

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**TESIS**

**“FACTIBILIDAD EN LA REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN POR DECISIÓN  
UNILATERAL DEL EMPLEADOR FRENTE AL ESTADO DE EMERGENCIA EN  
LAS EMPRESAS PRIVADAS - JULIACA”**

**PRESENTADA POR:**

**GILVER GLEEN TICONA PAQUITA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**PUNO – PERÚ**

**2025**



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



# 12.29%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 3 FEB 2025, 10:55 AM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL  
2.41%

● CHANGED TEXT  
9.88%

## Report #24644011

GILVER GLEEN TICONA PAQUITA // FACTIBILIDAD EN LA REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN POR DECISIÓN UNILATERAL DEL EMPLEADOR FRENTE AL ESTADO DE EMERGENCIA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS - JULIACA RESUMEN El estudio tuvo como objetivo general de analizar de qué forma resulta factible la reducción de la remuneración del trabajador por decisión unilateral del empleador frente al estado de emergencia a nivel de las empresas privadas; **8** la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha logrado analizar la forma en que resulta factible la reducción de la remuneración del trabajador de forma unilateral por parte del empleador por cuanto las empresas durante el estado de emergencia al ver mermado sus ingresos optaron por aplicar la reducción de la remuneración de sus trabajadores de forma temporal, todo ello para evitar la suspensión perfecta del contrato de trabajo, situación laboral que hubiese afectado de forma ostensible la economía de los trabajadores, en la práctica y como una suerte de necesidad ha resultado ser más beneficioso haber reducido la remuneración de forma unilateral por parte del empleador

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

FACTIBILIDAD EN LA REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN POR DECISIÓN  
UNILATERAL DEL EMPLEADOR FRENTE AL ESTADO DE EMERGENCIA EN  
LAS EMPRESAS PRIVADAS - JULIACA

PRESENTADA POR:

GILVER GLEEN TICONA PAQUITA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

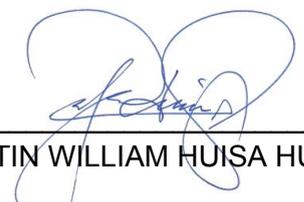
PRESIDENTE

:

  
M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

PRIMER MIEMBRO

:

  
Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

SEGUNDO MIEMBRO

:

  
Dr. HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR

ASESOR DE TESIS

:

  
Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias Sociales.

Sub Área: Derecho.

Línea de Investigación: Derecho.

Puno, 12 de febrero del 2025.

## **DEDICATORIA**

A Dios por ser quien guía mi camino, permitiéndome salir adelante a pesar de los obstáculos que se me presentan para cumplir mis metas propuestas.

A mi familia por el apoyo diario, no solo económica sino moralmente a través de sus consejos que me impulsan a salir adelante y por todo el amor que me brindan.

**AUTOR: GILVER GLEEN TICONA PAQUITA.**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por guiarme cada día, permitiéndome tener una familia unida que me apoya constantemente y por darme la oportunidad de cumplir una de las primeras metas, terminar con éxito este primer peldaño de la carrera.

A mi esposa, por su amor, guía y el gran esfuerzo realizado para que tenga una vida digna.

A mi asesor de tesis Mgtr. Percy Gabriel, MAMANI PUMA, por motivarme constantemente y sus recomendaciones para tener confianza en mí mismo y lo que puedo ser capaz de lograr si me lo propongo, con lo cual ha demostrado su gran profesionalismo.

**AUTOR: GILVER GLEEN TICONA PAQUITA.**

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>11</b>
1.1.1. Problema general	13
1.1.2. Problemas específicos	13
<b>1.2. ANTECEDENTES</b>	<b>13</b>
1.2.1. Antecedentes internacionales	13
1.2.2. Antecedentes nacionales	14
1.2.3. Antecedentes locales	17
<b>1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:</b>	<b>17</b>
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>19</b>
2.1.1. El derecho al trabajo bajo el régimen laboral privado	19
2.1.2. El ámbito del derecho bajo el régimen laboral privado	19
2.1.3. Sistema del régimen laboral de la actividad privada	20

2.1.4. La remuneración dentro del régimen laboral privado	20
2.1.5. El contrato de trabajo bajo la modalidad de plazo indeterminado	21
2.1.6. Los contratos de trabajo a tiempo parcial	22
2.1.7. Los contratos de trabajo de plazo fijo o también llamados los contratos modales	22
2.1.8. La remuneración dentro de la norma constitucional peruana	22
2.1.9. La remuneración bajo el amparo del derecho del trabajo	23
2.1.10. Las características que presenta la remuneración	23
2.1.11. La remuneración y su naturaleza normativa	23
2.1.12. La libertad de la forma de poder de percibir una remuneración	24
2.1.13. La remuneración como un fin supremo para procurar los alimentos	24
2.1.14. La preferencia del saldo laboral frente a los acreedores de la empresa	24
2.1.15. El desempeño dentro de la remuneración	24
2.1.16. El periodo de pago de la remuneración por parte del trabajador	25
2.1.17. Sobre la reducción de remuneración que causa perjuicio al trabajador	25
2.1.18. La declaratoria de estado de emergencia	26
2.1.19. Normas que regulan la reducción de una remuneración	26
2.1.20. La suspensión perfecta del contrato de trabajo a nivel de la actividad privada	27
2.1.21. La suspensión imperfecta del contrato de trabajo en la actividad privada	27
<b>2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>27</b>
<b>2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
<b>3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>29</b>
<b>3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>29</b>
3.2.1. Población	29
3.2.2. Muestra	29

<b>3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>30</b>
3.3.1 Método de investigación	30
3.3.2 Técnica de estudio utilizados en la investigación	30
<b>3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>31</b>
<b>3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>31</b>
<b>3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>31</b>
<b>3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>32</b>
<b>3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>32</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	
<b>4.1. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN.</b>	<b>33</b>
<b>4.2. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN POR DECISIÓN UNILATERAL DEL EMPLEADOR.</b>	<b>37</b>
<b>4.3. RESULTADOS SOBRE FACTIBILIDAD EN LA REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN POR DECISIÓN UNILATERAL DEL EMPLEADOR FRENTE AL ESTADO DE EMERGENCIA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS.</b>	<b>41</b>
<b>4.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.</b>	<b>45</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>52</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>54</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>55</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>59</b>

