



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

SUMILLA.- 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.

Lima, veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis

VISTA; la causa número tres mil setecientos once, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Arévalo Vela**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, De La Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo; y el voto en minoría del señor juez supremo **Arias Lazarte**; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Manuel Antonio Ameri Tremolada**, mediante escrito de fecha catorce de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y dos a cuatrocientos cuarenta y siete, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha dos de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos treinta a cuatrocientos treinta y siete, que **revocó** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cincuenta y nueve a trescientos sesenta y seis, que declaró **fundada** la demanda; reformándola declararon **infundada**; en el proceso seguido con la **Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP)**, sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales.

CAUSALES DEL RECURSO:

La parte recurrente denuncia como causales de casación las siguientes:



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

- a) Infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*
- b) Interpretación errónea de la Ley N°9463.*
- c) Aplicación indebida de la Ley N°9463.*
- d) Infracción normativa de los artículos 23° y 138° de la Constitución Política del Perú.*
- e) Inaplicación del artículo 26° de la Constitución Política del Perú.*

CONSIDERANDO:

Primero.- En principio, resulta pertinente señalar que el recurso de casación es un medio impugnatorio eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** La aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** La interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** La inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

Segundo.- En el caso de autos, se aprecia que el recurso de casación reúne los requisitos de forma que para su admisibilidad contempla el artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

Tercero.- Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en su artículo 56°, y según el caso sustente:



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

a) Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, b) Cuál es la correcta interpretación de la norma, c) Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y d) Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo este Colegiado Casatorio calificar estos requisitos, y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

Cuarto.- Debe tenerse en cuenta que el recurso de casación por su naturaleza extraordinaria y formal requiere del cumplimiento de determinados requisitos establecidos por la ley para su interposición, dentro de los que se encuentran las causales para recurrir en casación. Dichas causales vienen a ser los supuestos contemplados en la ley como justificantes para la interposición de dicho recurso, las cuales se encuentran previstas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021.

Quinto.- En el caso concreto de autos, del análisis de las causales contenidas en los **literales a) y d)**, denunciadas como infracción normativa, se advierte que no se encuentran previstas en el artículo 56° de la referida Ley Adjetiva, el cual señala taxativamente como causales del recurso de casación la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material; razón por la cual devienen en **improcedentes**.

Sexto.- En cuanto a la causal contenida en el **literal b)**, tenemos que la interpretación errónea de una norma de derecho material se presenta cuando el Colegiado Superior al emitir pronunciamiento respecto de una determinada controversia o incertidumbre jurídica, selecciona la norma pertinente al caso concreto; sin embargo, le atribuye un sentido diferente al que le corresponde. Al respecto, CARRIÓN refiere lo siguiente: «*La interpretación errónea de la norma es una forma de infringirla. Interpretar es averiguar el sentido de la ley, buscar lo*



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

que expresa la ley, establecer la ratio legis de ella»¹. Asimismo, este Colegiado Supremo considera que no puede admitirse como causal de casación la interpretación errónea de hechos.

En tal sentido, el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, prevé que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad y precisión señalando cuál es la correcta interpretación de la norma denunciada, de donde se advierte que no basta con citar la norma, sino que además, se debe fundamentar adecuadamente cuál es su correcta interpretación, la cual determinaría que el resultado del juzgamiento fuese distinto al adoptado.

Sétimo.- En el caso de autos, se advierte que el impugnante ha cumplido con señalar con claridad y precisión cuál considera que es la correcta interpretación de la norma denunciada; conforme a lo dispuesto en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021; razón por la cual deviene en **procedente**.

Octavo.- En relación a la causal contenida en el *literal c)*, debemos decir que se entiende por aplicación indebida de una norma de derecho material cuando el juez aplica una norma sustantiva que no corresponde al caso de autos, para lo cual se requiere que la parte impugnante señale de forma clara y precisa cuál es la norma que debió aplicarse.

