norma discriminatoria sobre este

grupo de trabajadores, que a su vez torna en desproporcionada la medida excluyente de dicha protección laboral.

El Tribunal Constitucional en el Fundamento Jurídico 26 de la STC 00045-2004-AI/TC ha reconocido que “El principio de razonabilidad y proporcionalidad [constituye un] par conceptual para examinar la constitucionalidad de los supuestos de eventual discriminación” Por lo que el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR al no superar el test de proporcionalidad y contener una norma discriminatoria, supone la invalidez de ese dispositivo legal, y por ende, la permisión que tendrían los trabajadores comisionistas para acceder a la protección contra la hostilidad en caso sus remuneraciones sujetas a condición sean reducidas por actos unilaterales del empleador sobre el método de cálculo o requisitos para la conformación o determinación de la remuneración mensual obtenida por dichos trabajadores.

Al respecto, sostiene DE LA CRUZ CARPIO (2014) lo siguiente:

La Desregulación Laboral se manifiesta a través de acciones legislativas estatales por las cuales se resta de contenido a los derechos laborales, disminuyéndolos o desapareciéndolos del ordenamiento legal laboral, de tal forma que el poder del empleador se vea manifestado en mayor superioridad frente a los trabajadores. (pág. 19)

Esto significa que al advertirse una norma restrictiva (artículo 49° Decreto Supremo 001-96-TR) que impide a los trabajadores con remuneraciones variables el acceder a los procedimientos preestablecidos de hostilidad laboral, significa en el plano material un supuesto efectivo de desregulación del derecho laboral peruano, en el que pese a todos los avances acaecidos en los últimos 20 años, aún se manifiestan situaciones discriminatorias que atentan los derechos laborales reconocidos por Ley y Constitución tornándolos en desprotección frente al abrumados poder de dirección del empleador.

Esperamos que este postulado sea confirmado en los resultados obtenidos en el Capítulo III al analizar la realidad jurisdiccional sobre la controversia planteada en la presente investigación. Esto permitirá en la presente investigación el poder proponer que la realidad fáctica advertida podría superar la regulación legal

contenida en la norma de referencia, lo que significaría la necesidad de obtener una regulación complementaria sobre los derechos no abarcados ante la vigencia normativa laboral actual, específicamente en la actual redacción del artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR

1.2.2.2 Procedimiento legal de hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones variable.

Para Toyama Miyagusuku (2004) los supuestos de hostilidad laboral reconocidos en la legislación laboral se originan cuando el empleador excede de las facultades de dirección, lo que habilita a los trabajadores al control y reevaluación de los mismos a través del procedimiento preestablecido por Ley. Esto significa que, conforme se desarrollara en los temas previos de esta investigación, el poder de dirección del empleador no resulta absoluto en las relaciones laborales, lo que supone que el trabajador no siempre se va a encontrar sometido a tener que soportar las decisiones o mandatos que determine el empleador, por cuanto existen supuestos regulados expresamente por ley que son considerados como hostiles contra el trabajador, y que habilitan a éste a seguir el procedimiento preestablecido por la legislación laboral.

En palabras de Obregón Sevillán (2018) los actos de hostilidad del empleador constituyen acciones que molestan e incomodan al trabajador en el desempeño de sus funciones, perturbación que deviene en falta del empleador al contrato de trabajo y que tiene generalmente como objetivo que el trabajador se desprenda de la relación laboral al forzarlo a una renuncia por no encontrarse éste dispuesto a seguir soportando estas afectaciones; siendo que también pueden tener por objetivo el buscar ventajas patrimoniales del empleador a costa de la afectación a la moralidad, dignidad o económica del trabajador.

Al respecto, debo agregar que el acto de hostilidad debe ser de tal magnitud e intensidad que haga insostenible o insoportable la vigencia de la relación laboral, ocasionando padecimientos innecesarios al trabajador que, entre otros, afectan la dignidad de la relación laboral. Consideramos oportuno invocar que conforme al artículo 23° de la Constitución Política del Perú ninguna relación laboral puede

menoscabar la dignidad del trabajador, por ende, el poder de dirección del empleador no puede sobrepasar el derecho constitucional reconocido.

Al respecto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en el considerando Sexto de la Casación Laboral 15201-2016 La Libertad declara que “La conducta hostil es cuando un empleador excede sus poderes administrativos y, por lo tanto, puede ser controlado por un empleado.” (Peruweek.pe). Este control ha sido desarrollado a manera de procedimiento previo regulado por ley ante supuestos de hostilidad laboral y que posibilita al trabajador el poder advertir el acto hostil y, sobre ello, tomar decisiones respecto de la vigencia o no de la relación laboral.

En ese sentido, Sánchez Zapata (2017) sostiene que en el supuesto en el que de forma unilateral el empleador modifícase la estructura esencial del contrato de trabajo (reducción de remuneraciones, por ejemplo), al no contener un sustento objetivo válido y suficiente ante tal medida, otorga al trabajador la posibilidad de requerir a su empleador una explicación razonable del hecho imputándole por escrito la realización del referido acto de hostilidad. Esto supone entonces, que el trabajador afectado debe accionar ante el empleador para el reconocimiento efectivo de su derecho, caso contrario se entendería que la medida no reviste la trascendencia o gravedad en la esfera patrimonial del trabajador, y, por ende, resulta tolerable por éste.

Así, en el artículo 30° del Decreto Supremo 003-97-TR se describe en forma taxativa los actos que en la relación laboral se consideran como hostiles, encontrándose entre éstas, además de la reducción inmotivada de remuneración y categoría del trabajador, falta de pago de remuneraciones, actos de violencia o agravio al trabajador o supuestos de discriminación laboral. Para ello, el párrafo final de dicho artículo desarrolla el procedimiento legal preestablecido en los siguientes pasos:

- Emplazamiento por escrito del trabajador hacia el empleador imputándole el acto de hostilidad, siendo este elemento un requisito de materialización expresa porque en este se verifica el cuestionamiento a la medida impuesta del trabajador, es decir el manifiesto rechazo e intolerancia a que se

reduzcan las remuneraciones esencialmente definidas en el contrato de trabajo originariamente pactado entre las partes.

- El otorgamiento de plazo legal mínimo de 06 días naturales para recibir la respuesta, por cuanto el plazo razonable legal mínimo descrito permitiría un tiempo previsible en el que el empleador pueda reevaluar su posición, sea ratificándola en base a argumentos objetivos no detectados en la medida inicialmente notificada al trabajador, sea dejando sin efecto la medida por aceptar los cuestionamientos advertidos por el trabajador.
- Respuesta del empleador, a manera de descargo negando la hostilidad; o, la aceptación de hostilidad aceptando conducta y corrigiendo el acto hostil.

Llegada a esta etapa, podemos encontrarnos en diferentes escenarios:

- i) que el trabajador considere superado el acto hostil, y por ende se restablezca la relación laboral;

Llevando este aspecto al supuesto que amerita la presente investigación, supondría que el trabajador considere que su remuneración ya no se vería afectada a una reducción inmotivada o que acepte la medida del empleador por no considerarla trascendente a su esfera patrimonial.

- ii) que ante la negativa del empleador o ante la ausencia de pronunciamiento del empleador dentro del plazo legal concedido el trabajador considere aún vigente el acto hostil antes invocado.

Lo que para el caso de la presente investigación significaría que a pesar de las razones expuesta o no por el empleador y al tiempo concedido, el trabajador continúa considerando que se afecta manifiestamente este elemento esencial y, por ende, mantendrá su oposición a la misma accionando conforme a la habilitación de los procedimientos preestablecidos por Ley.

Solo en caso nos encontremos ante el supuesto ii), el artículo 35° del Decreto Supremo 003-97-TR desarrolla los pasos siguientes del procedimiento consistentes en:

- a) accionar para que cese la hostilidad, en cuyo caso deberá de plantear su demanda laboral para que judicialmente se ordene la eliminación de ese acto hostil con vigencia de la relación laboral; o
Esto supone una demanda efectiva, dirigida ante el órgano jurisdiccional en material laboral dentro de los 30 días de vencido el plazo para que el empleador emita la respuesta requerida en la carta de imputación de cargos que fuera formulada por el trabajador.
- b) dar por terminada la relación laboral por despido indirecto, en cuyo caso además reclamará la indemnización legal reconocida en el artículo 38° del Decreto Supremo 003-97-TR (1 ½ remuneraciones por cada año completo de servicios hasta un máximo de 12 remuneraciones).

Este paso alternativo también supone una acción judicial laboral, pero de naturaleza económica, en la que el fundamento planteado por el trabajador radica en la insostenibilidad de la relación laboral mantenida hasta ese momento entre las partes por afectación de un elemento esencial de la relación laboral, recurriendo para tal efecto a la fórmula de indemnización regulada por Ley para el caso de los despidos arbitrarios pero equiparada también para los despidos indirectos, como lo son aquellos derivados de actos de hostilidad laboral.

Consideramos que sea en el supuesto a) o en el supuesto b) antes descritos, el trabajador deberá de comunicar por escrito la decisión asumida, por cuanto aún si la relación laboral siguiera vigente sería oportuno conocer esta medida a efecto de considerar el plazo de los treinta días naturales que a manera de caducidad se ha regulado para este tipo de procesos laborales, así como para que el empleador pueda reevaluar su posición y, posiblemente, evitar que la controversia derive en el ámbito judicial.

Ahora bien, si consideramos este procedimiento legal previo de hostilidad y lo aplicamos al tema de investigación en concreto (reducción inmotivada de remuneraciones), encontraremos que si el trabajador optó por el camino reconocido en el literal a) del artículo 35° del Decreto Supremo 003-97-TR, mientras dure la tramitación del proceso laboral de cese de actos de hostilidad seguirá padeciendo

los actos hostiles advertidos, lo que significa que en su teoría de imputación seguirá recibiendo menores contraprestaciones económicas que las que considera su derecho. Así entonces, de resultar fundada esta demanda, en igual sentido podría reclamar en otra acción judicial que el empleador abone el reintegro de las remuneraciones no pagadas en forma completa durante todo el periodo en el que se mantuvo vigente la hostilidad laboral.

Por el contrario, si la magnitud e intensidad del acto hostil resulta insostenible por parte del trabajador (considerando que el ingreso remunerativo percibido en ese momento podría afectar el nivel socioeconómico del trabajador), éste se dará por despedido y reclamará la indemnización legal en sede judicial; sin embargo, consideramos que a su vez también podría reclamar en esa misma demanda la pretensión de reintegro económico de la fracción de la remuneración no abonada en forma íntegra por el empleador durante todo el periodo acaecido desde el inicio del acto hostil hasta la extinción de la relación laboral por despido indirecto.

En cualquier escenario, este procedimiento legal de hostilidad laboral, a nuestro criterio, está regulado para proteger a los trabajadores ordinarios, pero no a los trabajadores con remuneraciones sujetas a condición (comisionistas o destajeros) porque la norma contenida en el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR los excluye automáticamente de este tipo de procedimientos de protección contra la hostilidad laboral sin mayor fundamento que la sola exclusión misma.

Así entonces, aun cuando existe todo un procedimiento legal definido para supuestos de reducción de remuneraciones, tratándose de trabajadores con remuneraciones variables o sujetas a condición, simplemente la respuesta de los empleadores estará dirigida a señalar que por norma expresa dichas remuneraciones no se encontrarían dentro del ámbito protección contra la hostilidad laboral, repitiendo esa misma defensa inclusive en la futura acción judicial a la que se vea obligado a recurrir el trabajador.

Si conforme lo señaláramos en los párrafos antecedentes de la presente investigación, si la naturaleza alimentaria y fundamental de la remuneración no hace distinción alguna entre tipos de trabajadores entonces ¿por qué la norma legal

impone una restricción incoherente a una regulación de mayor jerarquía como lo sería la norma constitucional?

Si inclusive en los procedimientos inspectivos a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo (SUNAFIL) se regula como INFRACCIÓN GRAVE a la reducción de la remuneración en fraude a la ley (ver numeral 24.4. de artículo 24° de Decreto Supremo 019-2006-TR), lo que significaría para el presente caso que la reducción de remuneraciones habría operado sin expresar causa objetiva suficiente y no contar con el acuerdo expreso con el trabajador. Sin embargo, las condiciones de remuneración variable tornarían en inviable el reconocimiento de infracción sociolaboral en sede inspectiva porque simplemente aplicándose la norma restrictiva del artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR los empleadores inspeccionados encontrarían la regulación necesaria para manifestar que sus acciones unilaterales no se encontrarían dentro del ámbito de protección regulados por Ley y que, en consecuencia, no serían merecedores de ninguna multa ni determinación de infracción.

En tal escenario, los trabajadores comisionistas no encontrarían ni en el trato directo (imputación de hostilidad laboral), ni en la fase inspectiva (infracción sociolaboral) ni mucho menos en la vía judicial (acción indemnizatoria o de ineficacia de acto hostil) la protección suficiente para hacer frente a una medida unilateral y arbitraria impuesta por su empleador y que reduce la remuneración originariamente pactada en el contrato de trabajo hacia cifras intolerables y disconformes al derecho patrimonial adquirido por el trabajador por Ley o por costumbre laboral.

Dicho escenario discriminatorio es precisamente el motivo por el que consideramos que las limitaciones contenidas en el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR requiere una modificación que posibilite también a este grupo de trabajadores el poder acceder a la protección contra los actos hostiles de reducción de remuneraciones, eliminando con ello un fundamento legal que hasta la fecha viene permitiendo a los empleadores el que apliquen medidas unilaterales contra este tipo de trabajadores, sin existencia de procedimiento laboral que permita la modificación o eliminación de estos supuestos de hostilidad laboral.

1.2.3 *Trabajadores Comisionistas*

El concepto de trabajador comisionista se refiere a aquellos trabajadores cuya remuneración se encuentra compuesta en base a la productividad que reportan ante su empleador y sobre un previo factor de cálculo o condición acordado en el contrato de trabajo (porcentaje, tiempo, u otro criterio similar).

Arce Ortiz (2008) describe a este tipo de trabajadores como aquellos cuya contraprestación económica se encuentra estrechamente vinculada a la participación en las operaciones o negocios del empleador (ventas, compras, colocación de créditos, etc.), constituyendo el pago de la comisión al trabajador la propia retribución por la prestación de un resultado en concreto: la finalización del negocio jurídico entre su empleador y el cliente. Dicho autor identifica a este tipo de servicios como una labor cuantificable por resultado. Tener presente que para este autor el que exista una diferencia entre los trabajadores comisionistas y los trabajadores ordinarios en la manera como se conforman sus remuneraciones, no determina automáticamente que estos trabajadores cuenten con menores derechos frente a los trabajadores ordinarios, por cuanto correctamente da cuenta que el objeto del contrato de estos trabajadores se encuentra mucho más directamente vinculado hacia la consecución de las operaciones y negocios jurídicos que persiga su empleador frente a sus clientes, pero no los descarta del proceso productivo o funcional que genera el valor económico de donde se desprenderán las remuneraciones del personal de estas empresas.

OBREGÓN SEVILLANO (2018) citando el artículo 3° de la Resolución Ministerial 091-92-TR sostiene que “Los comisionistas percibirán una remuneración equivalente a la mínima vital, siempre y cuando presten servicios con el carácter de exclusivos, tomándose en cuenta para ello las comisiones percibidas al vencimiento de cada mes o de cada periodo mayor convenido contractualmente, debiendo el empleador completar la diferencia, en caso de que el monto obtenido resultara inferior a la RMV” (pág. 326). Esto significa que la conformación de las remuneraciones de este tipo de trabajadores encuentra como límite a la Remuneración Mínima Vital regulada por Ley, lo que significa que ningún trabajador comisionista podría percibir menos de la RMV a pesar que sus

remuneraciones sean variables o sujetas a condiciones determinadas en el contrato de trabajo.

Conforme sostiene ARÉVALO VELA (2016) a este tipo de trabajadores les es aplicable la denominada remuneración por unidad de obra que no es sino “Se determina en función de las unidades producidas, independientemente del tiempo empleado en producir cada pieza individual. Esta forma de salario se llama salario a destajo” (pág. 214). Agrega dicho autor que “Los empleados cuyo trabajo se realiza únicamente para su empleador y que pagan comisiones tienen derecho a una remuneración mínima requerida calculada sobre la base de las comisiones recibidas al final de cada mes o al final de un período acordado más largo, y el propietario está obligado a pagar la diferencia en los siguientes casos: El promedio está por debajo del salario mínimo” (pág. 216).

De ser esto así, significaría que, en materia remunerativa, el trabajador comisionista tendría derecho a obtener cuando menos la remuneración mínima vital y adicionalmente la remuneración sujeta a condición, es decir, que existe un derecho remunerativo mínimamente adquirido de este tipo de trabajadores (la RMV), así como existirían condiciones remunerativas originarias del contrato de trabajo primigeniamente asumido por los sujetos de la relación laboral de las condiciones que luego fueran o pretendan ser impuestas por el empleador a manera de aplicación del poder de dirección.

Y sucede que este tipo de trabajadores a decir de García Manrique, Valderrama Valderrama, & Paredes Espinoza (2014) son los denominados comisionistas o destajeros, diferenciándose entre sí en el hecho que los comisionistas obtiene su remuneración en base al total de ventas o colocaciones en mercado de los bienes y/o servicios ofrecidos por el empleador, en cuyo caso estos vendedores perciben un porcentaje de la venta real; mientras que los destajeros requiere la determinación de una meta a la producción mínima pactada, sobre la que se pagará siempre que se cumpla la meta propuesta en el contrato de trabajo. En el caso de los destajeros su productividad no se encuentra ligada al sometimiento a una jornada u horario de trabajo, sino al cumplimiento de los objetivos o metas propuestas en el contrato de trabajo. Así entonces, el que existan trabajadores diferentes a los ordinarios porque sus remuneraciones son variables o se conforman

por el cumplimiento de condiciones preestablecidas en el contrato de trabajo y además no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata, no supone automáticamente que nos encontremos ante trabajadores de segunda categoría, sino ante trabajadores diferentes que tienen su propia forma de conformar sus remuneraciones, pero no por ello tienen menos derecho remunerativo reconocido por Ley. Al menos así deberíamos de entender la existencia de este tipo de trabajadores.

Desde una definición económica reproducida por UNIVERSOJUS (2020), a los trabajadores comisionistas se les identifica como la forma de contratación laboral en la que se paga al trabajador la contraprestación económica en proporción al importe de las operaciones o colocaciones realizadas por éste. Esta definición resultaría incompleta, por cuanto en materia laboral no solo puede invocarse criterios económicos, sino que también debe valorarse criterios de naturaleza social respecto de derechos del trabajador.

Toyama Miyagusuku (2020) sostiene que en el caso de este tipo de trabajadores (comisionistas o destajeros) su remuneración resulta variable por su propia naturaleza y característica, por lo que debe entenderse que sobre la Remuneración Mínima Vital se debe aplicar la variable sujeta a condición por la comisión. Y es que inclusive a la remuneración variable propia de este grupo de trabajadores le son aplicables las normas mínimas reconocidas en el Derecho de Trabajo, así como los derechos remunerativos adquiridos durante la vigencia y permanencia de la relación laboral.

Ello quiere decir que de las remuneraciones percibidas por los trabajadores comisionistas encontramos que solamente una fracción de esta remuneración sería la sujeta a condición y por ende variable, mientras que la parte restante sería la remuneración adquirida, indisponible e invariable. Es decir, sobre la controversia planteada en la presente investigación, estaríamos determinando que el carácter variable o sujeto a condición, inclusive en este tipo específico de trabajadores no constituye el 100% de la remuneración reconocida por Ley, dado que el parámetro mínimo e indisponible lo constituiría la Remuneración Mínima Vital y, a criterio personal, los derechos adquiridos por el tiempo y la costumbre laboral.

A manera de explicación podríamos graficar esta idea de la siguiente manera:

Tabla 2

Remuneración Trabajador Comisionista

100 % Remuneración				
Básica				Variable
RMV	y/o	derechos	+	Sujeta a condición
remunerativos adquiridos				

Ello guarda correspondencia con la opinión de Valdivia Arana (2017) quien sostiene que inclusive en las remuneraciones variables se puede verificar una conformación mixta, es decir, una remuneración por el rendimiento (variable) y otra definida por la norma laboral mínima (fija), por lo que la comisión ya no es solo un elemento de la remuneración sino una retribución con la confluencia de ambos elementos. Esto significaría que solo el componente variable es el que estaría sujeto a la condición pactada en el contrato de trabajo.

Es decir, al momento de identificar una posible reducción de remuneraciones de este tipo de trabajadores, correspondería verificar previamente si estas decisiones del empleador afectan la parte variable y/o la parte indisponible o invariable de la remuneración del trabajador comisionista, por cuanto dependiendo de la intensidad de esta modificación remunerativa se podría hablar además de una afectación manifiesta al derecho remunerativo adquirido por dichos trabajadores. De igual manera, debe enfocarse si los criterios condicionales variables de esta remuneración fueron asumidos en el contrato originario de trabajo o incorporadas en forma posterior a la relación laboral entre las partes, dado que podría entenderse que mientras en el primer momento nos encontraríamos ante condiciones libremente aceptadas, en el segundo y posteriores momentos podríamos advertir que existiría una presión e imposición del poder de dirección del empleador.

1.2.3.1 Contrato de trabajo

Uno de los temas iniciales para comprender y conocer el Derecho Laboral lo constituye propiamente el referido al contrato de trabajo, tema por el que se pretende dar explicación a la forma como esta peculiar forma de interacción entre los sujetos integrantes de la relación laboral va a determinar la configuración y existencia de derechos y obligaciones derivadas tal acuerdo de voluntades.

Si históricamente nos remontáramos hasta más de 200 años atrás y pudiéramos revisar cómo era la realidad advertida en la revolución industrial, encontraríamos que la interacción entre el prestador de servicios y el propietario del medio de producción se regiría bajo las reglas del Derecho Civil, aplicándose principios de naturaleza económica en los que prime la ley de la oferta y la demanda por encima de criterios de justicia social. Bajo ese panorama, podríamos encontrar que el prestador de servicios se encontraba sometido al poder del propietario del medio de producción sin posibilidad de poder contradecir o exigir condiciones diferentes que permitan contar a éste con accesos de mejoría económica y/o de la forma segura y salubre en la prestación de dichos servicios, sea porque su fortaleza individual resultaba insuficiente frente a la fortaleza económica del propietario del medio de producción, sea porque existía abundante oferta de mano de obra bajo una continua lucha por acceder a estos medios de contraprestación económica civil.

En palabras de Neves Mujica (2009) bajo esa realidad histórica la explotación de la mano de obra brindada por el trabajador en beneficio del empleador fue el resultado de la necesidad del primero de encontrar un puesto de trabajo y las pocas posibilidades de encontrarlo, empoderando al empleador en la exclusividad de definición de las condiciones laborales a ofrecerse al trabajador. Dicho autor considera que el sometimiento de estas personas en un régimen productivo ocasionó una reacción de los mismos afectados, y a través de conglomerados de trabajadores surgieron las iniciales organizaciones sindicales, que aun sin un reconocimiento efectivo, en base al número de integrantes, buscaron la defensa de los derechos de sus miembros en forma conjunta o colectiva.

Y el efecto que trajo consigo esta revolución laboral, determinó la creación de una rama independiente denominada posteriormente como Derecho del Trabajo.

Como lo describe Rendón Vásquez (2007) el Derecho del Trabajo nació como un desprendimiento del Derecho Civil, con el objeto de regular la prestación libre del trabajo de una persona para otra por una contraprestación económica denominada remuneración.

El Derecho del Trabajo tuvo que erigirse desde la naturaleza colectiva de los primigenios gremios sindicales para poder obtener el reconocimiento legal y constitucional que actualmente se advierte en nuestra realidad. Para ello, la escisión del Derecho Civil significó la creación e inicio de una nueva materia del Derecho que contenga una especial forma de entender las relaciones contractuales derivadas de esa interacción laboral entre empleador y trabajador, así como la reglas que permitan conocer y comprender la manera como se determinaría la contraprestación económica por dichos servicios.

Es así que la Doctrina en materia laboral a través de Toyama Miyagusuku, (2008) ha definido al contrato de trabajo como el acuerdo de voluntades de los sujetos de la relación laboral (empleador y trabajador) consistentes en la prestación de servicios personales remunerados y subordinados. En esta definición podemos identificar lo que comúnmente se conoce como los elementos esenciales del contrato de trabajo (prestación personal de servicios, remuneración y subordinación) que aparecen descritos en el artículo 4° del D.S. 003-97-TR y que merecerán pronunciamiento líneas más abajo.

De Ferrari (1969) al definir el contrato de trabajo utiliza el elemento ajenidad (por cuenta ajena) para explicar que es el trabajador quien se somete a trabajar en dependencia y dirección de otra (empleador) a cambio de una contraprestación económica. En esta definición, se enfatiza principalmente el elemento subordinación laboral (sometimiento del trabajador hacia el empleador), así como la característica de ajenidad propia de las relaciones laborales, dado que solo el trabajador dependiente (diferenciándose del denominado trabajador independiente) es objeto de protección del Derecho Laboral.

Esta ajenidad se complementa sobre lo afirmado por Neves Mujica (2009) para quien la característica de trabajo por cuenta ajena significa aquel que presta un individuo en el entorno nuclear al que se encuentra vinculado en forma contractual,

siendo que el trabajo realizado por éste será en virtud del mandato de un tercero en quien recaerá la titularidad o propiedad de los bienes o servicios realizados por el ejecutor quien solo recibirá a cambio la contraprestación económica acordada pero nunca la titularidad; y esto deriva de la necesidad de entender que solo podríamos encontrarnos ante una relación laboral si reconocemos que un trabajador no podría existir si no media la dirección de otro sujeto totalmente diferente llamado empleador. Estas calidades (empleador – trabajador) no pueden confluir simultáneamente en la misma persona.

Tratando de explicar los efectos que genera esta contratación laboral Jara Bautista (2017) es del criterio de señalar que el vínculo jurídico derivado del contrato de trabajo resulta diferente a otras relaciones jurídicas en razón al elemento subordinación existente entre los sujetos del contrato de la relación laboral, y que en virtud de ese vínculo se generan derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador, así como se definen las condiciones cómo se desarrollará esta relación contractual. De este concepto consideramos importante enfatizar la naturaleza contraprestativa del contrato de trabajo, es decir, que la finalidad por la que el trabajador decide brindar sus servicios personales en beneficio del empleador y bajo la dirección de éste, consiste en obtener una ventaja económica a cambio de dicha prestación, y en el otro sentido, que al empleador le resulte beneficioso recibir el servicio prestado por el trabajador para que, aun asumiendo el costo de dicho servicio, obtener una ganancia y titularidad por dicha labor.

Sucede entonces que esta contraprestación económica deviene propiamente en el objetivo perseguido por el ejecutor de servicios en el marco de un contrato de trabajo. Lo dice ARÉVALO VELA (2016) en estos términos: “el trabajo productivo produce bienes y servicios, pero cuando se realiza en nombre de otros, los producidos permanecen en el poder o favorecen a un tercero. Esta situación lleva a que el beneficiario de la obra exija una compensación por la transferencia de bienes y pague una tarifa a cambio”. (pág. 97)

Gonzales Ramírez (2013) considera que el contrato de trabajo posibilita la formalización del trabajador dependiente, es decir, la prestación de servicios por cuenta ajena. Faltaría agregar que esta formalización opera en el plano de la realidad (hechos) en razón a que, por el principio de primacía de la realidad, bajo la óptica

del Derecho Laboral, se debe privilegiar los hechos verificados en la realidad frente a los documentos. Si ello lo entendemos en ese sentido, entonces el contrato de trabajo sería un contrato-realidad cuya existencia no deriva del carácter escritural del mismo, sino de la verificación de los elementos esenciales en el plano factico.

Y es que una de las características del contrato de trabajo es el de ser libre al momento de tomar y asumir obligaciones contractuales que origine la vinculación entre trabajador y empleador, y es que “el trabajo libre, supone el ejercicio de la libertad de contratar por parte del trabajador, quien libremente decidirá si trabaja o no, en qué actividad y para quien” (Canela Dávila, 2018, pág. 112).

Para Anacleto Guerrero (2015) el consentimiento de lo acordado entre las partes constituye el perfeccionamiento del contrato de trabajo, de tal forma que éstos quedan obligados a cumplir lo pactado conforme a la buena fe, al uso y a la Ley.

Habiéndose identificado diferentes postulados a manera de definición de lo que debemos entender como contrato de trabajo, ahora resulta importante también identificar los denominados elementos esenciales de este contrato de trabajo, bajo la concepción masivamente aceptada por la doctrina y legislación nacional.

El artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que “La existencia de una relación laboral permanente es un requisito previo para la prestación personal de servicios remunerados y dependientes”. Asimismo, precisa que toda relación laboral tres elementos esenciales: (i) la prestación personal por parte del trabajador; (ii) la remuneración y (iii) la subordinación frente al empleador.