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 01:</b> Matriz de consistencia	58
<b>Anexo 02:</b> Ficha de análisis bibliográfica.	59
<b>Anexo 03:</b> Ficha de análisis de normativa	68

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general de analizar de qué forma resulta factible la reducción de la remuneración del trabajador por decisión unilateral del empleador frente al estado de emergencia a nivel de las empresas privadas; la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha logrado analizar la forma en que resulta factible la reducción de la remuneración del trabajador de forma unilateral por parte del empleador por cuanto las empresas durante el estado de emergencia al ver mermado sus ingresos optaron por aplicar la reducción de la remuneración de sus trabajadores de forma temporal, todo ello para evitar la suspensión perfecta del contrato de trabajo, situación laboral que hubiese afectado de forma ostensible la economía de los trabajadores, en la práctica y como una suerte de necesidad ha resultado ser más beneficioso haber reducido la remuneración de forma unilateral por parte del empleador pero de forma provisional que antes haber aplicado una suspensión perfecta del contrato de trabajo, también se pudo identificar la forma correcta de promover la reducción de la remuneración del trabajador de forma unilateral de parte del empleador dentro del estado de emergencia esto en mérito a lo regulado en el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 728, marco normativo que fue aprobado mediante el Decreto Supremo Nro. 001-96-TR, donde prescribe a nivel del artículo 49, que la reducción de las remuneraciones o categoría a que se refiere el inciso b) del artículo 63 del mencionado decreto legislativo es quien da la posibilidad de la reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador la cual carece de motivación objetiva vulnerando así los derechos constitucionales del trabajador con relación a la remuneración.

**Palabras clave:** Empleador, Estado de emergencia, Reducción, Remuneración, Trabajador.

## ABSTRACT

The general objective of the study was to analyze how the reduction of the worker's remuneration by unilateral decision of the employer is feasible in the face of a state of emergency at the level of private companies; the study sample was the bibliography related to the research topic; the approach used in the study was qualitative; the type of basic research was from the descriptive legal point of view, the technique used was the analysis of the information collected in merit of the objectives set, within the study the following conclusions are had: It has been possible to analyze the way in which the reduction of the worker's remuneration unilaterally by the employer is feasible since the companies during the state of emergency when seeing their income reduced chose to apply the reduction of the remuneration of their workers temporarily, all this to avoid the perfect suspension of the employment contract, a labor situation that would have noticeably affected the economy of the workers, in practice and as a kind of necessity it has turned out to be more beneficial to have reduced the remuneration unilaterally by the employer but provisionally than before having applied a perfect suspension of the employment contract, it was also possible to identify the correct way to promote the reduction of the worker's remuneration unilaterally by the employer within the state of emergency this in merit of the regulated in the Regulation of Legislative Decree No. 728, a regulatory framework that was approved by Supreme Decree No. 001-96-TR, which provides in Article 49 that the reduction of remuneration or category referred to in paragraph b) of Article 63 of the aforementioned legislative decree is what gives the possibility of reducing remuneration by unilateral decision of the employer which lacks objective motivation, thus violating the constitutional rights of the worker in relation to remuneration.

**Keywords:** Employer, State of emergency, Reduction, Remuneration, Worker.

## INTRODUCCIÓN

A nivel de los resultados obtenido el estudio va a permitir contribuir en el conocimiento doctrinal sobre aspectos relacionados a la reducción unilateral de la remuneración frente al contexto y tiempos de pandemia implementadas por el estado peruano y adoptadas por las empresas privadas a nivel nacional, tomando en consideración el análisis teórico de los criterios normativos y doctrinales relacionados al tema de estudio. Cabe mencionar que se ha desarrollado un análisis sobre la reducción de la remuneración emprendida por el empleador en tiempos de pandemia y como con el paso del tiempo este problema se ha venido enraizando en tiempos actuales donde se observan una serie de demandas iniciadas ante el poder judicial en contra de los empleadores que no llegaron a nivel las remuneraciones de sus trabajadores, afectando así su integridad económica del trabajador así como de su familia.

Dentro del aspecto normativo en el estudio se ha logrado analizar las diversas normas que se han logrado promulgar en tiempos de pandemia donde se promovió la reducción de la remuneración de forma unilateral, donde se permita promover un proyecto de ley con la finalidad de poder generar aspectos legales que promueva fijar diversos fundamentos normativos que den lugar al restablecimiento de los derechos laborales de los trabajadores afectados con la reducción de sus remuneraciones de forma unilateral como consecuencia de que los empleadores se vienen rehusando a poder nivelarlos a como venían percibiendo lo trabajadores antes de suscitado el estado de emergencia. Cabe mencionar que durante el desarrollo del estudio se ha logrado utilizar técnicas así como instrumentos de investigación que permitan desarrollar un análisis sobre el marco legal, la doctrina jurídica y jurisprudencia sobre la reducción de la remuneración de forma unilateral en tiempos de pandemia y su repercusión en estos tiempos donde se vienen vulnerando los derechos remunerativos de los trabajadores producto de esta medida adoptada. Con los resultados que se llegaron a encontrar la investigación pretende beneficiar en particular a los trabajadores que han sufrido una reducción de sus remuneraciones de manera unilateral en tiempos de pandemia; donde se brinde una adecuada interpretación de las normas jurídicas

así como también de la doctrina en aras de poder fomentar una acertada decisión de parte del órgano jurisdiccional y se permita el restablecimiento de la remuneración de los trabajadores afectados.