Sobre este punto debemos señalar que el inciso a) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, prevé que el recurrente debe señalar de forma precisa cuál es la norma indebidamente aplicada e indicar cuál es la norma que debe aplicarse, fundamentando con

¹ CARRIÓN LUGO, Jorge: El recurso de casación. EN: Revista Jurídica, Editorial San Marcos, Lima 1973. p. 34.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

claridad el por qué dicha aplicación influiría en el resultado del juzgamiento; de donde se colige que no basta con enunciar las normas vulneradas, sino que también se debe establecer el nexo causal entre ellas y la decisión contenida en la resolución objeto de impugnación.

En el presente caso, se advierte que el impugnante se limita a citar los artículos 23°, 24° y 26° de la Constitución Política del Perú , sin esgrimir argumento alguno tendiente a establecer el porqué considera que su aplicación conllevaría al Colegiado de mérito a modificar el criterio asumido, lo que devendría en el cambio del resultado del juzgamiento; razón por la cual la causal invocada incumple con la exigencia prevista en el inciso a) del artículo 58° de la citada Ley Adjetiva, deviniendo por ello en **improcedente**.

Noveno.- Respecto a la causal contenida en el **literal e)**, debemos decir que la causal de inaplicación de una norma de derecho material, es denominada por la doctrina como *error normativo de percepción*, ocurre cuando el órgano jurisdiccional no logra identificar la norma pertinente para resolver el caso que está analizando, razón por la cual no la aplica²; en efecto, esta causal está vinculada a la omisión por parte del juzgador en cuanto al empleo o utilización de un determinado enunciado normativo, que de manera inequívoca regula el supuesto fáctico acaecido objeto del litigio, generando consecuencias jurídicas distintas a las atribuidas por el órgano jurisdiccional, por tanto, necesariamente reclama su aplicación, dando lugar a la variación o modificación en el sentido de la decisión impugnada.

En tal sentido, el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, prevé que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad y precisión señalando cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, de donde se desprende que no resulta

² MONROY GÁLVEZ, Juan. "Apuntes para un estudio sobre el Recurso de Casación en el Proceso Civil Peruano". En: Revista Peruana de Derecho Procesal N°1; Lima- Perú, Setiembre 1997; p. 30.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

suficiente con citar la norma, sino que además, se debe fundamentar adecuadamente cómo su aplicación cambiaría el resultado del juzgamiento.

Décimo.- En el caso *sub examine*, se aprecia de la causal invocada que el impugnante considera que el Colegiado de mérito para resolver la presente *litis* debió aplicar el artículo 26° de la Constitución Política del Perú; sin embargo, de su fundamentación no se desprende porqué la aplicación de dicha norma determinaría que la decisión acogida por la instancia revisora resulte diferente, pues, se limita a citar el contenido de la norma, sin elaborar argumento alguno al respecto; razón por la cual incumple con la exigencia prevista en el inciso c) del artículo 58° de la citada Ley Adjetiva, debiendo por ello declararse **improcedente** la presente causal.

Décimo Primero.- De la pretensión del demandante y el pronunciamiento de las instancias de mérito

a) Antecedentes del caso

Mediante escrito de demanda de fecha cinco de junio de dos mil doce, que corre en fojas veinticinco a veintinueve, el accionante solicita como pretensión principal se ordene a la entidad emplazada reconozca el pago de doscientos sesenta y tres mil seiscientos setenta y uno con 00/100 nuevos soles (S/.263,671.00), por concepto de reintegros correspondientes a su remuneración mensual establecida en dos mil ochocientos con 00/100 nuevo soles (S/.2,800.00), que venía percibiendo hasta junio de dos mil cuatro, fecha en la que se le redujo en forma arbitraria al monto de mil setecientos con 00/100 nuevos soles (S/.1,700.00), que viene percibiendo actualmente; asimismo, como pretensión subordinada requiere el reintegro de sus beneficios sociales; más costas y costos del proceso.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

b) Sentencia en primera instancia

El Juez del **Décimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima**, mediante Sentencia de fecha treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cincuenta y nueve a trescientos sesenta y seis, declaró fundada la demanda tras considerar que en el caso de autos la integración del Registro Predial Urbano a la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) no debió vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores, tanto más si estos son irrenunciables. En ese sentido, la doctrina tiende a establecer la existencia de igualdad de trato o un trato equitativo hacia donde se va a efectuar la integración, y que las remuneraciones deben incrementarse a fin de buscar el bienestar del trabajador, y no reducirse; si bien la conducta de la entidad demandada se debe considerar constitucional, también se advierte que afecta de manera intrínseca el derecho del demandante, al haberse reducido sus ingresos remunerativos, afectando su dignidad y el derecho a una remuneración equitativa y suficiente.