Similar concepto encontramos en el artículo 23° del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, Ley 2363 (1950) en los que se define a los elementos del contrato de trabajo a la prestación personal de servicios, la continuada subordinación y la contraprestación o remuneración del servicio. Debemos interpretar que en esta redacción legal la subordinación se encontraría ligada a la superación del periodo de prueba, circunstancia que no es compartida en el derecho laboral peruano, para el que la subordinación se presenta de manera originaria con el propio inicio de la relación laboral. Mientras que en el artículo 7° del Código de

Trabajo Chileno sustancialmente se repiten los tres elementos esenciales antes señalados.

Así entonces, podemos afirmar en la Doctrina existe consenso respecto de esta clasificación de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, siendo que los elementos generales del contrato de trabajo lo constituirían los regulados para cualquier tipo de contrato y que se encuentran descritos en el artículo 140° del Código Civil Peruano (Adhesión a una forma prescrita bajo representación competente, objeto legalmente posible, finalidad lícita y pena de nulidad), y que correctamente ha sabido identificar en ese sentido. (Arevalo Vela, 2010)

Un sector minoritario, como por ejemplo OBREGÓN SEVILLANO (2018) considera la existencia de un cuarto elemento esencial del contrato de trabajo: la exclusividad del servicio, manifestando que “durante el tiempo que dura la jornada de trabajo solamente podría prestarse servicios a un solo empleador” (pág. 76), sin embargo, ese concepto no tomaría en cuenta los casos de trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata o trabajadores a domicilio o teletrabajadores o trabajadores remotos que con la modernidad de las relaciones sociales han incursionado actualmente en nuestra realidad laboral. En ese sentido, ratificamos que los elementos esenciales del contrato de trabajo son únicamente los expresados en el artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR.

En lo que corresponde al primer elemento, Toyama Miyagusuku (2008) considera que la prestación personal de servicios laborales sólo podría ser realizado en forma exclusiva por el empleador, sin posibilidad de acción compartida con tercero ajeno al contrato de trabajo. Esto quiere decir, que los servicios prestados por el trabajador tienen naturaleza personalísima, lo que supone, que solo el trabajador contratado es el único que puede brindar las labores para las que se le ha contratado en beneficios del empleador, sin posibilidad de sustitución fáctica por personas afines a este trabajador.

Dolorier Torres (2010) considera que los servicios de naturaleza laboral solamente pueden ser prestados por personas naturales, considerando precisamente este carácter personalísimo de dicho servicio; y es que “Sólo los hombres estamos sujetos a la ley, por eso la ley sólo concierne a nuestro trabajo” (Neves Mujica,

2009, pág. 28). Precisa este concepto Arce Ortiz (2008) en el sentido que este servicio debe ser brindado por una persona física en razón a que la labor prestada por el trabajador no permite intermediarios ajenos a la relación laboral por tener que ser ésta prestada de forma directa y personal.

Tratándose del segundo elemento (remuneración), considerando que el tema a desarrollarse en la presente investigación gira en todo a este elemento, consideramos su mención y postulación de forma más detallada y comprensiva en el capítulo II.

En lo que corresponde al tercer elemento, el mismo TOYAMA MIYAGUSUKU (2008) define a la subordinación laboral como la prestación de servicios del trabajador bajo la dirección y dependencia del empleador, lo que significa que éste último “tiene la facultad de regular los negocios mediante reglamento, emitir las órdenes necesarias para su ejecución e imponer medidas disciplinarias dentro de límites razonables por violaciones o violaciones de las obligaciones impuestas a los empleados”. (pág. 54)

En el mismo sentido, Neves Mujica (2009) define a la subordinación aquel vínculo jurídico entre un deudor laboral (trabajador) y un acreedor de trabajo (empleador) por el que el primero ofrece su fuerza de trabajo o actividad personal al empleador, así como le reconoce u otorga el poder de dirigir la ejecución de la relación laboral misma. Precisa que la subordinación es propia del contrato de trabajo y se encuentra reconocida también en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Y es que, en base a estos dos postulados, podemos entender que la subordinación constituye el principal elemento del contrato de trabajo, dado que solo a través de la verificación de este elemento se podría considerar la presunción y/o existencia de una relación laboral, dado que otro tipo de contrataciones personales y contraprestativas (locación de servicios, por ejemplo), al no ser subordinadas de manera formal, no ingresan en el ámbito de protección del Derecho de Trabajo.

En palabras de ARÉVALO VELA (2010) “ya que la subordinación es el elemento más importante y esencial del contrato de trabajo, llegando a que sin la existencia de subordinación no habría contrato de trabajo” (pág. 118), considerando

que sin subordinación podríamos encontrarnos ante otros tipos de contratos, como por ejemplo la locación de servicios. Este mismo autor sostiene que la subordinación del trabajador debe ser entendida en un sentido u orden jurídico como la facultad o poder de disposición únicamente sobre la fuerza de trabajo del prestador del servicio personal pero no sobre la persona misma, y siempre que esa disposición se encuentre dirigida al objeto del contrato de trabajo. Esta mención resulta precisa considerando que el trabajador solamente ha manifestado su voluntad de prestar el servicio para el que ha sido contratado, y no para realizar actos ajenos a este objeto contractual. Precisamente por ello, al momento de vincularse originariamente en el contrato de trabajo, el trabajador conoce las condiciones económicas y laborales que le propone y ofrece el empleador, siendo que su alteración supondría irregularidades conocidas como hostilidades laborales y que guardan correspondencia con los temas que desarrollaremos posteriormente en esta investigación.

Para el caso de la presente investigación, quisiera incidir en el poder de dirección advertido como parte integrante de esta subordinación, potestad por la que el empleador tiene, entre otras, la facultad de normar y conducir la manera, modo y condiciones en que las labores del trabajador deberán de ser prestadas, ello, siempre y cuando tal facultad en el plano de los hechos no menoscaben en forma expresa normas legales o derechos fundamentales del trabajador, no encontrándose éste obligado a prestar servicios o conductas contrarias a ley.

Así, encontramos que el artículo 9° del Decreto Supremo 003-97-TR reconoce el poder de dirección del empleador, otorgándosele poder para regular los negocios mediante reglas, poder para introducir cambios o cambiar turnos de trabajo y poder para cambiar el modo de conducta empresarial dentro de estándares de adecuación.

Para Jara Bautista (2017) “[Ius Variandi] este es el poder del empleador para cambiar la forma en que un empleado realiza su trabajo dentro de ciertos límites” (pág. 426).

En igual sentido, Arce Ortiz (2008) sostiene que con el poder de dirección el empleador se encuentra facultado a organizar y cuestionar la prestación de

servicios del trabajador, abarcando inclusive la posibilidad de disciplinar a éste en caso de incumplimiento; sin embargo, aclara dicha facultad en el sentido de señalar que esa dependencia es de orden jurídico mas no de orden técnico o de recursos económicos. Hay que tener en cuenta que la dependencia relevante para el derecho laboral es la jurídica (poder organizar, fiscalizar y sancionar), mas no la dependencia técnica o de recurso económicos.” De esta mención, cabe resaltar que corresponde al empleador ser el sujeto a cargo de tomar decisiones que determinen las acciones permitidas al trabajador en ejecución de su prestación a cargo, así entonces, en dicho panorama el trabajador se convierte en un mero receptor de la obligación contenida en el mandato del empleador y, por ende, sometido a ejecutar su cumplimiento conforme a las reglas derivadas de dicha relación laboral.

Siguiendo con el desarrollo del poder de dirección, para Toyama Miyagusuk (2004) las principales manifestaciones del poder de dirección lo constituyen la contratación, organización, modificaciones en la prestación del servicio, y la apreciación de las conductas privadas del trabajador. Este autor reconoce en el empleador las facultades de modificación unilateral del contrato de trabajo siempre que medie el elemento razonabilidad y las necesidades del centro de trabajo, diferenciándose del contrato civil en el que resulta imprescindible el acuerdo entre las partes para modificar algún aspecto del contrato mismo. En este postulado podemos verificar cómo en el plano de los hechos esta facultad implica de sobremanera la desigualdad material de fuerzas entre empleador y trabajador, dado que el poder de toma de decisiones y acciones que modifiquen la forma de prestar las labores del trabajador recae principal y casi exclusivamente en el empleador.

Debemos entender entonces que el poder de dirección reconocido al empleador NO ES ABSOLUTO y debe limitarse a la no afectación del trabajador y deben operar en respeto al principio de razonabilidad laboral, que supone mecanismos de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales del empleador a fin de evitar conductas abusivas del derecho, conforme así lo ha venido desarrollando Hernández Rueda (1997) quien sostiene que:

“cualquiera que sea la concepción que se tenga sobre la empresa y el fundamento del poder de dirección, es innegable que la empresa representa la

existencia de una organización de elementos humanos y recursos materiales, reconocida y amparada por la ley, que requiere la existencia de una autoridad que le imprima un orden y una dirección para el logro de sus fines. Por eso, el poder de dirección: a) es un derecho reconocido por la ley o el contrato. La gran mayoría de las legislaciones nacionales lo establecen, reglamentan y protegen legalmente dentro de su ordenamiento jurídico; b) es una facultad unilateral del empleador, que no requiere de la aceptación o el consentimiento del trabajador; c) es un poder discrecional, ni injusto ni arbitrario; d) tiene carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación de los derechos personales y patrimoniales del trabajador; e) es delegable, el empleador puede y generalmente se hace representar por el personal de dirección; f) es un derecho esencial o fundamental de la relación de trabajo; g) no es un derecho absoluto, sino una facultad limitada, que debe ejercitarse sin desmedro de los derechos del trabajador, y h) comprende funciones ejecutivas, de instrucción y de control, entre las que se incluyen las medidas de seguridad o deber de seguridad a cargo del empleador”. (págs. 459-460)

Por ende, considerando el tema objeto de investigación, podríamos advertir que no necesariamente se puede afirmar que ante una negociación empleador-trabajador conducente a acordar la reducción de remuneraciones, el trabajador cuente con las facultades y acciones suficientes para contradecir la propuesta (mandato) del empleador en ese sentido. Mayor desarrollo de esta idea, en el capítulo II.

Así entonces, en este título hemos podido conocer el contrato de trabajo como un vínculo jurídico y factico entre trabajador y empleador, hemos identificar los elementos de la relación contractual enfatizando de entre éstos a la subordinación laboral en la interacción entre los sujetos del derecho de trabajo, dando especial importancia a la incidencia del poder de dirección en las labores del trabajador, así como el sometimiento material del trabajador a las decisiones que el empleador tome en la relación laboral.

CAPITULO II

2. METODOLOGÍA

A continuación, se presentarán las estrategias metodológicas empleadas en la elaboración del presente trabajo:

2.1. Naturaleza o Enfoque de la Investigación

Según Hernández-Sampieri (2014) la investigación tiene un enfoque cualitativo (también conocido como investigación naturalista fenomenológica o interpretativa) es una especie de “paraguas” en el cual se incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos (pág. 52). Por lo que la presente investigación se ajusta a las características.

Debemos precisar que por su naturaleza o enfoque esta investigación es de corte metodológico cualitativo, en este tipo de enfoque las variables no se definen con la finalidad de manipularse experimentalmente, lo cual indica que se analiza una realidad subjetiva, motivo por el cual, los resultados de su análisis están orientados a conocer cuál es el impacto incidencia de la remuneración sujeta a condición en la denegatoria de las pretensiones de hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones de los trabajadores comisionistas, tema que no ha sido explorado anteriormente, lo cual se verificará del análisis de los resultados y discusión de la revisión y análisis del marco legal sobre la materia abordada.

2.2. Tipo de Investigación

La investigación dogmática jurídica, que aborda la validez, la estructura de las normas jurídicas del sistema jurídico. En este tipo de investigación encontramos a la investigación Jurídico-Propositiva.

Según Tantaleán Odar (2015) las investigaciones Jurídico-Propositivas son aquellas en donde se propone una modificación, derogación o creación de una norma jurídica.

Es un estudio longitudinal, que consiste en evaluar a las mismas personas por un período prolongado de tiempo (Myers, 2006). El presente trabajo estudia los casos en un periodo de cinco años.

Según Arias Odón (2006) la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, obtenidos y registrados en fuentes documentales.

2.3. Diseño de la investigación

El Estudio de Caso Múltiple es una metodología cualitativa de investigación que se caracteriza por centrarse en procesos de búsqueda, indagación y análisis sistemático de uno o más casos. Por caso se entiende aquella situación única que tiene interés para ser investigada.

2.4. Técnica de Interpretación Jurídica

Dado que es una investigación enmarcada en el enfoque cualitativo basado en el paradigma interpretativo, que interpretan al derecho, de forma subjetiva, cuya unidad de análisis es la cualidad, para obtener categorías y una relación entre las partes y el todo, encontramos el método exegético, que interpreta el significado de textos de manera objetiva. Por lo tanto, con la finalidad de poder tratar el presente tema de investigación y darle una respuesta clara y concreta al problema planteado, es que se ha visto la necesidad de utilizar como unidades de estudio a la jurisprudencia del Poder Judicial, marco legal nacional, debidamente complementada con el análisis detallado de 60 Casaciones laborales de la Corte Suprema de Justicia, que contienen que los pronunciamientos judiciales en los que se determina que las remuneraciones sujetas a condición no constituyen hostilidad laboral por aplicación del artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR, contienen una irrazonable prohibición de acceso de los trabajadores comisionistas hacia los procedimientos de hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones, lo que supondría un trato discriminatorio hacia éstos, motivo por el cual ameritaría su modificatoria legal, ya que por naturaleza se encuentra sujeta a la condición pactada en el contrato de trabajo; sí podría ser objeto de hostilidad laboral por dicha causal si es que se verifica que la modificación a la estructura remunerativa de dichos trabajadores varía sustancialmente las condiciones de cálculo originariamente pactadas entre las partes.