En consecuencia, la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel del estado peruano en tiempo de pandemia producto de la Covid-19, mediante el gobierno del entonces Martin Vizcarra anunció una serie de medidas a fin de evitar un contagio masivo de las personas, dentro de estas medidas se tuvo el cierre de fronteras así como la inmovilización de las personas de manera obligatoria bajo sanción a ser detenidos y sancionados penalmente, producto de este hecho se tuvo un inmediato efecto dentro de las diversas actividades económicas en el país, donde los empresarios han logrado promover la suspensión perfecta de los contratos de trabajo de sus trabajadores generando conflictos laborales que se viene ventilando en el poder judicial hasta la actualidad.

Cabe destacar que durante el tiempo de pandemia el gobierno ha emitido el Decreto Supremo Nro. 011-2020-TR, donde dio lugar a que las empresas puedan promover la Suspensión Perfecta de los contratos de trabajo en relación a una medida extrema a nivel económico empresarial, con la finalidad de que los derechos y necesidades de los trabajadores así como de los empleadores no puedan verse afectados, en ese sentido estas medidas lograron paliar la alicaída economía de las empresas y dentro de este contexto se ha promovido la reducción de la remuneración de los trabajadores hecho que en un inicio logró ser aceptado dentro del contexto normativo nacional. (Pérez & Tejeda, 2020)

El problema surge cuando se llegó aplicar la suspensión perfecta del contrato de trabajo, por el estado de emergencia, donde se promovió en muchos casos el abuso sobre los derecho laborales de los trabajadores que están protegidos dentro del contexto de los

derechos humanos para los trabajadores formales que la misma norma constitucional regula; haciendo que el mismo estado vulnere los derechos de los trabajadores mediante los empleadores en relación a la libertad de trabajo reconocida incluso en los convenios internacionales y recomendaciones de la OIT. (Ríos, 2019)

En ese sentido se vio también afectado la remuneración de los trabajadores con la reducción de la misma bajo criterios no consensuados, fomentando el descuento del salario por una decisión del empleador sin que se haya consultado, ni mucho menos puesto de conocimientos de los trabajadores, en ese sentido la norma jurídica en materia laboral es clara cuando se refiere a que si la reducción de remuneración no es pactada entre el trabajador y el empleador, se estaría frente a un escenario de hostigamiento laboral; en tiempos de pandemia estas medidas fueron adoptadas como temporales bajo los criterios de razonabilidad y proporcionalidad empresarial, pero que hasta el día de hoy siguen perdurando haciendo que el trabajador siga recibiendo la remuneración reducida. (Chanamé, 2017)

En ese sentido resulta fundamental de poder analizar el problema generado en función a las diversas opiniones sobre la figura de reducción de remuneración que viene afectando la posición económica de los trabajadores al tratarse de un derecho adquirido, ya que hasta el día de hoy no se le viene brindando ningún tipo de tutela jurídica frente a los abusos que fueron cometidos por lo empleadores en tiempos de pandemia, cabe mencionar que la misma norma de carácter constitucional vienen brindando protección a los derechos de los trabajadores frente al poder abusivo de las empresas a nivel nacional.

Es por ello que se plantea el presente estudio en razón de poder analizar la viabilidad y la factibilidad sobre la reducción unilateral de las remuneraciones en tiempos de pandemia, esto como una medida excepcional y temporal que debieron emprender las empresas a fin de poder paliar su alicaída economía, esto también con el propósito de poder promover la continuidad de la relación laboral con los trabajadores. Ante esta situación dentro del poder judicial se observa que se lograron presentar un gran número de demandas por los trabajadores que fueron y siguen siendo afectados en razón de su remuneración donde las

empresas no llegaron a nivelarlos entendiéndose a la fecha como actos de hostigamiento laboral.

Frente a este problema se tiene las siguientes interrogantes en la investigación, las cuales son:

### **1.1.1. Problema general**

¿De qué forma resulta factible la reducción de la remuneración del trabajador por decisión unilateral del empleador frente al estado de emergencia a nivel de las empresas privadas - Juliaca?

### **1.1.2. Problemas específicos**

¿De qué forma resulta correcto la reducción de la remuneración del trabajador de forma unilateral por parte del empleador frente al estado de emergencia a nivel de las empresas privadas - Juliaca?

¿Cuál sería el efecto de la prohibición de la reducción de la remuneración del trabajador de forma unilateral por decisión del empleador frente al estado de emergencia a nivel de las empresas privadas - Juliaca?

## **1.2. ANTECEDENTES**

### **1.2.1. Antecedentes internacionales**

**Paniagua (2015)**, ha logrado realizar su trabajo de investigación sobre los incentivos y redistribución en las políticas In-Work; donde el autor al concluir su estudio pudo identificar que la gran mayoría de los hogares en el país de España han logrado establecer que la remuneración que percibe el trabajador vienen hacer su fuente elemental de sus ingresos económicos tanto para él y su familia. En ese sentido el estudio promovido tienen relación con la situación de los trabajadores en nuestro país en el aspectos salarial, donde se puede observar que las personas que fueron afectadas con la reducción de la remuneración de manera unilateral en tiempos de pandemia por haberse producido la suspensión perfecta de labores han logrado afectar de forma significativa sus ingresos económicos.

**Morales (2020)**, en relación a su trabajo de investigación sobre la renta básica como medida temporal ante la coyuntura del covid-19 en Colombia; pudo observar que con el

aislamiento obligatorio por el Covid-19, el estado colombiano ha logrado establecer medidas económicas que fueron insuficientes para atender las necesidades económicas de las personas que se encuentran en estado pobreza, logrando a que las familias puedan salir a las calles para poder generar ingresos con la práctica de actividades informales, que permitan generar mayores ingresos económicos para el sustento familiar de manera mensual. En consecuencia cada uno de los subsidios generados por el gobierno colombiano en favor de las personas fueron insuficientes para poder solventar la economía de las familias, sumado a ello la rebaja en las remuneraciones de los trabajadores impartidas de parte de las empresas de forma unilateral.