c) Sentencia en segunda instancia

El Colegiado de la **Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima**, a través de la Sentencia de Vista de fecha dos de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos treinta a cuatrocientos treinta y siete, revocó la Sentencia apelada, y reformándola declararon infundada; tras considerar que en el Convenio sobre nuevas condiciones de trabajo y sustitución de depositario de la compensación por tiempo de servicios, que corre en fojas ciento quince a ciento diecisiete, suscrito de común acuerdo entre el trabajador y la entidad empleadora; el primero aceptó expresamente la reducción de su remuneración de conformidad con la Ley N° 9463. Por lo tanto, conforme con el citado convenio, las partes han consensuado el mismo, pues, cuenta con la firma de ambas, aceptando las condiciones de transferencia; asimismo, sostiene que de las boletas de pago que corren en fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos noventa y dos, se advierte que las



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

remuneraciones básicas de otros trabajadores que tienen el mismo cargo que el demandante, no exceden de mil setecientos con 00/100 nuevos soles (S/.1,700.00).

El Tribunal Superior considera que dentro de nuestro ordenamiento jurídico se toma como un acto de hostilidad la reducción inmotivada de las remuneraciones; *contrario sensu*, si dicha reducción es motivada; es decir, consensuada entre las partes, no se debe tomar como impuesta por el empleador, toda vez que el trabajador se encontraba en total libertad de aceptar o no dicho convenio.

Finalmente, concluye que la reducción de la remuneración no resulta ser un aspecto prohibido por el ordenamiento jurídico ni vedado a la decisión de las partes, por el contrario, la Ley N° 9463 habilita dicha posibilidad, exigiéndose únicamente para su validez un acuerdo expreso entre el trabajador y el empleador.

Décimo Segundo.- Causal por la cual se declaró procedente el recurso

En cuanto a la causal por la cual se declaró procedente el recurso, 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 Artículo único dispone que la reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará los derechos adquiridos por servicios ya prestados, debiendo computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas hasta el momento de la reducción. En consecuencia, dicha norma establece la posibilidad de reducir el monto de las remuneraciones siempre que esta sea aceptada por el trabajador.

Décimo Tercero.- La reducción de las remuneraciones dentro de nuestro ordenamiento legal

Previo a realizar el análisis de la causal señalada en el considerando *supra*, este Colegiado Supremo considera pertinente desarrollar el tema de la



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

reducción de remuneraciones desde su perspectiva legal dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

a) Definición de remuneración

Según el literal a) del artículo 1° del Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado mediante Resolución Legislativa N° 13284, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el veinticuatro de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve, establece lo siguiente:

*«(a) el término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último».*

En consecuencia, queda claro que la remuneración puede ser definida como todo aquel concepto dinerario, o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios prestados o por poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo; que posee naturaleza alimentaria, pues, se encuentra íntimamente ligado a la subsistencia del trabajador y de su familia; y que sirve de medio para lograr su bienestar y realización personal. Asimismo, la remuneración tiene carácter prioritario respecto de cualquier otra obligación del empleador, dicho carácter ha sido reconocido en el segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución Política del Perú.

b) Elementos de la remuneración

Sobre este punto, el Tribunal Constitucional al emitir pronunciamiento en la Sentencia recaída en el **Expediente N° 0020-2012-PI/TC** de fecha dieciséis de abril de dos mil catorce, en su **fundamento dieciséis** delimitó el contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración, estableciendo como elementos integrantes del mismo, los siguientes:

*«- **Acceso**, en tanto nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución (artículo 23 de la Constitución).*



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

- **No privación arbitraria**, como reflejo del acceso, en tanto ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada.