2.5. Variables e Indicadores

Se precisa de manera específica como variables de estudio, las siguientes:

2.5.1. Variable Independiente: Remuneración Sujeta a Condición

2.5.1.1. Categoría:

- Artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR

2.5.1.1.1. Subcategorías:

- Acto de hostilidad laboral de parte del empleador si éste reduce las remuneraciones del trabajador de forma inmotivada y sin permiso legal
- Exclusión de manera expresa de la posibilidad de invocar como hostilidad la reducción de remuneraciones sujetas a condición

2.5.2. Variable dependiente: Reducción inmotivada

2.5.2.1. Categoría:

- Hostilidad laboral
- Remuneración
- Reducción inmotivada de remuneraciones
- Trabajador comisionista

2.5.2.1.1. Subcategorías:

- La falta de pago de remuneraciones en la oportunidad correspondiente
- La reducción inmotivada de remuneración o categoría del trabajador
- Actos de violencia o discriminación contra el trabajador
- El íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición
- Si las remuneraciones son reducidas sin un reconocimiento legal y constitucional.
- Su remuneración se encuentra compuesta en base a la productividad que reportan ante su empleador
- Su remuneración esta en base a un previo factor de cálculo o condición acordado en el contrato de trabajo (porcentaje, tiempo, u otro criterio similar)

2.6. Población y Muestra

Jurisprudencia	Número
Población de las casaciones laborales de la Corte Suprema de Justicia	60
Muestra de las casaciones laborales de la Corte Suprema de Justicia	33

2.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

2.7.1. Técnicas

Las técnicas usadas para la investigación según las variables son:

Variable	Técnica
Remuneración Sujeta a Condición	Análisis textual
Reducción inmotivada de Remuneraciones	Análisis textual

2.7.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados según las variables son:

Técnica	Instrumento
Análisis textual	Ficha jurisprudencial
Análisis textual	Ficha jurisprudencial

2.8. Sistema de Citación

El sistema de citación APA (American Psychological Association) es el que se utiliza con mayor frecuencia en las ciencias sociales o de la conducta, aunque su uso se está extendiendo a otras disciplinas; y en general, se considera que es el método estándar para las publicaciones científicas.

En el presente trabajo de investigación se realizó utilizando el sistema de citación APA, debido a que son un conjunto de directrices que facilita una comunicación clara y precisa en las publicaciones académicas materia de estudio, es por este motivo, que hemos optado por utilizar este sistema, ya que se adecua a las necesidades de nuestra investigación.

2.9. Confidencialidad

La confidencialidad será directamente con la jurisprudencia, ya que estas son de acceso público, por lo tanto, se guardan a la reserva de la data de la investigación.

Las casaciones y sentencias obtenidas para la presente investigación son de acceso público, pero la confidencialidad de los resultados del proceso de investigación, son los que se van a preservar en reserva.

2.10. Operacionalización de Variables:

Variables	Categoría	Indicadores o Subcategorías	Ítems
Remuneración sujeta a Condición	Artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR	Acto de hostilidad laboral de parte del empleador si éste reduce las remuneraciones del trabajador de forma inmotivada y sin permisión legal	Casación Laboral 846-2016-Junín
		Exclusión de manera expresa de la posibilidad de invocar como hostilidad la reducción de remuneraciones sujetas a condición	Casación Laboral 6998-2016-Lima
Reducción inmotivada	Hostilidad laboral	La falta de pago de remuneraciones en la oportunidad correspondiente	Casación Laboral 8996-2015-Lima
		La reducción inmotivada de remuneración o categoría del trabajador	
		Actos de violencia o discriminación contra el trabajador	
	Remuneración	El íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que	Casación Laboral 13782-2015-Lima

		tenga, siempre que sean de su libre disposición	
	Reducción inmotivada de remuneraciones	Si las remuneraciones son reducidas sin un reconocimiento legal y constitucional.	Casación Laboral 7910-2015-Moquegua
	Trabajador comisionista	Su remuneración se encuentra compuesta en base a la productividad que reportan ante su empleador	Casación Laboral 3065-2014-La Libertad, Casación Laboral 6928-2016-Lima, Casación Laboral 19803-2015-Lima, Casación Laboral 846-2016-junín
		Su remuneración esta en base a un previo factor de cálculo o condición acordado en el contrato de trabajo (porcentaje, tiempo, u otro criterio similar)	

CAPITULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En materia laboral el órgano competente en la instancia casatoria lo constituyen las Salas de Derecho Constitucional y Social Permanentes o Transitorias de la Corte Suprema de Justicia de La República, conforme lo reconocido en el artículo 4° de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo, proceso al que nos remitimos para la presente evaluación.

De acuerdo con el artículo 41° de la Ley 29497 las decisiones de la Corte Suprema de Justicia de la República se encuentran accesibles a través de los medios de difusión del diario oficial El Peruano, sea mediante boletín físico o electrónico digital.

En ese sentido, se ha dirigido la investigación en revisar las sentencias y resoluciones emitidas en esta instancia casatoria, recurriendo para ello a los boletines digitales que en la pestaña Casaciones encontramos en la página web del diario oficial El Peruano según enlace virtual <https://diariooficial.elperuano.pe/Casaciones> conforme se aprecia en la imagen a continuación:

Figura 1: Portal web del diario oficial El Peruano



Nota: Página Web Diario El Peruano 2021 (www.elperuano.pe)

En ese escenario, se ha tenido acceso a sesenta (60) pronunciamientos casatorios emitidos sobre reducción inmotivada de remuneraciones como causales de hostilidad laboral, los que a manera de precisión y sistematización desarrollamos de manera consolidada.

Del total de sesenta sentencias casatorias o resoluciones calificadorias de recurso de casación en materia laboral se puede desprender una primera clasificación: resoluciones desestimatorias por criterio de forma (improcedente los recursos de casación) y como segunda clasificación aquellas que si llegan a emitir una valoración sobre el fondo de la controversia.

A continuación, haremos una discriminación sobre las casaciones y sus calificaciones para su respectivo análisis.

La siguiente tabla muestra las veintiséis casaciones laborales que versan sobre reducción inmotivada de remuneraciones como causales de hostilidad laboral, las cuales fueron desestimadas por criterio de forma, esto debido a que los impugnantes no han podido demostrar la incidencia directa de la infracción denunciada en el sentido de lo resuelto, por tal motivo, se advierte que sus argumentos están orientados a cuestiones de hecho y de valoración probatoria que no pueden ser objeto de revisión en una Sala Suprema, ya que ello no constituye objeto ni fin del recurso casatorio; por lo tanto, la causal invocada deviene en improcedente.

Tabla 3

Improcedencia de casaciones

Nº	Resolución	Ubicación
1.-	Casación Laboral 7794-2016-Lima	Ficha Jurisprudencial 12
2.-	Casación Laboral 149-2017-Lima	Ficha Jurisprudencial 13
3.-	Casación Laboral 16166-2015-Lima	Ficha Jurisprudencial 14
4.-	Casación Laboral 15261-2015-Arequipa	Ficha Jurisprudencial 16
5.-	Casación Laboral 13775-2015-Lima	Ficha Jurisprudencial 18
6.-	Casación Laboral 245-2016-Arequipa	Ficha Jurisprudencial 23
7.-	Casación Laboral 9660-2016-Lima Este	Ficha Jurisprudencial 24
8.-	Casación Laboral 1894-2018-Lima	Ficha Jurisprudencial 27
9.-	Casación Laboral 2973-2017-Arequipa	Ficha Jurisprudencial 28
10.-	Casación Laboral 14325-2017-Lima	Ficha Jurisprudencial 31
11.-	Casación Laboral 19135-2017-Del Santa	Ficha Jurisprudencial 32
12.-	Casación Laboral 4541-2018-Lima	Ficha Jurisprudencial 34

Nº	Resolución	Ubicación
13.-	Casación Laboral 8183-20147-Del Santa	Ficha Jurisprudencial 35
14.-	Casación Laboral 13225-2017-Del Santa	Ficha Jurisprudencial 36
15.-	Casación Laboral 4538-2018-Lima	Ficha Jurisprudencial 37
16.-	Casación Laboral 10972-2018-Lima	Ficha Jurisprudencial 38
17.-	Casación Laboral 22951-2018-Lima	Ficha Jurisprudencial 39
18.-	Casación Laboral 495-2018-Lima	Ficha Jurisprudencial 41
19.-	Casación Laboral 715-2018-Lima	Ficha Jurisprudencial 42
20.-	Casación Laboral 27716-2018-Lima	Ficha Jurisprudencial 43
21.-	Casación Laboral 28331-2018-Lima	Ficha Jurisprudencial 44
22.-	Casación Laboral 22101-2017-Lima	Ficha Jurisprudencial 45
23.-	Casación Laboral 9921-2017-Lambayeque	Ficha Jurisprudencial 46
24.-	Casación Laboral 11553-2018-Arequipa	Ficha Jurisprudencial 47
25.-	Casación Laboral 6302-2018-Arequipa	Ficha Jurisprudencial 52
26.-	Casación Laboral 30064-2018-Lima	Ficha Jurisprudencial 54

Continuando con nuestro análisis, podemos observar en la siguiente tabla que en treinta y cuatro casaciones se ha llegado a emitir una valoración sobre el fondo de la controversia, que viene a ser la reducción inmotivada de remuneraciones como tal. De las treinta y cuatro resoluciones casatorias que emiten pronunciamiento de fondo, se les ha dividido en seis subgrupos claramente identificables por el criterio asumido en cada uno de éstos.

Tabla 4

Emiten Pronunciamiento de FONDO

Nº	Resolución	Ubicación
1.-	Casación Laboral 3065-2014-La Libertad	Ficha Jurisprudencial 1
2.-	Casación Laboral 2677-2014-Lima	Ficha Jurisprudencial 2
3.-	Casación Laboral 9072-2014-Amazonas	Ficha Jurisprudencial 3
4.-	Casación Laboral 3711-2016-Lima	Ficha Jurisprudencial 4
5.-	Casación Laboral 9956-2014-Del Santa	Ficha Jurisprudencial 5
6.-	Casación Laboral 7910-2015-Moquegua	Ficha Jurisprudencial 6

Nº	Resolución	Ubicación
7.-	Casación Laboral 8856-2014-Moquegua	Ficha Jurisprudencial 7
8.-	Casación Laboral 8996-2015-Lima	Ficha Jurisprudencial 8
9.-	Casación Laboral 7895-2015-Moquegua	Ficha Jurisprudencial 9
10.-	Casación Laboral 16843-2015-Moquegua	Ficha Jurisprudencial 10
11.-	Casación Laboral 16975-2015-Moquegua	Ficha Jurisprudencial 11
12.-	Casación Laboral 13782-2015-Moquegua	Ficha Jurisprudencial 15
13.-	Casación Laboral 5382-2015-Del Santa	Ficha Jurisprudencial 17
14.-	Casación Laboral 17149-2016-Lima	Ficha Jurisprudencial 19
15.-	Casación Laboral 8163-2016-Lima	Ficha Jurisprudencial 20
16.-	Casación Laboral 2916-2017-Lima	Ficha Jurisprudencial 21
17.-	Casación Laboral 6928-2016-Lima	Ficha Jurisprudencial 22
18.-	Casación Laboral 19803-2015-Lima	Ficha Jurisprudencial 25
19.-	Casación Laboral 1744-2017-Lima	Ficha Jurisprudencial 26
20.-	Casación Laboral 23705-2017-Lima	Ficha Jurisprudencial 29
21.-	Casación Laboral 11144-2016-Cusco	Ficha Jurisprudencial 30
22.-	Casación Laboral 846-2016-Junin	Ficha Jurisprudencial 33
23.-	Casación Laboral 23795-2017-Lima	Ficha Jurisprudencial 40
24.-	Casación Laboral 1995-2016-La Libertad	Ficha Jurisprudencial 48
25.-	Casación Laboral 11357-2018-Lima Este	Ficha Jurisprudencial 49
26.-	Casación Laboral 15382-2017-Arequipa	Ficha Jurisprudencial 50
27.-	Casación Laboral 12315-2017-Arequipa	Ficha Jurisprudencial 51
28.-	Casación Laboral 19357-2018-Arequipa	Ficha Jurisprudencial 53
29.-	Casación Laboral 22393-2017-Lima	Ficha Jurisprudencial 55
30.-	Casación Laboral 20084-2017-Del Santa	Ficha Jurisprudencial 56
31.-	Casación Laboral 22285-2017-Del Santa	Ficha Jurisprudencial 57
32.-	Casación Laboral 22285-2017-Del Santa	Ficha Jurisprudencial 58
33.-	Casación Laboral 25780-2017-Del Santa	Ficha Jurisprudencial 59
34.-	Casación Laboral 20080-2017-Del Santa	Ficha Jurisprudencial 60

Como se mencionó en el párrafo anterior, ahora explicaremos el desglose de las treinta y cuatro casaciones, que emitieron pronunciamiento por criterio de fondo. La subdivisión se muestra a continuación:

Subgrupo A: Supuestos de Causa Objetiva y el acuerdo con el trabajador.

Así entonces, tenemos que el subgrupo A de resoluciones casatorias que emiten pronunciamiento en base al criterio de determinar que toda reducción de remuneraciones requiere contar con una causa objetiva y el acuerdo con el trabajador; siendo estos pronunciamientos un total de 13 resoluciones casatorias, como se describen a continuación:

Tabla 5

Causa Objetiva y Acuerdo

Nº	Resolución	Ubicación
1.-	Casación Laboral 2677-2014-Lima	Ficha Jurisprudencial 2
2.-	Casación Laboral 9956-2014-Del Santa	Ficha Jurisprudencial 5
3.-	Casación Laboral 7910-2015-Moquegua	Ficha Jurisprudencial 6
4.-	Casación Laboral 8856-2014-Moquegua	Ficha Jurisprudencial 7
5.-	Casación Laboral 7895-2015-Moquegua	Ficha Jurisprudencial 9
6.-	Casación Laboral 16843-2015-Moquegua	Ficha Jurisprudencial 10
7.-	Casación Laboral 16975-2015-Moquegua	Ficha Jurisprudencial 11
8.-	Casación Laboral 13782-2015-Moquegua	Ficha Jurisprudencial 15
9.-	Casación Laboral 5382-2015-Del Santa	Ficha Jurisprudencial 17
10.-	Casación Laboral 2916-2017-Lima	Ficha Jurisprudencial 21
11.-	Casación Laboral 1744-2017-Lima	Ficha Jurisprudencial 26
12.-	Casación Laboral 23705-2017-Lima	Ficha Jurisprudencial 29
13.-	Casación Laboral 20080-2017-Del Santa	Ficha Jurisprudencial 60

De este subgrupo se comprende que versan sobre la idea de que cualquier reducción de la remuneración de un trabajador, sea éste consensuada o no, como lo precisa el Tribunal Constitucional en la STC N°0020- 2012-PI/TC, exige la pre existencia de una causa objetiva. Además, que la reducción de remuneraciones de los trabajadores constituye una medida excepcional, la cual solo debe aplicarse a contextos especiales que justifiquen tal medida; en este contexto se resaltan la Casación Laboral 7910-2015 Moquegua y Casación Laboral 13782-2015-Moquegua al contener los siguientes

pronunciamientos que engloban la idea representativa de estas resoluciones casatorias, razón por la que evidenciamos su contenido a continuación:

- En la casación laboral 7910-2015 Moquegua, caso del Sr. *Antonio Uber Justo Carnero contra PERCAR SAC*, este pretendía el pago por reintegro de remuneraciones por participación en pesca equivalente al 22.4% por tonelada métrica descargada, en la suma de ciento tres mil novecientos setenta y nueve con 67/100 nuevos soles (S/.103,979.67), proveniente de la venta de materia prima (anchoveta) correspondiente al periodo comprendido entre marzo de dos mil diez a diciembre de dos mil once, así como el reintegro de beneficios sociales (vacaciones, gratificaciones y cese de la actividad pesquera) por incidencia del reintegro remunerativo petitionado, más el pago de intereses legales con costas y costos del proceso; en esta jurisprudencia resaltan los considerandos décimo y undécimo, los cuales mencionan lo siguiente:

Décimo.- No tiene sentido jurídico afirmar que cuanto mayores sean las ganancias de la empresa empleadora (superiores a 900 UIT por año), más automáticamente se reducirá la remuneración de los empleados de esta empresa. Por el contrario, cuanto menores sean los ingresos anuales de la empresa contratante (de 900 UIT), mayor será la remuneración del trabajador. Es lógico suponer que, si los ingresos de los empleadores mejoran, es decir, si la producción mejora, los salarios de los trabajadores aumentarán, o al menos permanecerán iguales, pero en este contexto es inaceptable que los salarios disminuyan.