**Ramírez (2020)**, ha logrado desarrollar su trabajo de investigación sobre COVID-19 impactos sobre los sectores económicos y reactivación de una economía en declive; dentro del estudio el tesista pudo establecer que la base de la economía mundial ha llegado a un colapso esto como consecuencia de que los hogares sufrieron una baja de sus ingresos económicos además que sus gastos se lograron incrementar generando un endeudamiento, dentro del estudio se pudo establecer que los hogares tienen que tener una economía estable a fin de poder desarrollar una cadena de consumo óptimo y esto se logrará entablando un criterio remunerativo en los trabajadores de forma estable y nivelada, en ese entender el estado tiene la obligación de poder implementar medidas económicas a fin de no generar déficit en la economía de las empresas que den lugar a una rebaja en las remuneraciones de los trabajadores.

### **1.2.2. Antecedentes nacionales**

**López (2017)**, ha desarrollado su estudio sobre la discrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones en la empresa privada de Chiclayo; dentro del trabajo que fue presentado a la Universidad Señor de Sipán, se pudo establecer y sostener que las entidades públicas así como las empresas privadas donde no se tiene una escala salarial establecida, estas deben ser considerados como entidades endeblés cuando se suscitan la comisión de actos que van a vulnerar los derechos de los trabajadores en temas relacionados a sus remuneraciones, dentro de este contexto se va a vulnerar el derecho a la

igualdad y la no discriminación dentro del campo salarial y remunerativo.

**Saco (2018)**, pudo desarrollar su trabajo de investigación sobre el Impacto de la Ley Nro. 30709 en la reducción de remuneración: a propósito de la nueva redacción del literal b) del artículo 30 de la Ley de productividad y competitividad laboral; el estudio que fue presentado ante la Pontificia Universidad Católica del Perú; donde el autor pudo concluir que al optar por una interpretación literal de la norma frente a la prohibición de la reducción de la remuneración del trabajador de forma unilateral, nos llevará a tener que enfrentarnos con la teoría de un nuevo supuesto, en el hecho que se haya promovido actos de hostilidad en contra del trabajador dando lugar a una rebaja de su remuneración así como de su categoría dentro del ámbito laboral del trabajador. Por lo tanto, lo ideal sería de poder aplicar diversos métodos o tratamientos jurídicos que permita interpretar la norma jurídica a bien de justificar su interpretación del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el Perú.

**Vilcamiza (2018)**, pudo desarrollar su estudio sobre la Ley Nro. 9463 y su incidencia con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; dentro del estudio bajo análisis se presentan las siguientes conclusiones; dentro de la Ley Nro. 9463 se ha logrado transgredir en uno de los principios que están regulados en la Constitución Política del Perú, en razón a la irrenunciabilidad de los derechos laborales del trabajador, el marco legal bajo análisis brinda facilidades al empleador para poder reducir la remuneración del trabajador de manera unilateral generando vulneración de los derechos adquiridos de parte de los trabajadores. Es por ello que este marco normativo ha sido declarado en nulo o invalido en mérito a que los derechos de los trabajadores tienen el carácter de irrenunciables, por otro lado el autor hace mención que todo pacto o convenio que logren celebrar el empleador justamente con el trabajador en un inicio han de devenir en situaciones inválidas o nulas porque desnaturalizan la génesis del contrato de trabajo, por lo tanto no se le debe de dejar desprotegido al trabajador quien es considerado como la parte más débil en esta relación jurídica laboral.

**Jiménez (2018)**, Pudo desarrollar su trabajo donde analizo los efectos para el empleador y trabajador por el ejercicio abusivo del derecho a sancionar: caso ESSALUD 2011 - 2016, donde el autor del estudio pudo arribar a las siguientes conclusiones: A nivel del agravio económico que se ha promovido en contra del trabajador le ha conllevado a contraer deudas como consecuencia de la pérdida de sus ingresos económicos proveniente de la remuneración que venía percibiendo, estos ingresos económicos permiten solventar los diversos gastos familiares, por otro lado, cuando el trabajador ha logrado ser suspendido por un tiempo mayor a los tres meses y más aún no pudo conseguir un nuevo trabajo la crisis se ahonda en mayor magnitud ya que el trabajador verá mellado su dignidad como ser humano. Así mismo se presenta un agravio familiar para el trabajador ya que al no percibir su remuneración no existirá medios económicos que permita solventar los gastos de la familia promoviendo la ruptura entre los cónyuges y que van a dar lugar al sufrimiento de los niños en particular.

**Paredes (2019)**, pudo desarrollar su trabajo de investigación sobre la suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador. Donde el autor del estudio pudo analizar que la suspensión perfecta del contrato de trabajo se vienen fomentando de manera automática de parte del empleador la promoción de un procedimiento de cese colectivo, situación que sin duda va a afectar los derechos del trabajador ya que no logra percibir una remuneración ya que el empleador no estará en la obligación de otorgarlo, lo que dará lugar a un hecho atentatorio contra la estabilidad laboral y el derecho a percibir su remuneración, por lo tanto un procedimiento de cese colectivo debe ser justificado a fin de evitar vulnerar los derechos de los trabajadores.

**Palomino (2020)**, ha logrado realizar su trabajo relacionado al análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del Estado de Emergencia nacional y sanitaria, Perú-2020. donde el investigador al momento de concluir con su trabajo de investigación ha podido observar que la suspensión perfecta total de las labores dentro del estado de emergencias en el Perú con motivo de la COVID-19, ha significado una tarea realmente difícil para las

entidades supervisoras en relación a los derechos y obligaciones de los trabajadores así como de los empleadores, también ha significado una situación complicada para la micro, pequeña y mediana empresa donde muchas de ellas llegaron a estar inmersos en déficit económico motivando a ello a que se practica la suspensión perfecta de los contratos de trabajo en algunos casos y en otros casos la reducción de la remuneración de los trabajadores lo que ha significado una crisis económica y social que se vienen viviendo hasta el momento.

