



# BOLETÍN LEGAL LABORAL

*El presente boletín ha sido elaborado por los miembros del Estudio Iuris Consulting - Abogados Empresariales y Financieros, esperando que sea de utilidad al público en general. Queda prohibida su venta.*

Edición N°: 003-2021

Fecha: 01 de febrero

## I. Normas relevantes

- **RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000454-2021-CE-PJ:** Disponen implementación del proyecto denominado "Requisitoria Electrónica (RQe)". (27/01/2022).
  - **RESOLUCIÓN DE LA FISCALÍA DE LA NACIÓN N° 2028-2021-MP-FN:** Aprueban el Plan de Transición al Protocolo IPV6 del Ministerio Público. (28/01/2022)
  - **DECRETO SUPREMO N° 010-2022-PCM:** Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos 201-2020-PCM, 008-2021-PCM, 036-2021-PCM, 058-2021-PCM, 076-2021-PCM, 105-2021-PCM, 123-2021-PCM, 131-2021-PCM, 149-2021-PCM, 152-2021-PCM, 167-2021-PCM, 174-2021-PCM y 186-2021-PCM, y modifica el Decreto Supremo 184-2020-PCM. (29/01/2022).
  - **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 021-2022-EF/15:** Actualizan montos fijos vigentes aplicables a bienes sujetos al Sistema Específico del Impuesto Selectivo al Consumo. (30/01/2022).
  - **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 00030-2022-PRODUCE:** Disponen la publicación del proyecto de Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30636, Ley que crea el Seguro Obligatorio del Pescador Artesanal (SOPA) y su Exposición de Motivos, en estricto cumplimiento de lo dispuesto por órgano jurisdiccional. (30/01/2022).
  - **LEY N° 31399:** ley que fortalece el proceso de aprobación de leyes de reforma constitucional regulado en los artículos 40 y 44 de la ley 26300, ley de los derechos de participación y control ciudadanos. (30/01/2022).
  - **DECRETO SUPREMO N° 013-2022-EF:** Aprueban Normas Reglamentarias para la aplicación de la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022. (31/01/2022).
  - **DECRETO SUPREMO N° 004-2022-MINEDU:** Decreto Supremo que aprueba los criterios de priorización para la atención del pago de sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada y en ejecución del Sector Educación. (31/01/2022).
  - **RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL N° 001-2022-MTPE/3:** Aprueban documento denominado "Lineamientos metodológicos para asegurar la participación activa, accesible y transparente de las personas con discapacidad en la organización y desarrollo de las mesas de diálogo regional establecidas en la Resolución Ministerial N° 265-2021-TR". (01/02/2022).
- RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000017-2022-CE-PJ:** Aprueban el "Plan de Actividades del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo para el año 2022". (01/02/2022).



## II. Recomendación legal

En toda relación laboral, podemos identificar tres elementos sustanciales, estos son la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. La remuneración laboral, tiene un tratamiento especial en nuestro ordenamiento jurídico, puesto que este lo reviste de un carácter alimentario, lo cual constituye un esquema de protección amplio que busca impedir afectaciones remunerativas arbitrarias. En el mismo sentido, nuestro ordenamiento jurídico generalmente regula la inafectación de la remuneración de los trabajadores por descuentos distintos a lo que la propia ley señala (descuentos por aportes al sistema nacional de pensiones, al sistema privado de pensiones, entre otros).


Sin embargo, existen ciertos supuestos de reducción de remuneraciones establecidos en criterio jurisprudencial, el cual señala que esta puede realizarse por acuerdo individual, es decir, que solo es posible esta reducción de remuneraciones cuando sea pactada de manera expresa tanto por el trabajador como por el empleador, y este acuerdo no puede afectar de ninguna forma los derechos que se han generado como producto de servicios ya prestados.

La Ley N° 9463, aún vigente, cuenta con un artículo único que regula la reducción de remuneraciones aceptadas por el servidor, incluso dicha norma ha sido citada en diversas Casaciones, entre ellas en la Casación N° 489-2015-Lima, décimo, indica *“Debe precisarse que la posibilidad de la reducción de las remuneraciones se encuentra regulada en nuestro ordenamiento jurídico, y esta puede ser consensuada o no consensuada. , a) Sera consensuada si es realizada de manera voluntaria, es decir, si existe un acuerdo libre, espontáneo, expreso y motivado entre el trabajador y el empleador, tal como se regula en la Ley N° 9463. b) Será no consensuada si es adoptada por decisión unilateral de empleador, es decir, sin aceptación previa del trabajador. Esta posibilidad resulta de la interpretación en contrario del inciso b) artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y del artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR, que consideran que la reducción inmotivada de la remuneración es un acto de hostilidad equiparable al despido si es dispuesta por decisión unilateral del empleador y sin causa objetiva o legal. En tal sentido, esta decisión resultará viable si se expresa los motivos por los que así se procede (por ejemplo, garantizar la estabilidad y el equilibrio económicos del Estado o en su caso de una empresa-) o se invoca la ley que la justifique.”*



 (074) 613 771 - 938631944

 [administracion@estudioiuris.com](mailto:administracion@estudioiuris.com)

 Chiclayo: Calle Los Crisantemos 195 - 4to piso - Urb. Los Parques  
Piura: Urbanización Norvisol A - N° 008

En base a ello, se puede afirmar que en ningún caso la remuneración pueda ser reducida por debajo de una remuneración mínima vital, así también, que de existir alguna reducción debe constar bajo convenio escrito, además la Corte Suprema ha estimado la posibilidad de reducir la remuneración con la decisión unilateral del empleador sin que exista consenso si se logran expresar los motivos suficientes para ello.

Por medio de acuerdos colectivos, también es posible la reducción de remuneración, en donde tal reducción será posible únicamente cuando sea pactada entre el empleador y la organización sindical mayoritaria, cuando se presente alguna de las causas objetivas previstas en el artículo 46° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual establece como causas objetivas el caso fortuito y la fuerza mayor, los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra, la reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845; siendo requisito que esta medida sea adoptada para evitar o limitar el cese del personal y el procedimiento de este acuerdo, se sujete a lo dispuesto en el artículo 48° de la norma legal mencionada.

La jurisprudencia también menciona que toda disminución de remuneraciones no establecida por el pacto individual o colectivo, constituye un acto de hostilidad el cual se prevé en el literal b) del artículo 30° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

### III. Jurisprudencia relevante


#### a) Corte Suprema

. **Casación Laboral N° 00489-2015-LIMA:** La reducción de la remuneración en el contexto de la Ley N° 9463, puede ser consensuada y no consensuada, requiriéndose para el primer supuesto la aceptación del trabajador mientras que, para el segundo supuesto, la existencia de causa objetiva que de modo excepcional y razonable justifique la medida. (Fecha de Resolución: 07 de junio del 2016).



 (074) 613 771 - 938631944

 [administracion@estudioiuris.com](mailto:administracion@estudioiuris.com)

 Chiclayo: Calle Los Crisantemos 195 - 4to piso - Urb. Los Parques  
Piura: Urbanización Norvisol A - N° 008

. **Casación Laboral N° 3711-2016 LIMA:** Solo es posible la reducción de las remuneraciones cuando la misma sea expresamente pactada entre el trabajador y el empleador, no pudiendo este acuerdo afectar en forma alguna los derechos que se han generado producto de servicios ya prestados. (Fecha de Resolución: 23 de septiembre del 2016).

• **Casación Laboral N° 2224-2016 LIMA:** La recurrente sostiene que no se puede alegar discriminación cuando el trabajador que supuestamente realizaba las mismas funciones durante el periodo señalado por el demandante se encontraba designado en un cargo de mayor nivel al de este último; es decir, orienta sus argumentos a aspectos fácticos y de valoración probatoria analizados por la instancia de mérito, sin desvirtuar el argumento de la Sala de Vista contenido en el vigésimo considerando, según el cual no se han demostrado las razones objetivas que justifiquen porqué un trabajador (el actor) que ganó un concurso de méritos percibía una remuneración básica menor a otra plaza de auditor con las mismas funciones y perfil, aun cuando estuviera temporalmente sin titular o sin otro trabajador encargado de la misma, y, sobre todo, pretendiendo que esta Sala Suprema efectúe una nueva valoración de los hechos y de los medios probatorios aportados en el proceso, lo cual no es objeto ni fin del recurso casatorio. (Fecha de Resolución: 16 de abril del 2018)

*En caso tenga alguna duda o consulta sobre el contenido del presente boletín, o sobre alguna otra contingencia legal, no dude en contactarnos a nuestros números y/o a nuestra dirección indicados en la parte inferior. Con gusto lo atenderemos.*

---

¿Necesita cambiar dólares?

Conoce a **SAFEX Casa de Cambio Online**, autorizada por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y obtén un tipo de cambio preferencial con el código **IURIS**. Por cada operación de compra o venta de dólares recibe tu boleta o factura, y sustenta costo o gasto para disminuir tu impuesto a pagar.




www.safex.pe  
Cel.: 978830054



 (074) 613 771 - 938631944

 administracion@estudioiuris.com

 Chiclayo: Calle Los Crisantemos 195 - 4to piso - Urb. Los Parques  
Piura: Urbanización Norvisol A - N° 008