Undécimo.- Además, deben existir razones objetivas para cualquier reducción de la remuneración de los trabajadores decidida por la Corte Constitucional en la STC N° 0020-2012-PI/TC, con o sin consentimiento. Sin embargo, en ningún caso la justificación objetiva de una reducción de la remuneración puede ser el crecimiento o la expansión de la empresa, un aumento de los ingresos anuales o un aumento de la producción. Por el contrario, tal situación sólo justifica un aumento de los ingresos de los trabajadores, no una disminución de los ingresos.”

En esta casación se llega a expresar la ecuación reiterada por la Corte Suprema respecto de la validez de reducción de remuneraciones en base a la siguiente formula:

reducción de remuneración = acuerdo de las partes + causa objetiva.

Esto quiere decir, que no basta que el trabajador o la organización sindical estuviesen de acuerdo con que se reduzcan las remuneraciones, sino que él empleador debe acreditar de forma conjunta que esta medida obedece a razones objetivas que justifican tal decisión, por cuanto si lo que pretende es una mera rentabilidad, ello devendría en ilógica e inválida la referida reducción.

- Por su parte, la casación N°13782-2015 Lima, caso del Sr. *Juan Carlos Guajardo Luque contra Banco Falabella del Perú S.A.* donde el accionante peticionaba el reintegro de remuneraciones; se resaltan los fundamentos sétimo y décimo primero, que expresan lo siguiente:

“Sétimo.- b) Componentes de la remuneración Al respecto, el Tribunal Constitucional ha definido el contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración y ha determinado como sus componentes clave: .). Está prohibido el retiro arbitrario como expresión de acceso y los empleadores no pueden dejar de otorgar recompensas sin una buena causa. Preferencia significa que el pago tiene prioridad sobre otras obligaciones del empleador debido a la naturaleza de los alimentos, su relevancia para el derecho a la vida y los principios del derecho a la igualdad y la dignidad (artículo 24 de la Constitución, apartado 2). Justicia (artículo 24, párrafo 1 de la Constitución), ya que no puede haber discriminación en el pago de la remuneración. El ahorro es el mínimo que garantiza el bienestar de los trabajadores y sus familias (artículo 24, párrafo 1 de la Constitución). c) Razones de los recortes salariales. Los recortes salariales de los trabajadores son medidas excepcionales y sólo deben aplicarse en circunstancias específicas en las que dichas medidas estén justificadas y deben estar sujetas a ciertos mínimos exigidos, por ejemplo: es una condición. B. Salario Mínimo (RMV). En vista de lo anterior, la Junta considera que las reducciones salariales sólo pueden realizarse de las siguientes maneras: 1) Por acuerdo separado entre las partes: En este caso, ambas partes, empleador y trabajador, están de acuerdo. Un acuerdo escrito o acuerdo que acuerde una reducción de la compensación de conformidad con el alcance de la Ley N ° 9463. 2) En virtud de convenio colectivo: Este motivo es cuando la reducción de la remuneración se encuadra en alguna de las causas objetivas previstas para la extinción del contrato de trabajo. En este caso, la

reducción deberá deberse a la existencia de hechos fortuitos, fuerza mayor, causas económicas, técnicas, estructurales o similares, disolución y liquidación de la sociedad, quiebra o reestructuración accionaria. Este segundo caso también requiere un acuerdo entre el empresario y el representante de los trabajadores y en ningún caso deben verse afectados los derechos ya adquiridos.

Décimo Primero.- Conforme ha quedado establecido en la Casación N.º 3711-2016-LIMA, cuando la reducción de las remuneraciones se realice por acuerdo individual entre las partes, el mismo debe de constar por un acuerdo o convenio escrito, lo que no ha sucedido en el caso concreto, pues la empresa demandada no ha cumplido con acreditar que para realizar la REDUCCIÓN DE LAS COMISIONES entre junio de dos mil tres y enero de dos mil once contó con el consentimiento expreso del accionante; por lo que dicha REDUCCIÓN DEL PORCENTAJE DE COMISIONES ha devenido en una decisión unilateral y arbitraria por parte del empleador, la cual no puede ser amparada bajo la idea que constituye una restricción a la facultad del Banco de poder variar el porcentaje de la comisión, pues la facultad del ius variandi además de ser razonable, tiene que ceñirse a la ley y en este caso la Ley N.º 9463 establece las condiciones para reducir la remuneración.”

Esta casación está referida estrictamente a la presente investigación, toda vez que en ella la Corte Suprema se pronuncia acerca de un caso en el que se ha declarado hostilidad laboral por reducción inmotivada de la parte variable de la remuneración (comisiones), y se ha reconocido la afectación sin que se desestime de plano a los trabajadores que perciben este tipo de remuneraciones, lo que permite afirmar que inclusive las remuneraciones variables sí pueden ser objeto de reducción inmotivada de remuneraciones si no se cumple con los parámetros de consenso, razonabilidad y no discriminación, criterio que avala la hipótesis propuesta en la presente investigación, por cuanto se está fundamentando las razones por que corresponde declarar una protección sobre este grupo de trabajadores pese a que el artículo 49º del Decreto Supremo 001-96-TR indica lo contrario.

Subgrupo B: Supuestos de Causa Objetiva o Legal

En el subgrupo B de resoluciones casatorias que emiten pronunciamiento en base a definir y precisar en forma taxativa los supuestos en los que nos encontraríamos ante una causa objetiva que amerite la reducción de remuneraciones, siendo estos pronunciamientos un total de cinco resoluciones casatorias, las que se describen a continuación:

Tabla 6

Supuestos de Causa Objetiva o Legal

N°	Resolución	Ubicación
14.-	Casación Laboral 3711-2016-Lima	Ficha Jurisprudencial 4
15.-	Casación Laboral 11144-2016-Cusco	Ficha Jurisprudencial 30
16.-	Casación Laboral 23795-2017-Lima	Ficha Jurisprudencial 40
17.-	Casación Laboral 1995-2016-La Libertad	Ficha Jurisprudencial 48
18.-	Casación Laboral 11357-2018-Lima Este	Ficha Jurisprudencial 49

De este subgrupo resalta la Casación Laboral 3711-2016-Lima al englobar la idea representativa de estas resoluciones casatorias, razón por la que evidenciamos su contenido a continuación:

- En la Casación N° 3711-2016 Lima, el Sr. *Manuel Antonio Ameri Tremolada contra Sunarp*, caso donde el accionante pretendía el reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; resaltan los fundamentos décimo segundo, décimo cuarto y décimo séptimo, los cuales expresan lo siguiente:

“Décimo Segundo. - Debemos decir que la Ley N° 9463, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el veintisiete de diciembre de mil novecientos cuarenta y uno, en su único artículo establece que las reducciones en la compensación aceptadas por los servidores no afectan los derechos adquiridos por servicios ya prestados, y que la compensación por años de servicio se reduce a la compensación recibida hasta el momento de la reducción. Por tanto, este

reglamento prevé la posibilidad de reducir el importe del salario sólo si el empleado lo acepta. (...)

Décimo Cuarto.- Este Colegiado Supremo considera que las reducciones salariales sólo pueden realizarse de las siguientes maneras: a) Por acuerdo separado entre las partes: Este caso es un caso en el que tanto el empleador como el empleado acuerdan: Ocurre cuando se celebra un acuerdo o contrato por escrito. Recortes salariales según Ley N° 9463. b) Por Convenio Colectivo: Esta causa es una de las causales objetivas previstas para la terminación del contrato de trabajo en el artículo 46 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” aprobado por el Decreto Supremo. Existe cuando se realizan recortes salariales. están hechos por N° 003-97-TR. Este segundo caso también requiere un acuerdo entre el empresario y el representante de los trabajadores y en ningún caso deben verse afectados los derechos ya adquiridos.

Décimo Séptimo.- Para reducir el salario por las causas objetivas señaladas en el punto 2 del párrafo anterior, el máximo colegio confirma los siguientes conceptos operativos: a) Caso fortuito o fuerza mayor: se trata de una causa independiente del empleador, que es una causa excepcional. . un acontecimiento imprevisto e irresistible, que por su importancia signifique una pérdida total o parcial del trabajo. b) razones económicas, tecnológicas, estructurales o similares, c) extinción y liquidación de la empresa y quiebra, d) reestructuración de capital.

En esta jurisprudencia la Corte Suprema determina, en primer término, que cualquier decisión de reducción de remuneraciones no puede afectar derechos adquiridos por el trabajador, lo que significa que esta decisión opera de forma ultractiva y no retroactiva.

Asimismo, indica que la reducción de remuneración puede operar por dos caminos: el acuerdo individual con el trabajador, o el colectivo con la organización sindical. Con ello se está ampliando los criterios de aplicación de esta figura jurídica, dado que estarían legitimando a las organizaciones sindicales a que puedan asumir un acuerdo de dicha naturaleza, teniendo en consideración que este acuerdo solo operaría a los afiliados a la respectiva organización sindical, salvo que se trate de un sindicato mayoritario.

La Corte Suprema también precisa las causas objetivas que pueden ser invocadas válidamente por los empleadores al momento de pretender aplicar una medida de reducción de remuneraciones, significando que en cada supuesto la carga de la prueba recae en el empleador y no en el trabajador.

Subgrupo C: Supuesto de gravedad, continuidad y perjuicio al trabajador.

En el Subgrupo C de resoluciones casatorias que emiten pronunciamiento en base a definir y precisar la reducción de remuneraciones deviene en hostilidad laboral si se comprueba la gravedad, continuidad y perjuicio al trabajador, siendo éste un pronunciamiento aislado contenido únicamente en la Casación Laboral 9072-2014-Amazonas, que se describe a continuación:

Tabla 7

Gravedad, Continuidad y Perjuicio

Nº	Resolución	Ubicación
19.-	Casación Laboral 9072-2014-Amazonas	Ficha Jurisprudencial 3

- En la Casación Laboral 9072-Amazonas, caso del sr. Isaac Edgar Jiménez Parihuaman, donde este pretendía, mediante proceso ordinario laboral seguido contra la Red Asistencial de Essalud Amazonas, el cese de actos de hostilidad; al respecto el considerando sexto expresa lo siguiente:

Sexto. - Respecto a la reducción inmotivada de la remuneración, la Ley 9463 prescribe que si es posible la reducción de remuneraciones cuando es aceptada por el trabajador, lo contrario equivale a un acto de hostilidad equiparable al despido, según lo regulado por el dispositivo legal denunciado. A su vez el artículo 49 del Decreto Supremo 001-96-TR precisa que para que se configure la reducción inmotivada de la remuneración, no basta que la emplazada haya incumplido con su obligación, sino que es necesario que dicho incumplimiento revista gravedad, continuidad y perjudique de sobremanera al trabajador, determinando que este decida extinguir la relación laboral, esto es, que se haga insostenible la continuación de la relación laboral y motive su rompimiento.

A criterio de la Corte Suprema, la interpretación correcta del artículo 49° del D.S. 01-96-TR supone no solo verificar la reducción unilateral de la remuneración del trabajador o la ausencia de causa objetiva o legal, sino que además se debe advertir la existencia de gravedad, continuidad y perjuicio al trabajador, restringiendo con ello la acción al trabajador por sobre lo tipificado en la norma legal en mención. No nos encontramos conformes con dicha apreciación por cuanto un acto deviene en arbitrario por el solo hecho de no contar con aceptación de la contraparte de la relación laboral (trabajador), resultando excesivo además exigir que tal acción devenga en grave, continua y genere un perjuicio por cuanto ello no aparece descrito en la Ley 9463.

Subgrupo D: Supuesto de no comprobar la excepcionalidad y razonabilidad en la medida adoptada por el empleador.

En este subgrupo se encuentran las resoluciones casatorias que emiten pronunciamiento en base a definir y precisar que la reducción de remuneraciones deviene en hostilidad laboral si no se comprueba la excepcionalidad y razonabilidad de la medida adoptada por el empleador, siendo estos pronunciamientos un total de cinco resoluciones casatorias, que se describen a continuación:

Tabla 8

Excepcionalidad y Razonabilidad

N°	Resolución	Ubicación
20.-	Casación Laboral 8996-2015-Lima	Ficha Jurisprudencial 8
21.-	Casación Laboral 19357-2018-Arequipa	Ficha Jurisprudencial 53
22.-	Casación Laboral 22393-2017-Lima	Ficha Jurisprudencial 55
23.-	Casación Laboral 22285-2017-Del Santa	Ficha Jurisprudencial 58
24.-	Casación Laboral 25780-2017-Del Santa	Ficha Jurisprudencial 59

De este subgrupo resalta la Casación Laboral 8996-2015-Lima al englobar la idea representativa de estas resoluciones casatorias, razón por la que evidenciamos su contenido a continuación:

- La casación Laboral 8996-2015-Lima, caso del Sr. *Armando Luis Chávez Vera contra Telefónica del Perú S.A.A.* donde pretendía el reintegro de beneficios sociales por parte de la empresa; en cuanto al considerando Cuarto, su importancia radica en lo que se expresa a continuación:

“Cuarto.- En este sentido, creemos en general que la reestructuración de la escala salarial es posible en el ámbito laboral, siempre que se respete el contenido esencial del derecho a percibir una remuneración, si se cumplen ciertos requisitos: a) Excepcionalidad, es decir, que la reducción salarial es una medida excepcional e indirecta que se da en contextos especiales. b) Racionalidad, es decir, que la reducción siga ciertos límites de proporcionalidad, de modo que no suponga una reducción significativa del salario y no sea arbitraria. Una reducción salarial es excepcional si se trata de una medida excepcional, como una reestructuración empresarial, y una medida de corto plazo que se produce en circunstancias especiales. Es aceptable si sigue ciertos límites de proporcionalidad para que no suponga una reducción importante o arbitraria de la tasa. Además, el propio Tribunal Constitucional afirmó que en nuestro ordenamiento jurídico ya está regulada la posibilidad de reducción salarial y puede acordarse o no acordarse. a) Es un acuerdo si se realiza voluntariamente, es decir, si existe acuerdo libre, espontáneo, explícito y motivado entre el trabajador y el empleador según lo estipula la Ley 9463. b) No es unanimidad si se toma por decisión unilateral del empleador, es decir, sin el consentimiento previo del empleado.”