### **1.2.3. Antecedentes locales**

**Mendoza (2019)**, logró desarrollar su trabajo sobre los contratos administrativos de servicios – CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana; donde el autor ha llegado a concluir que a nivel del estado peruano un buen porcentaje de personas como potencial del talento humano de las empresas juntamente con el marco normativo vigente para el ámbito del derecho al trabajo vienen siendo elementos que pasan por situaciones muy críticas, porque aun no se ha llegado a legislar en materia de derechos laborales de forma justa y razonable donde deben primar la buena relación entre la patronal y el trabajador, privándolos de que se han beneficiados en el pago de diversos derechos que bien les corresponde, vulnerando así sus derechos constitucionalmente regulados, razón por la cual se tiene una gran cantidad de demandas interpuestas ante el poder judicial.

## **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar de qué forma resulta factible la reducción de la remuneración del trabajador por decisión unilateral del empleador frente al estado de emergencia a nivel de las empresas privadas - Juliaca.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar de qué forma resulta correcto la reducción de la remuneración del trabajador de forma unilateral por parte del empleador frente al estado de emergencia a nivel de las empresas privadas - Juliaca.

Determinar cuál sería el efecto de la prohibición de la reducción de la remuneración del trabajador de forma unilateral por decisión del empleador frente al estado de emergencia a nivel de las empresas privadas - Juliaca.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. El derecho al trabajo bajo el régimen laboral privado

Dentro de este régimen laboral como es el privado, la cual es también denominado como el de derecho laboral privado, su marco normativo viene siendo regulado de forma intrínseca mediante el Decreto Legislativo Nro. 728, cual es la ley de fomento del empleo, que ha sido promulgado en el año de 1991, donde se tiene establecido las diversas limitaciones así como los derechos en relación a los empleadores frente a sus trabajadores. Por otro lado, el Decreto Legislativo Nro. 728 ha sido creado con el propósito de poder otorgar a los empresarios mecanismos legales frente a una crisis económica que se venía viviendo en la década de los 90, dándoles la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal y demás tipos de contratos laborales con causas objetivas para la labor a desempeñar por el trabajador donde se incluye a su vez la posibilidad de promover los ceses colectivos, cabe destacar que a nivel de este marco jurídico se limita la estabilidad laboral de manera que los trabajadores que ingresen a trabajar bajo este marco normativo solo reciben protección contra el despido arbitrario. (Ferro, 2021)

##### 2.1.2. El ámbito del derecho bajo el régimen laboral privado

Dentro del ámbito del derecho del trabajo bajo el régimen laboral privado se ha dado lugar a la diversas reformas por parte del estado peruano las cuales centran su funcionamiento en las reformas económicas de las empresas privadas desde un punto de vista de los derechos de los trabajadores frente al empleador, donde se ha llegado a concebir la idea que el más débil en la relación laboral es el trabajador por encontrarse en una desventaja frente a su

patronal, de ahí que a los derechos laborales que le asiste a un trabajador hoy en día la doctrina las llegó a denominar como bienes jurídicos tutelados constitucionalmente. (Ferro, 2019)

### **2.1.3. Sistema del régimen laboral de la actividad privada**

Dentro del sistema laboral privado de corte abierto se ha logrado incluir a los trabajadores bajo un determinado puesto de trabajo dado mayor realce y predominio al personal debidamente capacitado en los puestos de dirección y de responsabilidad mayor en las empresas, dentro del régimen laboral abierto se deja de lado el requisito de ascender peldaño a peldaño dentro de la estructura empresarial, evitando así la organización de un sistema de puestos de trabajo de carácter formal es decir en otras palabras se ha dejado de lado los ascensos del personal, así mismo en relación a la remuneración existe la promoción de montos de dinero en función al grupo ocupacional así como al nivel de capacitación del trabajador; en otras palabras se ha llegado a instaurar un sistema remunerativo abierto donde se promueve los incentivos económicos por productividad. (Montoya, 2019)

### **2.1.4. La remuneración dentro del régimen laboral privado**

Se debe comprender que la remuneración es un derecho de carácter constitucional que lo realiza el empleador en favor del trabajador por haber realizado un determinado trabajo, lo cual lo proporciona en dinero en efectivo o en especie, que a su vez es de su libre disposición, esta remuneración es entregada de manera periódica sea de forma semanal, quincenal o mensual. En ese sentido la remuneración presenta las siguientes características:

#### **a. La remuneración como una contraprestación**

En razón a que existe un trabajo de carácter dependiente lo lógico es que exista una contraprestación de efectivizar el pago de una remuneración, esto también con motivo de la existencia del vínculo laboral.

#### **b. La remuneración debe ser de libre disposición**

Cada uno de los conceptos dinerarios que representa la remuneración es sin duda de libre

disposición del trabajador; en otras palabras le corresponde a él realizar los gastos que le corresponde para propio beneficio.

#### **c. La remuneración es pagada en dinero**

Ante la existencia de un contrato de trabajo la remuneraciones debe ser abonada en dinero en efectivo en favor del trabajador, pero la norma también hace una excepción de que puede ser pagada en especie, artículos o productos de primera necesidad, esta situación ya no se viene dando dentro de la actividad privada.

#### **d. La remuneración tiene el carácter de intangible**

Toda remuneración que percibe el trabajador no puede ser tocada por nadie, ni mucho menos por el empleador, en ese sentido quien solo puede efectivizar su cobro es el empleador.

#### **e. La remuneración tiene el carácter de inembargable**

Si el trabajador presenta deudas en el sistema financiero o ante personas naturales estas no podrían embargar su remuneración a excepción de que exista de por medio una pensión de alimentos ordenada por el juzgado.