- **Prioritario**, en tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, de cara a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad y la dignidad (segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución).

- **Equidad**, al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).

- **Suficiencia**, por constituir el quantum mínimo que garantiza al trabajador y a su familia su bienestar (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución)».

c) Prohibición de descuento indebido de remuneraciones

Dentro del ámbito internacional, encontramos que el derecho a una remuneración ha sido objeto de pronunciamiento por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de distintos convenios dentro de los cuales tenemos los siguientes:

- El Convenio N° 95 sobre protección del salario, que entró en vigor el veinticuatro de setiembre de mil novecientos cincuenta y dos, el cual si bien no ha sido ratificado por el Perú; sin embargo, deviene en parámetro normativo al tener la calidad de recomendación, en la cual se fijan las garantías para la protección del salario acordado con anterioridad; así como se prohíbe cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador o a su representante que tenga por objeto obtener o conservar el empleo.
- El Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13284, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el veinticuatro de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve, reguló la aplicación del principio de igualdad en



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

materia de remuneraciones, estableciendo pautas para la aplicación de dicho principio – derecho; así como la prohibición de toda discriminación salarial relativa a los hombres y mujeres que no se encuentre basada en causas objetivas y que sea contraria al principio de igualdad de remuneración.

Décimo Cuarto.- Causales de reducción de las remuneraciones

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

- a) **Por acuerdo individual entre las partes:** Este supuesto se presenta cuando ambas partes, empleador y trabajador, celebran un acuerdo o convenio escrito, en virtud del cual se pacta la reducción de las remuneraciones conforme a los alcances de la Ley N° 9463, cuyo texto es el siguiente:

«Artículo único.- La reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados, que le acuerden las Leyes Nos. 4916, 6871 y 8439, debiendo computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas, hasta el momento de la reducción. Las indemnizaciones posteriores se computarán de acuerdo con las remuneraciones rebajadas.

En el caso de servidores a comisión, se les computarán las indemnizaciones tomándose el promedio que arroje el período de tiempo comprendido entre los cuarenta y ocho meses anteriores a la reducción».



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

Debemos precisar que actualmente las Leyes Nos. 4916, 6871 y 8439 se encuentran derogadas. Igualmente deberá interpretarse que cuando la Ley N° 9463 menciona el término “indemnizaciones”, está refiriéndose en realidad a la compensación por tiempo de servicios. En ese caso, dicha reducción deberá ser razonable y proporcionada; además, que en ninguno de los casos podrá reducirse la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV), por encontrarse estipulada en una norma de carácter imperativo.

- b) **Por acuerdo colectivo:** Esta causal se presenta cuando la reducción de remuneraciones tiene como origen alguna de las causas objetivas previstas para la terminación de los contratos de trabajo en el artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En este caso, dicha reducción deberá obedecer a la presencia de un caso fortuito, fuerza mayor, motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra o la reestructuración patrimonial.

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

Décimo Quinto.- La reducción de remuneraciones como acto de hostilidad

El empleador tiene la obligación de respetar el monto de la remuneración que abona a su trabajador; en consecuencia, cualquier disminución de dicho ingreso, sin que medie aceptación de la parte laboral, será considerado como un acto de hostilidad equiparable al despido conforme a lo previsto por el literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

Décimo Sexto.- Criterios jurisprudenciales sobre reducción de remuneraciones

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, teniendo en cuenta que uno de los fines del recurso de casación es la unificación de la jurisprudencia nacional, considera necesario establecer con claridad cuáles son los casos en que es posible la reducción de remuneraciones, estableciendo los criterios siguientes:

- 1. Por acuerdo individual, solo es posible la reducción de las remuneraciones, cuando la misma sea expresamente pactada por el trabajador y el empleador, no pudiendo este acuerdo afectar en forma alguna los derechos que se han generado producto de servicios ya prestados.*
- 2. Por acuerdo colectivo, solo podrá efectuarse la reducción de remuneraciones, siempre y 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 Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo requisito que esta medida se adopte para evitar o limitar el cese de personal y se sujete al procedimiento previsto en el artículo 48° de la misma norma legal.*
- 3. Toda disminución de remuneraciones no establecida por pacto individual o colectivo constituye un acto de hostilidad previsto el literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