En esta casación, la Corte Suprema adiciona como requisitos de la reducción de remuneraciones a la excepcionalidad, entendida como una medida de naturaleza extraordinaria, así como a la razonabilidad, que más se vincula con la proporcionalidad de la medida. Sin embargo, también considera que la reducción de remuneraciones puede entenderse como consensuada (acuerdo entre las partes) o no consensuada, pero no precisa que el no consenso supone arbitrariedad,

lo que significa que tal medida estaría fuera de las permisiones reguladas en la Ley 9463, y por ende este criterio no es compartido por el investigador al resultar contraria a lo expresado en la norma antes citada.

Subgrupo E: Supuesto de relación entre la categoría del trabajador y la remuneración.

En el Subgrupo E se encuentran las resoluciones casatorias que emiten pronunciamiento en base a definir y precisar que la reducción de remuneraciones deviene en hostilidad laboral si al reducir la categoría del trabajador también se reduce automáticamente la remuneración, siendo estos pronunciamientos un total de tres resoluciones casatorias, las que se describen a continuación:

Tabla 9

Remuneración/Categoría

Nº	Resolución	Ubicación
25.-	Casación Laboral 17149-2016-Lima	Ficha Jurisprudencial 19
26.-	Casación Laboral 8163-2016-Lima	Ficha Jurisprudencial 20
27.-	Casación Laboral 15382-2017-Arequipa	Ficha Jurisprudencial 50

De este subgrupo resalta la Casación Laboral 17149-2016-Lima al englobar la idea representativa de estas resoluciones casatorias, razón por la que evidenciamos su contenido a continuación:

- En el caso del Sr. *Augusto Alejandro Zúñiga Ornay contra SEDAPAL*, donde el accionante pretendía el cese de actos de hostilidad; los considerandos más resaltantes son el Décimo Octavo y Vigésimo Primero, en los cuales se expresa lo siguiente:

“Décimo Octavo.- En esencia, esta Sala Suprema considera oportuno resaltar que el artículo 30 del texto refundido del Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, queda aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR. ° 003-97-TR, contiene acciones hostiles equiparables al despido: "(...) b) Reducción

injustificada de salario o grado salarial; (...)"; a que se refiere el artículo 49 de la Ley de Promoción del Mercado de Trabajo, aprobada por Decreto Supremo N° 001-96-TR, proceso cuya reducción se determina por decisión unilateral del empleador y que no tiene objeto. y ninguna ley, incluyendo esta última norma como excepción, si el pago del bono es condicional.

*Vigésimo Primero.- En este caso, la junta suprema señala que la decisión del demandado de bajar la calificación de la categoría III a la categoría IV mediante decisión administrativa general N° 879-2013-GG del 31 de octubre de dos mil trece, que se encuentra a fojas 6 -7, es un acto hostil unilateral e inmotivado que lesiona la dignidad humana del empleado y el derecho a un salario justo y adecuado, y cuyo fin es el bienestar material y espiritual de él y su familia según lo estipulado en el § 24. Desde el demandante alcanzó la categoría III mediante concurso interno, no procede reducir su salario, que está estrechamente relacionado con su categoría; la razón por la cual, la razón condenada se vuelve **infundada.**"*

Esta jurisprudencia permite vincular la reducción de categoría con la reducción de remuneración, considerando que la remuneración alcanzada por el trabajador no podría ser objeto de reducción por corresponder ésta a la categoría alcanzada durante la relación laboral. Si ello es así, en el caso de los trabajadores comisionistas, si éstos por su desempeño hubieran alcanzado mejores condiciones para el cálculo de porcentajes remunerativos, evidentemente dichas condiciones no podrían ser objeto de disminución (disminuir el porcentaje de comisión, por ejemplo), aún a pesar de su naturaleza variable, dado que con ello se estaría afectando la dignidad del trabajador. Así entonces, se avalaría una vez más que el pronunciamiento casatorio no excluye de plano la posibilidad de protección de este tipo de trabajadores.

Subgrupo F: Supuesto de reducción de remuneraciones variables.

En el Subgrupo F se encuentran las resoluciones casatorias que emiten pronunciamiento analizando la hostilidad laboral ante reducción de remuneraciones variables, siendo estos pronunciamientos un total de seis resoluciones casatorias, las que se describen a continuación:

Tabla 10

Remuneraciones Variables

N°	Resolución	Ubicación
28.-	Casación Laboral 3065-2014-La Libertad	Ficha Jurisprudencial 01
29.-	Casación Laboral 6928-2016-Lima	Ficha Jurisprudencial 22
30.-	Casación Laboral 19803-2015-Lima	Ficha Jurisprudencial 25
31.-	Casación Laboral 846-2016-Junin	Ficha Jurisprudencial 33
32.-	Casación Laboral 12315-2017-Arequipa	Ficha Jurisprudencial 51
33.-	Casación Laboral 20084-2017-Del Santa	Ficha Jurisprudencial 56
34.-	Casación Laboral 22285-2017-Del Santa	Ficha Jurisprudencial 57

De este subgrupo resalta la Casación Laboral 6928-2016-Lima y la Casación Laboral al englobar la idea representativa de estas resoluciones casatorias, razón por la que evidenciamos su contenido a continuación:

- En el caso del Sr. *Jorge César Arnas López contra Instituto Nacional de Radio y Televisión*, Casación N°6998-2016 lima, en el cual pretendía inicialmente el cese de actos de hostilidad; se destacan los considerandos Quinto y Séptimo se expresa lo siguiente:

“Quinto.- En lo referente al literal b) del artículo 30° del Decreto Legislativo N.º 728. En principio esta Sala Suprema considera pertinente señalar que el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, establece los actos de hostilidad equiparables al despido: “(...) b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; (...)”; acto que se configura, según lo señala el artículo 49° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 001-96-TR, si su reducción se organiza por decisión unilateral del empleador y no tiene base objetiva y jurídica, incluyéndose esta última norma como excepción, si el pago del salario es **CONDICIONAL**. (...)”

Sétimo.- En ese sentido, se puede concluir que el trabajador al momento de celebrar el contrato de trabajo y ser asignado a diversas áreas puede ocupar diversos puestos de trabajo, manteniendo su categoría profesional. Es por ello que alterar dicha categoría estaría calificada como un acto de hostilidad equiparable a un despido arbitrario; sin embargo, el realizar distintas funciones dentro del centro laboral con el mismo nivel profesional no implica un acto de hostilidad.”

En esta resolución casatoria, la Corte Suprema indirectamente enuncia la posibilidad de vedar del reconocimiento de hostilidad laboral a la reducción de remuneraciones variables, sin embargo, no llega a desarrollar dicho criterio ni a emitir pronunciamiento expreso al respecto, dado que el caso desarrollado versa más sobre la reducción de categoría y no tanto de reducción de remuneraciones, pero aun así la idea expresada refleja tal posibilidad pese a la restricción contenida en el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR.

- También resalta la casación N°846-2016, caso del sr. Francisco Oré Torre, donde este pretendía indemnización por motivo de despido arbitrario; resaltan los siguientes fundamentos:

“Tercero.- La causal declarada procedente está referida a la infracción normativa por interpretación errónea del inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. (...)”

Séptimo.- Cese de hostilidades por reducción inmotivada de salario o grado. Los actos hostiles son casos en los que un empleador excede su autoridad administrativa y, por tanto, pueden ser observados por los empleados. Las acciones catalogadas como acciones hostiles en nuestro ordenamiento jurídico están tipificadas en el § 30, inciso b del texto refundido de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se describen dos casos. : i) Reducción salarial desmotivada y ii) Descenso de carrera desmotivada. Respecto del primer caso, cabe señalar que el descuento sólo es válido si se realiza de conformidad con la Ley N° 9463, porque de lo contrario se violan los derechos básicos del trabajador, a menos que esté debidamente justificado, ya que lo realiza el Un oficial pago de salarios. reducida por no cumplir con el requisito para percibir la asignación familiar prevista en la Ley N°

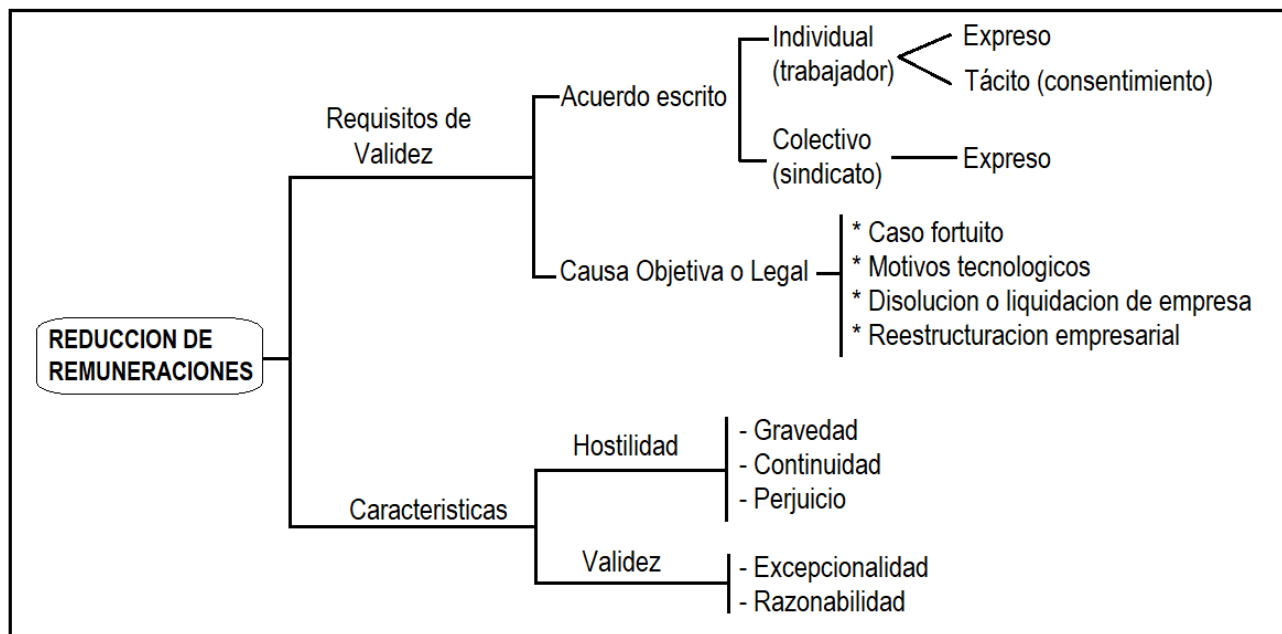
25.129. Al respecto cabe mencionar que la remuneración puede ser directa o indirecta. La primera surge cuando se reduce el monto fijo o valor monetario del interés o el porcentaje de compensación; según la ley o la costumbre. El segundo caso es cuando se modifican las condiciones de los servicios del empleado o el sistema de trabajo, si esto afecta el salario del empleado.”

En esta jurisprudencia resulta importante para la presente investigación, dado que en ella la Corte Suprema determina que nos encontraremos ante la reducción de directa remuneraciones cuando se reduce el porcentaje de una comisión, sin que en esa afirmación limite la posibilidad acción por el solo hecho que las comisiones se encuentren sujeta a condición, lo que avala la hipótesis planteada en la presente investigación, dado que sobre la restricción contenida en la norma cuestionada (artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR) este grupo de pronunciamiento posibilitan que la hostilidad laboral también pueda ser reconocida a este grupo de trabajadores, pese a la restricción normativa en cuestión.

Tener presente que, en estos subgrupos antes precisados, confluyen simultáneamente algunos mismos criterios comunes causa objetiva, acuerdo escrito, variabilidad, etc., pero que no desvirtúa la clasificación preliminar propuesta por un sentido de orden y claridad en la explicación de la realidad jurisprudencial advertida.

Considerando ello, y dado que en todas las resoluciones casatorias y pronunciamientos constitucionales se expresan ideas generales que dotan de mayor contenido a esta figura jurídica de reducción de remuneraciones, planteo a manera de síntesis el siguiente gráfico que representa los aspectos neurálgicos advertidos:

Figura 2: *Reducción de Remuneraciones*



De, lo que significaría que pese a que existe una norma expresa que limita el acceso a la protección contra la hostilidad laboral (artículo 49° de D.S. 001-96-TR), el desarrollo y valoración respecto del contenido fundamental de la remuneración permite que los órganos jurisdiccionales supremos las consideren también como objeto de protección.

Sin embargo, los criterios jurisdiccionales emitidos por las instancias ordinarias laborales no reconocen en forma integral las demandas de esta naturaleza, dado que los pronunciamientos son fundados en parte o infundadas las demandas planteadas, siendo que en los pronunciamientos emitidos por los órganos jurisdiccionales supremos solamente en un (01) caso [Casación Laboral 19803-2015-Lima] se reconoce en forma integral el derecho remunerativo invocado como afectación vía hostilidad laboral.

Este valor disminuido inclusive se vería más reducido si se compara con el alto número de casaciones laborales que sobre esta misma materia (hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones) se han desestimado solamente desde el plano formal (veintiseis casaciones improcedentes), lo que significa que en la realidad jurisdiccional advertida aún resultan siendo pocos los casos en los que ante reducción inmotivada de remuneraciones variables o sujetas a condición reciben el reconocimiento integral solicitado en las demandas planteadas por los litigantes.

Comparando con la reducida realidad advertida en la evaluación de la jurisdicción constitucional en el periodo objeto de análisis, se advierte la misma limitación, toda vez que tratándose de casos de amparos contra particulares no se llega a discutir la reducción remunerativa por no tener competencia la jurisdicción constitucional en materia económico laboral, mientras que en el caso de amparos contra resoluciones judiciales, el cuestionamiento a la debida motivación de resoluciones ocasiona que la jurisdicción constitucional de manera muy remota disponga la revaloración de los criterios emitidos por las instancias judiciales ordinarias; por ende, en la jurisdicción constitucional se materializa la misma restricción advertida en la jurisdicción ordinaria.