#### **f. La remuneración presenta un carácter preferencial**

Frente a una situación de quiebra de la empresa o ante el hecho de estar en liquidación las remuneraciones de los trabajadores deben estar cautelados de forma preferencial así como frente a otros créditos que pudiera tener la empresa. (Julio, 2008)

#### **2.1.5. El contrato de trabajo bajo la modalidad de plazo indeterminado**

Este tipo de contrato se caracteriza por presentar un inicio más no un fin en razón a la relación laboral entre el trabajador y el empleador, en ese sentido haciendo referencia al aspecto jurídico se presenta lo que se denomina la permanencia de un trabajador dentro de la empresa, dentro de este tipo de contrato de trabajo existe la subordinación de parte del trabajador en favor del empleador donde está llamado a poder acatar las diversas instrucciones que se le puedan asignar, en ese sentido la empresa compromete a su poder de decisión al trabajador. (Toyama, 2005)

### **2.1.6. Los contratos de trabajo a tiempo parcial**

Este tipo de contrato a tiempo parcial se caracteriza por dentro del marco jurídico laboral en el Perú presenta ambigüedades y deficiencias, en ese sentido la doctrina jurídica las a catalogado como aquellos contratos de trabajo cuya prestación es regular o permanente de servicios, ya que existe un menor tiempo de dedicación por parte del trabajador en favor de la empresa ya que no se tienen jornada ordinaria completa de trabajo. Por lo tanto la ley indica que los contratos a tiempo parcial deben ser suscritos sin que exista limitación alguna así está regulado en el artículo 4 y el artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo que fue aprobado mediante el Decreto Supremo Nro. 001-96–CR, por lo tanto la prestación de los servicios debe ser inferior a 4 horas diarias. (Toyama y Valderrama, 2016)

### **2.1.7. Los contratos de trabajo de plazo fijo o también llamados los contratos modales**

Este tipo de contrato de trabajo se caracterizan porque presentan un inicio y un fin en la relación laboral asimismo su denominación específica del contrato de trabajo en relación a las funciones que desarrollará el trabajador, dentro de este tipo de contrato se va a contratar personal por un plazo determinado en base a un objetivo y función elemental para la empresa. Por último debemos indicar que este tipo de contrato se va a regir por el criterio de temporalidad y su naturaleza de la labor a realizar por parte del trabajador dentro de la empresa. (Montoya, 2019)

### **2.1.8. La remuneración dentro de la norma constitucional peruana**

A nivel de la constitución de 1993 se tiene regulado en el artículo 23, aspectos relacionados a la remuneración frente al hecho que el estado promueve las diversas condiciones para el progreso social y económico de la persona, donde es el principal propulsor de políticas de fomento del empleo y la educación para el trabajo, en ese sentido ninguna relación laboral puede menoscabar los derechos constitucionales de las personas en relación al reconocimiento y la dignidad de los trabajadores; por otro lado dentro del artículo 24, ha logrado establecer que se tiene la obligación de pagar una remuneración así como de los beneficios laborales en favor del trabajador de forma preferente frente a las diversas obligaciones que tenga el empleador. En ese sentido podríamos decir que la remuneración

vendría hacer un bien jurídico tutelado por la norma constitucional. (Rivera, 2007)

### **2.1.9. La remuneración bajo el amparo del derecho del trabajo**

Dentro del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728 - cual es la ley de productividad y competitividad laboral se ha logrado establecer que la remuneración es aquel concepto en dinero que el empleador va a entregar en favor del trabajador de forma periódica en dinero o especie para su libre disposición, en ese sentido la doctrina a logrado establecer que este concepto tiene relación con las diversas ramas del Derecho de forma directa o de manera indirecta. (Rivera, 2007)

### **2.1.10. Las características que presenta la remuneración**

Dentro de las características que presenta la remuneración se tiene a las siguientes:

- a. Es entregada como una contraprestación de los servicios prestados por parte del trabajador de forma exclusiva al empleador.
- b. Se entrega en dinero o en especie y es de libre disposición del trabajador.

Dentro de este escenario la remuneración viene recibiendo una protección legal por el ordenamiento jurídico supranacional como la Organización Internacional de Trabajo, la Organismo de las Naciones Unidas, quienes han suscrito convenios con el Perú en relación a la fijación del salario mínimo indispensable, la cual debe procurar el bienestar del trabajador así como para su familia, en consecuencia le permita gozar de una calidad de vida donde procure sus alimentos de manera elemental. (Pizarro, 2018)

### **2.1.11. La remuneración y su naturaleza normativa**

La remuneración bajo el amparo legal es definida como la contraprestación a la que se obliga el empleador en favor del trabajador producto de haber recibido la prestación de un servicio de manera exclusiva generando una relación de causalidad de manera inmediata, en ese sentido la naturaleza jurídica de la remuneración se encuentra regulada en la constitución política del Perú, a nivel del artículo 24, en ese sentido debemos considerar que la remuneración no debería entenderse también como un derecho mutuo al deber de trabajar, ya que la misma norma laboral ha logrado establecer que el trabajador debe de recibir una remuneración sin que se tenga la realización de un trabajo efectivo como por

ejemplo, cuando se está frente a los descansos remunerados. (Lora, 2016)

#### **2.1.12. La libertad de la forma de poder de percibir una remuneración**

No cabe duda que la remuneración tiene una autonomía a nivel de la percepción por parte del trabajador, así lo establece el marco normativo laboral que ha sido reconocida por la constitución y el marco jurídico laboral, en ese entender la regla general es que la remuneración se perciba en dinero, así como también en especie en función a la valoración monetaria que estimen las partes en la relación laboral; como retribución a los servicios realizados en favor del trabajador o por gozar algún descanso remunerado. (Pizarro, 2018)

#### **2.1.13. La remuneración como un fin supremo para procurar los alimentos**

La remuneración según la doctrina se viene aparejado con la figura legal de los alimentos, ya que a la remuneración se le atribuye el carácter alimentario ya que el trabajador con la remuneración va a procurar un determinado beneficio para él así como para su familia, en razón a su subsistencia. En ese sentido la remuneración presenta un criterio relacionado a los alimentos que debe garantizar la subsistencia del trabajador así como de su familia. (Martínez, 2015)