Décimo Séptimo.- Reducción de remuneraciones por causas objetivas

Para la reducción de la remuneración por causas objetivas prevista en el numeral 2) del considerando anterior, este Colegiado Supremo establece las definiciones operativas siguientes:

- a) El caso fortuito o la fuerza mayor:** Es la causa no imputable al empleador consistente en un evento extraordinario, imprevisible e



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

irresistible que por su gravedad implica la desaparición total o parcial del centro de trabajo (aplicación concordada del artículo 1315° del Código Civil y el artículo 47° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:

Motivos económicos.- Están referidos a la situación económica de la empresa y se encuentran definidos legalmente por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 013-2014-TR, siendo el texto de esta norma el siguiente:

"Artículo 1.- Situación económica de la empresa

La situación económica de una empresa está determinada por el contexto económico en que se desenvuelve la empresa y por las acciones que el empleador realiza con el fin de mejorar el desempeño económico de la empresa. La terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 48° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, implica un deterioro de los ingresos, entendido como tal registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa, o en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores implique pérdidas, situación que será sustentada con el informe que, para tal efecto, elabore una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República. La evaluación de la situación solo es aplicable para el término de contratos de trabajo por motivos económicos".

Motivos tecnológicos.- Son aquellos cambios que resultan necesarios efectuar al interior de la empresa con la finalidad de evitar que su



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

funcionamiento resulte obsoleto por efecto de la constante evolución de la tecnología.

Motivos estructurales.- Son aquellos cambios en la organización de la empresa relacionados con la distribución y clasificación del personal destinados a evitar el deterioro empresarial.

Motivos análogos.- Son todas aquellas causas ajenas a la voluntad de las partes que afectan seriamente el funcionamiento de la empresa y que justifican que la autoridad competente apruebe una terminación colectiva de los contratos de trabajo, lo que puede dar origen a que se negocie una disminución de remuneraciones.

c) **La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra:** Esta causal justifica una reducción de remuneraciones, consensuada colectivamente cuando se presenten las situaciones de crisis empresarial a que se refiere la misma, conforme a la Ley General de Sociedades, Ley N°26687 y a la Ley General del Sistema Concursal, Ley N°27809.

d) **La restructuración patrimonial.**- Esta situación se regula conforme a la Ley N°27809, Ley General del Sistema Concursal.

Décimo Octavo.- Solución del caso concreto

En el caso *sub examine*, el actor solicita que se ordene a la entidad emplazada el pago de doscientos sesenta y tres mil seiscientos setenta y uno con 00/100 nuevos soles (S/.263,671.00), por concepto de reintegros correspondientes a su remuneración mensual establecida en dos mil ochocientos con 00/100 nuevo soles (S/.2,800.00), que venía percibiendo hasta junio de dos mil cuatro, fecha en la cual se le redujo al monto de mil setecientos con 00/100 nuevos soles (S/.1,700.00), que viene percibiendo actualmente.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

Al respecto, alega que ingresó a prestar servicios el uno de abril de mil novecientos noventa y siete al Registro Predial Urbano, en el cargo de chofer T2 (Técnico 2), suscribiendo contratos por servicio específico bajo el régimen de la actividad privada, percibiendo una remuneración de mil quinientos con 00/100 nuevos soles (S/.1,500.00); monto que paulatinamente se fue incrementando hasta la suma de dos mil ochocientos con 00/100 nuevos soles (S/.2,800.00). Posteriormente dicha entidad fue integrada al Registro de Predios de las Oficinas Registrales de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) en virtud de lo dispuesto por la Ley N° 27755. Finalmente, se le asignó la plaza de chofer en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Sede Central de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) a partir del uno de junio de dos mil cuatro, con una remuneración ascendente a la suma de mil setecientos con 00/100 nuevos soles (S/.1,700.00); reducción que considera ilegal y arbitraria.

Décimo Noveno.- Sobre este punto, el Colegiado Superior al revocar la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda; reformándola declararon infundada, considera que en el caso de autos no se ha producido una rebaja de remuneraciones en forma unilateral; por el contrario, el accionante ha aceptado las condiciones establecidas por la demandada, adecuando su escala remunerativa establecida para todo el personal, lo cual no constituye un aspecto prohibido por nuestro ordenamiento jurídico ni vedado a la decisión de las partes, pues dicha posibilidad se encuentra prevista en la Ley N°9463.

Vigésimo.- Al respecto, debemos decir que en fojas ciento quince a ciento diecisiete, se aprecia el Convenio sobre nuevas condiciones de trabajo y sustitución de depositario de la compensación por tiempo de servicios, suscrito entre la entidad empleadora y el trabajador demandante, en el cual



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

este último acepta la reducción de su remuneración y las nuevas condiciones laborales, en las cuales iba a prestar servicios al ser trasladado a la Sede Central de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP), en aplicación de la Ley N° 9463; por lo que se advierte que ha existido pacto expreso para variar el monto remunerativo que venía percibiendo; así como las condiciones en las cuales realizaba su prestación efectiva de servicios; conforme ha concluido la instancia revisora. En consecuencia, este Colegiado Supremo no considera que en el caso concreto la reducción de la remuneración del señor Manuel Antonio Ameri Tremolada haya sido producto de un comportamiento arbitrario por parte de su empleador, pues dicha rebaja remunerativa ha sido consensuada dentro del marco de aplicación de la Ley N° 9463; razón por la cual la causal por la cual se declaró procedente el presente recurso deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones:

FALLO:

1. Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Manuel Antonio Ameri Tremolada**, mediante escrito de fecha catorce de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y dos a cuatrocientos cuarenta y siete.
2. En consecuencia **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha dos de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos treinta a cuatrocientos treinta y siete.
3. **ORDENAR** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" y en la página Web del Poder Judicial.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

4. **NOTIFICAR** la presente Sentencia a la parte demandante, **Manuel Antonio Ameri Tremolada** y a la parte demandada, **Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP)**, a través del Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales de la citada entidad y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

PPC/aaa

**EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ARIAS LAZARTE ES
COMO SIGUE:**

El Juez Supremo que suscribe se adhiere a la decisión del caso concreto, expresando su acuerdo con los fundamentos décimo octavo a vigésimo, añadiendo las siguientes consideraciones:

1.- El derecho a la remuneración es objeto de regulación de diversos instrumentos internacionales vinculantes para el Perú. Así, por ejemplo, la



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce al trabajador el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, a él y a su familia, una existencia digna³. En ese sentido, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, agrega que los trabajadores tienen derecho a una remuneración igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie⁴. De similar forma, a través del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, menciona que los Estados parte se comprometieron a garantizar en sus legislaciones nacionales una remuneración digna, decorosa, equitativa e igual sin ninguna distinción⁵.

2.- El artículo 24° de nuestra Constitución Política ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

3.- No cabe duda que el derecho a la remuneración es un elemento primordial de nuestro Estado social y democrático de derecho y, en ese sentido, la regla fundamental que sostiene este derecho es su intangibilidad y progresividad. En este orden de ideas, cualquier reducción debe darse respetando los parámetros a que se refiere la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N°0020-2012-PI/TC.

4.- En este marco, el caso materia de análisis se trata de una rebaja consensuada que ha cumplido con las condiciones y características que se

³ Artículo 23, inciso 3, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos Aprobada por el Estado peruano mediante la Resolución Legislativa 13282, de fecha 9 de diciembre de 1959.

⁴ Artículo 7, inciso "a", numerales i) y ii), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Aprobado por el Estado peruano a través del Decreto Ley 22129. Instrumento de adhesión de 12 de abril de 1978. Depositado el 28 de abril de 1978. En vigor, para el Perú, desde el 28 de julio de 1978.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 3711-2016

LIMA

**Reintegro de remuneraciones y
beneficios sociales**

PROCESO ORDINARIO

señala en la Sentencia del Tribunal Constitucional referida en el considerando precedente, por lo que el recurso de casación deviene en ***infundado***.

S.S.

ARIAS LAZARTE