Y puedo afirmar que este bajo porcentaje de reconocimiento ante este tipo de pretensiones obedecería a que las normas que regulan a este supuesto de hostilidad laboral [Ley 9463; inciso b) de artículo 30° de D.S. 003-97-TR y principalmente el artículo 49° del D.S. 001-96-TR] no contendrían una regulación suficiente que permita a los órganos jurisdiccionales el poder evaluar de forma más amplia a este tipo de trabajadores.

En ese sentido, consideramos que la hipótesis planteada ha sido confirmada en la presente investigación, toda vez que los pronunciamientos jurisdiccionales contienen en reducido porcentaje de aceptación integral ante supuestos de reducción inmotivada de remuneraciones variables o sujetas a condición, lo que significaría que existe una irrazonable prohibición de acceso y ausencia de reconocimiento judicial para los trabajadores comisionistas ante los procedimientos de hostilidad laboral, lo que supondría un trato discriminatorio hacia éstos, así como ameritaría su modificatoria legal.

Tener presente que en la Casación Laboral 6928-2016-Lima, Casación Laboral 19803-2015-Lima, Casación Laboral 846-2016-junín o Casación Laboral 13782-2015-Lima, por poner algunos expresos ejemplos, se han planteado la posibilidad jurisprudencial de extender la declaratoria de hostilidad ante casos de reducción de remuneraciones variables, lo que significa que pese a que existe una norma expresa restrictiva (artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR) la valoración jurisdiccional avala, aunque aún en pocos pronunciamientos de fondo, la posibilidad de protección hacia este tipo de trabajadores.

Discusión de resultados

La investigación de Saavedra Mondragón & Obregón Centurión (2021) en su tesis titulada “La reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de transporte Flores S.A, Lima – Perú, 2021”, tenía como objetivo determinar la problemática sobre la reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador; al respecto, en nuestra tesis determinamos que la vulneración hacia los trabajadores, a diferencia de la tesis citada anteriormente, más que suscitarse en el ámbito económico, se ve en la falta de amparo de la ley para con estos trabajadores en cuanto a la reducción inmotivada de sus remuneraciones.

Con respecto a los actos de hostilidad, materializados mediante la reducción inmotivada de la remuneración de los trabajadores según la tesis de Jiménez Falen (2018), se pretende hacer notar la existencia de una problemática certera con relación a la reducción injustificada del pago bajo contrato laboral por un despido indebido, precisamente, nuestra tesis plantea un mecanismo de solución ante esta problemática.

Esta tesis tuvo como objetivo general determinar si el procedimiento legal de hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones incluye en su protección a los casos de los trabajadores comisionistas, sin embargo, a lo largo del desarrollo de la investigación se ha determinado que no incluye a los trabajadores mencionados, por ende, resultaría necesario que la redacción normativa del artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR guarde correspondencia con el contenido esencial de la remuneración como objeto de protección de los derechos laborales, aún si dichas remuneraciones son variables o sujetas a condición, por cuanto la naturaleza de protección que exige este derecho en sede constitucional no da cuenta de criterios restrictivos hacia uno u otro tipo de trabajadores, por ende la restricción legal advertida debería guardar la misma correspondencia que exige la norma constitucional.

Consideramos que de lograrse esta modificatoria legislativa, se podría obtener un mayor ámbito de protección efectiva hacia las remuneraciones de los trabajadores en el Perú, avanzando en una regulación que no contemple restricciones irrazonables en los

procedimientos de protección ante la hostilidad laboral del empleador en todos sus sentidos.

Es así que se debería reformular al art. 49, de tal forma que se estipule de la siguiente manera: Artículo Único. - Modifíquese el artículo 49° del D.S. 001-96-TR, el mismo que deberá de quedar redactado en los siguientes términos:

“Artículo 49°. - La reducción de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b) del artículo 63° de la Ley, es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, se configura hostilidad laboral inclusive tratándose de remuneraciones variables o sujetas a condición.”



CONCLUSIONES

PRIMERA. El procedimiento legal de hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones no incluye en su protección a los casos de los trabajadores comisionistas, esto se debe a que la reducción de remuneraciones será considerada como una medida válida siempre y cuando cumpla con los requisitos de contener acuerdo escrito con el trabajador o con la organización sindical respectiva, así como contar con una causa objetiva que amerite tal decisión, sin embargo, este acceso a los procedimientos de hostilidad laboral se encuentra limitado por la regulación contenida en el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR por el que se discrimina este reconocimiento cuando se trata de remuneraciones variables o sujetas a condición, es decir, afectando a los trabajadores comisionistas o destajeros cuyas remuneraciones se conforman precisamente de esa irregular manera.

SEGUNDA. Se considerará como supuestos de hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones cuando el empleador exceda sus facultades, ya sea realizando actos que molesten al trabajador, o generen perjuicios que puedan afectar su desempeño y estabilidad tanto en lo personal como en lo laboral.

TERCERA. Las remuneraciones sujetas a condición en el caso de los trabajadores comisionistas, destajeros y en general de aquellos que perciban remuneración principal indeterminada, se calculara la remuneración computable en base al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en el semestre respectivo; esto quiere decir que las condiciones a las que se puede exponer la remuneración en el caso de los trabajadores comisionistas o destajeros consiste en la aplicación de un criterio o método por el que se conforme o determine la remuneración principal del trabajador, en concordancia con la naturaleza de la prestación de servicios que ejerce el trabajador.

CUARTA. En el plano jurisdiccional, este grupo de trabajadores obtienen pronunciamientos reducidos y disminuidos de reconocimiento integral ante casos de hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones, obedeciendo esta afectación a que de entre las normas que regulan dichos supuestos existe una norma expresa (artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR) que discrimina a este grupo de

trabajadores para acceder a estos procedimientos establecidos. Por lo que podemos suponer que esa sería la razón por la que los pronunciamientos jurisdiccionales no reconocen integralmente este tipo de derechos.

QUINTA. A partir del análisis de la jurisprudencia nacional es concluyente que los pronunciamientos de esta resultan siendo mínimos y escasos respecto del total de causas referidas a la reducción inmotivada de remuneraciones variables o sujetas a condición, y esa realidad judicial se vincula a la actual vigencia de la restrictiva norma contenida en el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR; desde un plano constitucional, el contenido esencial del derecho a obtener una remuneración equitativa y suficiente no contiene una limitación que permita distinguir inmotivadamente unos trabajadores de otros, por lo tanto, no existe causa objetiva que legitime el por qué el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR contenga una disposición limitativa hacia los trabajadores con remuneraciones variables o sujetas a condición.

SEXTA. Resulta necesaria la modificación del artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR eliminando toda mención de exclusión de los procedimientos de hostilidad laboral hacia aquellos trabajadores cuyas remuneraciones sean variables o sujetas a condición. Así entonces, se lograría que la reducción de todo tipo de remuneraciones sean objeto de reconocimiento por hostilidad laboral en caso se reduzcan estas de forma arbitraria (sin acuerdo escrito) o inmotivada (sin causa objetiva).

RECOMENDACIONES

PRIMERA. A partir de lo investigado sugiero emitir el presente Proyecto de Ley que tiene por objeto la derogación parcial del artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR según lo postulado en la presente investigación. Es así que se debería reformular al art. 49, de tal forma que se agregue que, en el caso de reducción de remuneración, se configura hostilidad laboral inclusive tratándose de remuneraciones variables o sujetas a condición.

SEGUNDA. Actualmente los procedimientos de hostilidad laboral se encuentran reconocidos solamente a los trabajadores ordinarios cuyas remuneraciones con fijas o expresamente definidas, mas no a los trabajadores con remuneraciones variables por expresa exclusión recogida en el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR, sin que en dicha norma se expongan razones objetivas para tal diferenciación en la protección, así como para la exclusión expresa sobre este grupo de trabajadores, motivo por el cual, se recomienda debe precisar en el proyecto de ley este ámbito.

TERCERA. En el caso de reducción de remuneraciones, sea de forma directa o indirecta, la consecuencia inmediata afecta el ámbito patrimonial del trabajador, independientemente si las remuneraciones son fijas o variables, dado que el resultado de una medida de dichas características siempre tendrá incidencia sobre la remuneración percibida por el trabajador.

CUARTA. Si bien la Ley 9463 reconoce la posibilidad de reducir remuneraciones del trabajador, impone como requisitos el que existe consenso entre empleador y trabajador, así como obedezca a razones objetivas, no impidiendo o imponiendo ningún otro requisito por el que se entienda que esta protección solo contemple a trabajadores ordinarios y no a trabajadores con remuneraciones variables, lo que significa que la exclusión contenida en el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR resultaría discriminatoria al imponer una restricción no basada en causas objetivas, razón por la que a efecto de corregir esta desprotección, corresponde la derogatoria parcial de dicho artículo a efecto de posibilitar el acceso de estos procedimientos a este grupo de trabajadores, y con ello evitar se continúen advirtiendo situación de discriminación manifiesta.

REFERENCIA

- Anacleto Guerrero, V. (2015). Manual del derecho del Trabajo. Lex Iuris Grupo Editorial.
- Arce Ortiz, E. (2008). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Palestra Editores.
- Arevalo Vela, J. (2010). Derecho del Trabajo Individual. Fondo Editorial de la Fundación Vicente Ugarte del Pino FUP.
- Arévalo Vela, J. (2016). Tratado de Derecho Laboral. Instituto Pacífico.
- Arias Odón, F. G. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Episteme.
- Atienza, M. (2018). *Introducción al Derecho*. Zela.
- Avendaño Valdez, J. (2020). Metodología de la Interpretación de la Ley y el Contrato. *Interpretación del Contrato y del Acto Jurídico en el Derecho Peruano*.
- Bernuy Álvarez, O. (2020). *Manual Práctico Laboral*. Obtenido de Instituto Pacífico.
- Betti, E. (2018). Teoría General del Negocio Jurídico. Ediciones Olejnik.
- Blancas Bustamante, C. (2013). *El despido en el Derecho Laboral Peruano* (Tercera ed.). Jurista Editores.
- Blancas Bustamante, C. (2013). *El despido Laboral Peruano* (Tercera ed.). Jurista Editores.
- Bullard, A. (2011). La Relación Jurídico Patrimonial - Reales Vs Obligaciones. Ara Editores.
- Canela Dávila, G. (2018). Derecho del Trabajo - Fuentes, Valores Superiores, Principios. Lex Iuris Grupo Editorial.
- Danz, E. (2009). *La Interpretación de los Negocios Jurídicos*. Escolani EIRL.
- De Ferrari, F. (1969). Derecho del Trabajo. *segunda*. Depalma.
- De La Cruz Carpio, M. (2014). *Repositorio Universidad Católica Santa María*. Obtenido de La Simulación y Fraude Contractual como Causales de Desnaturalización de la Intermediación Laboral en Arequipa periodo 2011-2013: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/3614/83.1235.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dolorier Torres, J. (2010). Tratado Práctico de Derecho Laboral. (Tomo I). Gaceta Jurídica.

- Española, R. A. (2019). *Diccionario Practico del Estudiante*. Penguin Random House Grupo Editorial.
- Espinoza Espinoza, J. (2008). *Acto Jurídico Negocial*. Gaceta Jurídica.
- Espinoza Espinoza, J. (2012). *Acto Jurídico Negocial*. Gaceta jurídica.
- Espinoza Espinoza, J. (2012). e. *Acto Jurídico Negocial*. Gaceta Jurídica.
- García Belaunde, D. (2009). *Diccionario de Jurisprudencia Constitucional*. Grijley.
- García Manrique, Á., Valderrama Valderrama, L., & Paredes Espinoza, B. (2014). *Remuneraciones y Beneficios Sociales. Soluciones Laborales*.
- García, A. (1973). *Curso de derecho del trabajo*.
- Gonzales Hunt, C. (2009). La reducción de la remuneración y el principio de irrenunciabilidad de derechos. *Los principios del Derecho de Trabajo en el Derecho Peruano - Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Grijley.
- Gonzales Ramirez, L. Á. (2013). *Modalidades de contratación laboral*. Gaceta Jurídica.
- Hernandez Rueda, L. (1997). *El Poder de Dirección del Empleador*. Obtenido de UNAM: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>
- Hernández Rueda, L. (1997). *El Poder de Dirección del Empleador*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>
- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Interamericana editores.
- Jara Bautista, J. L. (2017). *El Periodo de Prueba Laboral en el Perú*. Lex & Iuris.
- Jiménez Falen, M. B. (2018). *Actos de hostilidad: La reducción inmotivada de categoría y/o de remuneración a los trabajadores de dirección y confianza (A propósito del pronunciamiento emitido por la Corte Suprema de Justicia de la República: CAS.LAB. 3636-2010-CUSCO)*. Obtenido de Renati: <https://hdl.handle.net/11042/3505>
- Jimenez, M. (2018). *Actos de hostilidad: La reducción inmotivada de categoria y/o de remuneración a los trabajadores de dirección y confianza*. Universidad de Piura, Cusco, Perú.
- Montoya Obregón, L. M. (2020). *El Poder de Dirección del Empleador y sus Atribuciones en la Relación Laboral*. Soluciones Laborales.
- Myers, D. (2006). *Psicología* 7ma edición. Médica Panamericana: Madrid.

- Neves Mujica, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial PUCP.
- Obregón Sevillano, T. (2018). *Manual de Relaciones Individuales del Trabajo*. Instituto Pacífico.
- Pla Rodriguez, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Argentina: Depalma.
- Quiroz Eslado, L. (2011). *Jurisprudencia Laboral para el Abogado Litigante*. Gaceta Jurídica.
- Rendón Vásquez, J. (2007). *Derecho del Trabajo*. Grijley.
- Rubio Correa, M. (2015). *Para conocer la Constitución de 1993*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Saavedra Mondragón, C. L., & Obregón Centurión, A. A. (2021). *La reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de transporte Flores S.A, Lima – Perú, 2021*. Obtenido de Renati: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69794>
- Saavedra, C., & Obregón, A. (2021). *La reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de transporte Flores*. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de Renati.
- Sanchez Zapata, R. (2017). *Como Probar la Hostilidad Laboral - Análisis normativo, doctrinario y jurisprudencial*. Gaceta jurídica.
- Sanchez Zapata, R. (2017). *Cómo Probar la Hostilidad Laboral - Análisis normativo, doctrinario y jurisprudencial*. Gaceta Jurídica.
- Sanguineti Raymond, W. (2013). *Derecho de Trabajo - Tendencias Contemporáneas*. Grijley.
- Tantaleán Odar, R. M. (2015). *Tipología de las Investigaciones Jurídicas*. Avances.
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). *Derechos Laborales ante empleadores ideológicos*. Fondo Editorial PUCP.
- Torres Vásquez, A. (2001). *Acto Jurídico*. Idemsa.
- Toyama Miyagusuku, J. (2004). *Instituciones del Derecho Laboral*. Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J. (2008). *Los Contratos de Trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J. (2020). *Derecho Individual de Trabajo*. Gaceta Jurídica.

Tribunal Constitucional. (2009). Sentencia 0050-2004-AI/TC.

Valdivia Arana, A. R. (2017). *Análisis Constitucional de los Derechos Laborales, que Influyen en la forma de pago de las remuneraciones de los Trabajadores Pesqueros Anchoveteros con Participación del 22.40 %, en el Distrito Judicial de Moquegua – Provincia de Ilo, Años 2012- 2014*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Católica Santa María:

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/6103/A7.1427.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vázquez Olivera, S. (2002). *Derecho Civil Definiciones*. Palestra Editores.



ANEXOS

Anexo N° 1
Proyecto de Tesis



Anexo N°2

Proyecto de Ley

Proyecto de Ley que modifica el artículo 49° del D.S. 001-96-TR

Artículo Único.- Modifíquese el artículo 49° del D.S. 001-96-TR, el mismo que deberá de quedar redactado en los siguientes términos:

“Artículo 49°. - La reducción de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b) del artículo 63° de la Ley, es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, se configura hostilidad laboral inclusive tratándose de remuneraciones variables o sujetas a condición.”

Publíquese en el Diario Oficial El Peruano

Exposición de Motivos

Considerando que la Constitución Política del Perú reconoce en su artículo 2° inciso 2) al derecho de igualdad y no discriminación, la que plasmada en el ámbito laboral permite sostener la prohibición de hacer distinciones entre personas que no contengan razones objetivas y suficientes.

Que en materia laboral se reconoce a la remuneración una naturaleza alimentaria, dado que viene siendo destinada al sostenimiento particular del trabajador y de sus dependientes, teniendo en cuenta en carácter irrenunciable de este tipo de derecho laboral reconocido en el artículo 26 inciso 2) de la Constitución Política del Perú y en el Convenio 095 de la OIT.

Actualmente los procedimientos de hostilidad laboral se encuentran reconocidos solamente a los trabajadores ordinarios cuyas remuneraciones con fijas o expresamente definidas, mas no a los trabajadores con remuneraciones variables por expresa exclusión recogida en el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR, sin que en dicha norma se expongan razones objetivas para tal diferenciación en la protección, así como para la exclusión expresa sobre este grupo de trabajadores.

En el caso de reducción de remuneraciones, sea de forma directa o indirecta, la consecuencia inmediata afecta el ámbito patrimonial del trabajador, independientemente si las remuneraciones son fijas o variables, dado que el resultado de una medida de dichas características siempre tendrá incidencia sobre la remuneración percibida por el trabajador.

Si bien la Ley 9463 reconoce la posibilidad de reducir remuneraciones del trabajador, impone como requisitos el que existe consenso entre empleador y trabajador, así como obedezca a razones objetivas, no impidiendo o imponiendo ningún otro requisito por el que se entienda que esta protección solo contemple a trabajadores ordinarios y no a trabajadores con remuneraciones variables, lo que significa que la exclusión contenida en el artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR resultaría discriminatoria al imponer una restricción no basada en causas objetivas, razón por la que a efecto de corregir esta desprotección, corresponde la derogatoria parcial de dicho artículo a efecto de posibilitar el acceso de estos procedimientos a este grupo de trabajadores, y con ello evitar se continúen advirtiendo situación de discriminación manifiesta.

Análisis Costo / Beneficio

Esta modificación legislativa no genera gasto adicional al erario nacional ni impone una prestación diferente o adicional al sector laboral privado, por cuanto se pretende corregir una situación advertida en el plano factico sobre situaciones que vienen afectando a trabajadores con remuneraciones variables, a efecto que se respete de forma integral los requisitos regulados en la Ley 9463. La modificatoria legislativa tiene como principal objetivo erradicar la discriminación remunerativa de este tipo de trabajadores y con ello posibilitarles el acceso a los procedimientos de hostilidad laboral reconocidos por Ley.

Anexo N°3
Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Categorías	Indicadores o subcategorías
Problema general	Objetivo general		Variable independiente		
Incidencia de la remuneración sujeta a condición en la denegatoria de las pretensiones de hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones de trabajadores comisionistas	Determinar si el procedimiento legal de hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones incluye en su protección a los casos de los trabajadores comisionistas.	Los pronunciamientos judiciales en los que se determina que las remuneraciones sujetas a condición no constituyen hostilidad laboral por aplicación del artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR, contengan una irrazonable prohibición de acceso de los trabajadores comisionistas hacia los procedimientos de	Remuneración sujeta a condición	Artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR	Acto de hostilidad laboral de parte del empleador si éste reduce las remuneraciones del trabajador de forma inmotivada y sin permisión legal

		hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones, lo que supondría un trato discriminatorio hacia éstos, así como ameritaría su modificatoria legal.			Exclusión de manera expresa de la posibilidad de invocar como hostilidad la reducción de remuneraciones sujetas a condición
	Objetivo específico		Variable Dependiente	Categorías	Subcategorías
	Identificar en qué supuestos nos encontramos ante una hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones		Reducción inmotivada	Hostilidad laboral	La falta de pago de remuneraciones en la oportunidad correspondiente

					La reducción inmotivada de remuneración o categoría del trabajador
					Actos de violencia o discriminación contra el trabajador
	Describir cómo se conforman y calculan las remuneraciones sujetas a condición			Remuneración	El íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición
	Determinar si el procedimiento de hostilidad laboral y la legislación laboral vigente reconoce protección frente a la reducción inmotivada de remuneraciones sujetas a condición			Reducción inmotivada de remuneraciones	Si las remuneraciones son reducidas sin un reconocimiento legal y constitucional.

	Verificar si las instancias judiciales reconocen a los trabajadores comisionistas la pretensión de hostilidad laboral por reducción inmotivada de remuneraciones			Trabajador comisionista	Su remuneración se encuentra compuesta en base a la productividad que reportan ante su empleador Su remuneración esta en base a un previo factor de cálculo o condición acordado en el contrato de trabajo (porcentaje, tiempo, u otro criterio similar)
--	--	--	--	-------------------------	--

Anexo N°4

Ficha de Validación N° 1

Validación a juicio de expertos del instrumento para medir la variable “Ficha Jurisprudencial”

Criterios De Validación

ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los expedientes revisados)

PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación)

En la siguiente tabla usted evalúa el cuestionario. Para poder validarlo, escriba el nro. Según la escala Likert en la columna correspondiente a adecuación y pertinencia; los N° Que Ud. Puede escribir son:

1 = muy en desacuerdo	2 = en desacuerdo	3 = en desacuerdo más que en acuerdo	4 = de acuerdo más que en desacuerdo
-----------------------	-------------------	--------------------------------------	--------------------------------------

N°	Ítems	Nunca (1)	Raras veces (2)	Algunas veces (3)	Generalmente (4)	Siempre(5)	Adecuación				Pertinencia				Observaciones	Recomendaciones
							1	2	3	4	1	2	3	4		
COMPROMISO PEDAGÓGICO																
1.	¿Resulta relevante conocer la instancia en la que se encuentra la jurisprudencia analizada?					x				x				x	Ninguna	
2.	¿Es importante establecer quien es el demandante en la jurisprudencia revisada?					x				x				x	Ninguna	

N.º	Ítems	Nunca (1)	Raras veces (2)	Algunas veces (3)	Generalmente (4)	Siempre (5)	Adecuación				Pertinencia				Observaciones	Recomendaciones
							1	2	3	4	1	2	3	4		
3.	¿Es importante establecer quien es el demandado en la jurisprudencia revisada?					x				x				x	Ninguna	
4.	¿Es fundamental reconocer la materia de la jurisprudencia en cuestión?					x				x				x	Ninguna	
5.	¿Resulta ideal conocer la ubicación del expediente revisado para la investigación?					x				x				x	Ninguna	
6.	¿La descripción de la jurisprudencia utilizada para la investigación es esencial?					x				x				x	Ninguna	

Valoración general del cuestionario

Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las opciones que se presentan:

sí	no
----	----

El número de preguntas del cuestionario es adecuado				x
	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario	x			

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Gloria Angelica Achata Gonzales
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Docente, Doctora en Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de San Agustín
E-mail	gachata@unsa.edu.pe
Teléfono o celular	997391216
Fecha de la validación (día, mes y año):	25/04/2019
Firma	

Ficha de Validación N° 2

Validación a juicio de expertos del instrumento para medir la variable “Ficha Jurisprudencial”

Criterios De Validación

ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los expedientes revisados)

PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación)

En la siguiente tabla usted evalúa el cuestionario. Para poder validarlo, escriba el nro. Según la escala Likert en la columna correspondiente a adecuación y pertinencia; los N° Que Ud. Puede escribir son:

1 = muy en desacuerdo	2 = en desacuerdo	3 = en desacuerdo más que en acuerdo	4 = de acuerdo más que en desacuerdo
-----------------------	-------------------	--------------------------------------	--------------------------------------

N°	Ítems	Nunca (1)	Raras veces (2)	Algunas veces (3)	Generalmente (4)	Siempre(5)	Adecuación				Pertinencia				Observaciones	Recomendaciones
							1	2	3	4	1	2	3	4		
COMPROMISO PEDAGÓGICO																
	¿Resulta relevante conocer la instancia en la que se encuentra la jurisprudencia analizada?					x				x				x	Ninguna	
2.	¿Es importante establecer quien es el demandante en la jurisprudencia revisada?					x				x				x	Ninguna	

N°	Ítems	Nunca (1)	Raras veces (2)	Algunas veces (3)	Generalmente (4)	Siempre (5)	Adecuación				Pertinencia				Observaciones	Recomendaciones
							1	2	3	4	1	2	3	4		
3.	¿Es importante establecer quien es el demandado en la jurisprudencia revisada?					x				x				x	Ninguna	
4.	¿Es fundamental reconocer la materia de la jurisprudencia en cuestión?					x				x				x	Ninguna	
5.	¿Resulta ideal conocer la ubicación del expediente revisado para la investigación?					x				x				x	Ninguna	
6.	¿La descripción de la jurisprudencia utilizada para la investigación es esencial?					x				x				x	Ninguna	

Valoración general del cuestionario

Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las opciones que se presentan:

sí	no
----	----

El número de preguntas del cuestionario es adecuado				x
	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario	x			

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Verónica Pilar Hurtado Reynoso
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Abogado; Maestro en Ciencias: Derecho, Especialidad: Derecho Civil, Doctora en Ciencias Sociales; Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de San Agustín
E-mail	vhurtado@unsa.edu.pe
Teléfono o celular	959310707
Fecha de la validación (día, mes y año):	25/04/2019
Firma	

Fichas de Validación N° 3

Validación a juicio de expertos del instrumento para medir la variable “Ficha Jurisprudencial”

Criterios De Validación

ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los expedientes revisados)

PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación)

En la siguiente tabla usted evalúa el cuestionario. Para poder validarlo, escriba el nro. Según la escala Likert en la columna correspondiente a adecuación y pertinencia; los N° Que Ud. Puede escribir son:

1 = muy en desacuerdo	2 = en desacuerdo	3 = en desacuerdo más que en acuerdo	4 = de acuerdo más que en desacuerdo
-----------------------	-------------------	--------------------------------------	--------------------------------------

N°	Ítems	Nunca (1)	Raras veces (2)	Algunas veces (3)	Generalmente (4)	Siempre(5)	Adecuación				Pertinencia				Observaciones	Recomendaciones
							1	2	3	4	1	2	3	4		
COMPROMISO PEDAGÓGICO																
	¿Resulta relevante conocer la instancia en la que se encuentra la jurisprudencia analizada?					x				x				x	Ninguna	
2.	¿Es importante establecer quien es el demandante en la jurisprudencia revisada?					x				x				x	Ninguna	

N.º	Ítems	Nunca (1)	Raras veces (2)	Algunas veces (3)	Generalmente (4)	Siempre (5)	Adecuación				Pertinencia				Observaciones	Recomendaciones
							1	2	3	4	1	2	3	4		
3.	¿Es importante establecer quien es el demandado en la jurisprudencia revisada?					x				x				x	Ninguna	
4.	¿Es fundamental reconocer la materia de la jurisprudencia en cuestión?					x				x				x	Ninguna	
5.	¿Resulta ideal conocer la ubicación del expediente revisado para la investigación?					x				x				x	Ninguna	
6.	¿La descripción de la jurisprudencia utilizada para la investigación es esencial?					x				x				x	Ninguna	

Valoración general del cuestionario

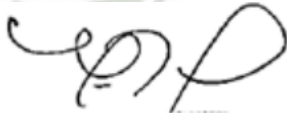
Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las opciones que se presentan:

sí	no
----	----

El número de preguntas del cuestionario es adecuado					x	
	Evaluación general del cuestionario					
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente		
Validez de contenido del cuestionario	x					

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Marlon Humberto De La Cruz Carpio
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Abogado, Magister en Derecho de Trabajo y Seguridad Social y Magister en Derecho Constitucional y Tutela Jurisdiccional/Independiente
E-mail	mdelacruz84@gmail.com
Teléfono o celular	958325573
Fecha de la validación (día, mes y año):	25/04/2019
Firma	 Marlon H. De la Cruz Carpio ABOGADO CAA 06350

Anexo N°5
Fichas Jurisprudenciales

Ficha Jurisprudencial N° 01	
Expediente N°	Casación Laboral 3065-2014-La Libertad
Instancia	Casatoria
Demandante	Gustavo Aníbal Rodríguez Palacios
Demandado	Empresa de Transportes Línea S.A.
Materia	Cobro de beneficios sociales
Ubicación	Boletín CA20160330 – Páginas 75182-75184
Descripción: <i>Décimo Primero.- En ese sentido, al existir cuestionamiento respecto a la composición remunerativa del actor, que incide en el pago de los demás conceptos demandados consistentes en vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y utilidades, el Juez de primera instancia debe emitir un nuevo pronunciamiento y precisar cómo es que se obtiene la remuneración computable, más aún si se ha sostenido a lo largo de todo el proceso que dicha remuneración ha sido variable.</i>	