#### **2.1.14. La preferencia del saldo laboral frente a los acreedores de la empresa**

Esta situación es conocida como la privilegiada en razón de que la remuneración debe de ser reservada ante cualquier circunstancia en la que se encuentre la empresa y se tenga una deuda en favor de un acreedor, en otras palabras las deudas laborales siempre tienen preferencia sobre las otras deudas que tenga la empresa. En ese sentido, la norma de carácter constitucional a razón del artículo 24 hace mención que la remuneración tiene prioridad frente a las demás obligaciones que mantenga la empresa, por lo tanto el derecho remunerativo de los trabajadores se considera en primer orden, en ese sentido los diversos compromisos económicos que puedan estar pendientes generan un segundo orden frente al pago de la remuneración. (Rodríguez, 2020)

#### **2.1.15. El desempeño dentro de la remuneración**

Cuando se habla de remuneración debemos entender que está compuesta por los diversos montos de dinero o especie que recibe el trabajador bajo el aspecto remunerativo, tales

como los descansos remunerados, las horas extras, la labor efectuada en días feriados, entre otros criterios de carácter remunerativo de orden dinerario, así mismo el trabajador puede gozar de expensas por parte de la empresa donde no está obligado a pagar el trabajador de forma directa más por el contrario lo paga el empleador tales como un seguro médico, fondo de pensiones, pago de vivienda entre otros beneficios pero que no necesariamente tienen criterio remunerativo. (Torres, 2020)

#### **2.1.16. El periodo de pago de la remuneración por parte del trabajador**

Dentro de la legislación laboral se tiene regulado a la percepción de la remuneración y la califica como aquella dependencia y subordinación que tiene el trabajador frente a su empleador, quienes tienen derecho a percibir su remuneración de forma periódica y esta se clasifica de la siguiente manera:

##### **a. Por el tiempo de trabajo**

En ese entender la remuneración se va a percibir en mérito a los servicios que se ha venido prestando el trabajador y puede ser pagado de manera semanal, quincenal o mensual por parte del empleador.

##### **b. Por el tipo de obra donde se realizó el trabajo**

Se puede recibir la remuneración en función a una comisión o destajo; cuando se presente una cantidad certera de producción dentro de la empresa; o en su defecto puede ser remunerado el trabajador en función a una comisión por la labor realizada este tipo de remuneración se ve de forma clara en empresas de producción industrial así como manufactureras. (Neves, 2001)

#### **2.1.17. Sobre la reducción de remuneración que causa perjuicio al trabajador**

Dentro de este aspecto se debe poner énfasis en el hecho de que el empleador no puede por ningún motivo reducir la remuneración del trabajador sea de manera parcial o en gran porcentaje de manera unilateral que es contrario incluso a lo que está regulado en el contrato de trabajo, en ese sentido si estamos frente a esta situación se configura el acto de hostigamiento laboral, o en su defecto el empleador puede solicitar la disolución o suspensión del contrato de trabajo, siempre en cuando este en una crisis productiva que le

impide seguir cada uno de los lineamientos normativos relacionado al pago de remuneraciones de manera puntual, con esta situación se evitará caer en situaciones arbitrarias que puedan generar problemas para la empresa. (Martínez, 2015)

#### **2.1.18. La declaratoria de estado de emergencia**

Debemos considerar que dentro de la constitución política, la figura jurídica del estado de emergencia está regulado en el artículo 137, donde hace alusión a que el presidente de la República por aprobación del Consejo de ministros puede decretar el estado de emergencia, donde tendrá que fijar los plazos y lineamientos normativos a fin de que entre en vigencia en una región, provincia o a nivel nacional, por otro lado esta decisión deberá ser comunicada al congreso de la república. En ese sentido el estado de emergencia se decreta bajo los siguientes supuestos: cuando exista la perturbación de la paz o del orden interno, cuando se suscite una catástrofe o graves circunstancias que afecten la vida de la nación, con el estado de emergencia se suspende el ejercicio de los derechos constitucionales que están relacionados a la libertad y la seguridad personal, la inviolabilidad del domicilio, libertad de reunión y de tránsito, a nivel de todo el territorio declarado en emergencia, no debemos olvidar que el tiempo del estado de emergencia es prorrogable. (Meza, 2021)

#### **2.1.19. Normas que regulan la reducción de una remuneración**

Dentro del marco normativo laboral se tiene la ley Nro. 9463 del 17 de diciembre de 1941, en la cual se describe que la reducción de la remuneración aceptada por un servidor no perjudica bajo ninguna circunstancia los derechos adquiridos de los servicios ya prestados, por otro lado se tiene pactado dentro de la leyes Nros. 4916, 6871 y 8439, es posible recibir la compensación por todos los años en la que el trabajador logró prestar los servicios en favor del empleador esto en mérito a una compensación recibida, esto se dará hasta haber ejecutado la reducción de la remuneración. En ese sentido el pago por indemnización se va a calcular en función a la remuneración reducida. En ese entender se tiene un precedente antiguo pero vigente que no ha sido modificado ni mucho menos derogado donde se reconoce el hecho de reducir la remuneración de los trabajadores; en ese sentido esta

reducción debe de ser aceptada por el trabajador, así mismo se tiene la ley Nro. 9463 donde se regula la reducción de la remuneración de forma consensuada. (Pérez & Tejeda, (2020)

#### **2.1.20. La suspensión perfecta del contrato de trabajo a nivel de la actividad privada**

Esta suspensión opera de manera temporal y se da mediante el cese de la obligación del trabajador de prestar el servicio contratado así mismo la del empleador de pagar la remuneración convenida en el contrato de trabajo, debemos considerar que cuando existe este tipo de suspensión no se está extinguiendo el vínculo laboral. (Parra & Silvestre 2020)

#### **2.1.21. La suspensión imperfecta del contrato de trabajo en la actividad privada**

Este tipo de suspensión del contrato de trabajo se da cuando el empleador va a seguir abonando la remuneración sin que el trabajador preste sus servicios de forma efectiva. Dentro de este tipo de suspensión se da cuando se brinda las vacaciones en favor del trabajador, así mismo los descansos médicos. (Parra & Silvestre 2020)

