



SEMANA
económica

Recorte de sueldo: La Corte Suprema precisó que se puede acordar con un pacto oral

Aunque ahora la ley permite acuerdos verbales para estos recortes, probarlos es más difícil, lo que podría seguir causando problemas en el futuro.

Una reciente casación de la Corte Suprema deja abierta la posibilidad de que el recorte de salario de un trabajador pueda ser válido incluso cuando sólo hubo un acuerdo oral de por medio. No obstante, aún es recomendable procurar que estos pactos figuren por escrito.

La casación se originó en la denuncia de un trabajador que acusó a su empleador de reducir su salario de forma unilateral entre 1998 y 2000. Sin embargo, no presentó el reclamo hasta 2019, más de dos décadas después. Al analizar el caso, la Sala consideró que la demora en el reclamo sugería que, de alguna manera, el trabajador había consentido la reducción. “La aceptación del trabajador se demuestra en la falta del reclamo”, explica Jorge Toyama, socio del estudio Vinatea & Toyama. Además, la Suprema tomó en cuenta que el demandante admitió tener conocimiento de que la reducción salarial no sólo le afectó a él, sino también a sus compañeros, con lo que se descartó que fuera una medida oculta.

La jurisprudencia previa a la casación señalaba que una reducción salarial debía constar en un acuerdo individual y escrito con el trabajador para ser válida. “Este acuerdo debía especificar claramente la reducción y la causa objetiva que la justificaba”, detalla Cristina Oviedo, socia de Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados.

Aunque la casación admite que los recortes de sueldo pueden acordarse de manera verbal, estos acuerdos son más complicados de probar, lo que podría continuar generando inconvenientes a futuro. “Mientras más claras estén las reglas de juego, mucho menor es el riesgo de malos entendidos”, finaliza Lidia Vilchez, socia de Phillipi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría.