

GESTIÓN

Reducción de sueldo de un trabajador: ¿Cuándo esta medida resulta válida?

Reciente casación de la Corte Suprema subraya los requisitos que se deben cumplir para validar esta medida.

José Carlos Reyes Leyva

Una casación emitida por la Corte Suprema este año ha traído a debate los requisitos que se deben cumplir para que la [rebaja de sueldo](#) de un trabajador resulte válida.

La Ley N° 9463, emitida en 1941 pero que aún sigue vigente, resalta que es posible la reducción de [remuneraciones](#) en la medida que exista un acuerdo entre el trabajador y el empleador, señala la reciente casación en uno de sus considerandos (casación laboral N° 33152-2022 LIMA).

LOS REQUISITOS PARA QUE LA REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN SEA VÁLIDA

Asimismo, en otro de sus considerandos, la casación indica que para que se configure una rebaja de remuneraciones, sin perjudicar los derechos laborales de los trabajadores, se debe contar con tres elementos:

- 1)) Que la reducción de remuneraciones no vaya por debajo los límites establecidos por las normas laborales, esto es, que dicha remuneración no puede ir por debajo de la remuneración mínima vital.
- 2)) Que dicha reducción responda a circunstancias objetiva
- 3)) Que sea autorizada por el trabajador afectado en for expresa, sin que deje lugar a dudas de su voluntad, lo que implique no medie intimidación, coacción y/o violencia que vicien su manifestación de voluntad.

El acuerdo entre las partes -empleador y trabajador- para una rebaja de remuneración debe fundamentarse en una razón objetiva que justifique la medida, subrayó María Haydeé Zegarra, socia y líder del área laboral del estudio Rebaza, Alcázar & De Las casas.

Recordó que ello ocurrió durante los primeros meses de la pandemia, donde debido a las restricciones de movilidad, muchas empresas redujeron sus ingresos drásticamente, por lo que acordaron rebajas temporales de [remuneraciones](#).

“Para una [rebaja de remuneración](#), se requiere que el trabajador esté dispuesto a aceptar la medida, como ocurrió en este caso, donde entendió los motivos económicos excepcionales”, remarcó Zegarra.

UN CASO EXCEPCIONAL DE VALIDACIÓN DE REDUCCIÓN DE SUELDO

Respecto al acuerdo que debe darse entre las partes, donde el trabajador acepta la reducción de la remuneración, este puede darse de forma expresa, a través de un escrito, mientras que de forma excepcional podría validarse un acuerdo sin la presencia de ese documento, refirió Dante Botton, abogado laboralista del estudio Payet.

Esto último fue lo que justamente ocurrió en la reciente casación resuelta por la Corte Suprema, pues validó una reducción de remuneración de un trabajador, a pesar de que el empleador ya no contaba con el acuerdo escrito.

La demanda del trabajador se hizo casi 20 años después de sufrir la rebaja de remuneración, medida tomada en un periodo donde la empresa tuvo problemas financieros. La empresa señaló que sí se firmaron con los trabajadores acuerdos de rebaja de [remuneraciones](#), pero ya no cuenta con el documento debido al tiempo transcurrido.

“La Suprema llega a la conclusión de que como en 20 años el trabajador nunca hizo ningún cuestionamiento a la rebaja de remuneración, entonces estuvo de acuerdo. El punto clave es determinar si hubo o no voluntad. Si hay voluntad, la reducción es válida. Si no hay voluntad, la reducción es inválida y corresponde los reintegros correspondientes”, refiere Dante Botton.

Así, otro de los considerandos de la casación señala: “Resulta verosímil la versión de la demandada en el sentido que el actor en un primer momento aceptó la reducción de [remuneraciones](#); más aún si el demandante no niega la existencia y suscripción de los convenios; y si bien, no fue presentado por la demandada, debido a su antigüedad, ello no dista que el acuerdo expuesto no haya existido como tal”.

Finalmente la casación concluye: “Se entiende que hubo una reducción de la remuneración en forma consensuada, dado que de muchos años de ocurrido el hecho el actor no presentó reclamo alguno; fundada en causas objetivas, debido a una crisis económica que atravesó la demandada, logrando acreditarse dicha causa objetiva, tal como se ha señalado en los considerandos precedentes; consecuentemente se encuentra justificada la reducción remunerativa del actor, sobre todo si dicha reducción tuvo carácter excepcional y razonable”.

REDUCCIÓN UNILATERAL DE SUELDO NO ES VÁLIDA

Botton aclara que la Corte Suprema no ha validado la reducción unilateral de la remuneración, por lo que sigue siendo necesario tener un acuerdo de reducción de remuneración, de preferencia por escrito.

“No es cierto que la Suprema haya validado la reducción unilateral de la [remuneración](#). Lo que ha hecho es resolver un caso con elementos particulares, que decantaron en aceptar la tesis de la empresa. Eso no puede ser un llamado a las empresas a reducir unilateralmente las remuneraciones, pues estaríamos generándoles contingencias”, advirtió.

Asimismo, recomendó a las empresas conservar la documentación laboral más allá del plazo de 5 años previsto en la normativa. “Y hoy que todo se puede digitalizar es más fácil; los temas tan importantes, como los acuerdos de reducción de [remuneración](#), son una de las cosas más importantes de gestión de recursos humanos que hay que tener”, anotó Botton