### **2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **a. Decisión unilateral**

Es la respuesta o decisión solo de una las partes donde no busca el consenso con la otra parte dentro de una relación jurídica. (Ismael, 2018)

#### **b. Empresa**

Dentro del contexto jurídico viene hacer una organización debidamente constituida bajo el ámbito legal donde reúne a talentos humanos y materiales con la finalidad de producir y distribuir riquezas dentro del entorno comercial y social. (Ferro, 2019)

#### **c. Estado de emergencia**

O también llamado estado de excepción y es el mandato expreso mediante un derecho supremo donde está sus causales debidamente sustentados en función a la alteración de la paz o seguridad interna sea como consecuencia de los desastres naturales o gravosas que van a causar perjuicio al ser humano así como a un estado. (Pérez & Tejeda, (2020)

#### **d. Reducción de remuneración**

Viene hacer la reducción consensuada del monto de dinero que el trabajador percibe por su labor realizada en favor de la empresa, cuando esta reducción es realizada de forma

unilateral por el empleador se estaría frente a un caso de hostigamiento laboral. (Rafael, 2006)

#### **e. Remuneración**

Es el pago que recibe el trabajador por el trabajo realizado en favor del empleador y lo percibe en dinero o en especie que está regulado por la misma norma laboral, ingreso económico que es de su libre disposición que procura para el mismo trabajador así como para su familia. (Rafael, 2006)

#### **f. Suspensión perfecta**

Es aquella suspensión que se aplica de forma excepcional donde se suspende las labores que realiza el trabajador y así mismo el empleador suspende el pago de la remuneración por un tiempo determinado. (Ferro, 2019)

### **2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

- Constitución Política del Perú,
- Ley N°9463, donde se dispone la reducción de la remuneración de los trabajadores.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728.
- Reglamento 003-97-TR.
- Expedientes del Tribunal Constitucional
- Casaciones Laborales.
- Decreto de Urgencia N°038-2020.
- Decreto Supremo N°011-2020-TR.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se realizó en la jurisdicción del distrito de Juliaca, dentro de la provincia de San Román, tomando en consideración que el universo de estudio será el marco legal de carácter laboral y demás normas conexas relacionadas al tema de estudio, así como la doctrina y jurisprudencia relevante que tiene rigor a nivel nacional sobre la factibilidad en la reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador frente al estado de emergencia en las empresas privadas.

#### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

##### 3.2.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por la doctrina, norma y jurisprudencia para poder analizar la factibilidad en la reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador frente al estado de emergencia en las empresas privadas.

##### 3.2.2. Muestra

La muestra de estudio que se aplicó en la investigación fue de tipo no probabilístico porque no se realizó ninguna ecuación para determinar la muestra. Es así que la muestra de estudio que se considero fue:

- Constitución Política del Perú,
- Ley N°9463, donde se dispone la reducción de la remuneración de los trabajadores.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728.
- Reglamento 003-97-TR.
- Decreto de Urgencia N°038-2020.

- Decreto Supremo N°011-2020-TR.
- La jurisprudencia relevante sobre los criterios para la determinación del quantum de la pensión de alimentos en la legislación peruana.
- El marco doctrinal sobre los criterios para la determinación del quantum de la pensión de alimentos en la legislación peruana.

### **3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.3.1 Método de investigación**

**Método descriptivo:** Porque permitió realizar la evaluación de las características del estudio sobre la factibilidad en la reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador frente al estado de emergencia en las empresas privadas.

**Método inductivo:** Porque permitió realizar un estudio de lo específico a lo general en el marco del análisis sobre la factibilidad en la reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador frente al estado de emergencia en las empresas privadas.

#### **3.3.2 Técnica de estudio utilizados en la investigación**

##### **a. Técnicas de recolección de la información**

###### **- La técnica de la observación documental**

Por esta técnica he logrado desarrollar el análisis en mérito a las fuentes documentales, así mismo se pudo evidenciar cada uno de los hechos presentes que están regulados en diversos textos jurídicos en materia laboral relacionados a nuestro tema de estudio, por otro lado se pudo analizar el texto normativo que tiene relación sobre la factibilidad en la reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador frente al estado de emergencia en las empresas privadas.

##### **b. Técnicas de análisis de la información**

###### **- La técnica de análisis normativo**

Mediante esta técnica se ha logrado realizar el estudio sobre el marco jurídico laboral relacionado a la factibilidad en la reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador frente al estado de emergencia en las empresas privadas.

### **- La técnica del estudio hermenéutico**

Mediante esta técnica se pudo realizar la interpretación del texto normativo de forma independiente actualizada y autorizada por el mundo jurídico en materia del derecho laboral, que tienen relación a la factibilidad en la reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador frente al estado de emergencia en las empresas privadas.

## **3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN**

### **a. Ficha de análisis bibliográfico**

Con el uso de la ficha de análisis bibliográfico pude consolidar la información relevante de diversos textos jurídicos autorizados por autores especialistas en derecho laboral que están relacionados a la factibilidad en la reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador frente al estado de emergencia en las empresas privadas.

### **b. Fichas de análisis normativo**

Mediante el uso de la ficha de análisis normativo logré realizar la interpretación de la norma penal, así como la normatividad en materia laboral relacionada a la la factibilidad en la reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador frente al estado de emergencia en las empresas privadas.

## **3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación se ha desarrollado de forma íntegra bajo el enfoque de estudio cualitativo, en la cual se ha logrado tener la intención de poder generar la expansión de la información que se ha logrado obtener, así mismo se pudo realizar la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales, normativos y doctrinales, relacionados a la factibilidad en la reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador frente al estado de emergencia en las empresas privadas.

## **3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación que se ha logrado realizar es de tipo básico en base a un aspecto de índole descriptivo, donde se logró adoptar el modelo de una investigación jurídica; en consecuencia, el tipo de investigación aplicado fue el jurídico - descriptivo de nivel básico, que servirá para poder conocer diversos temas relacionados a la la factibilidad en la

reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador frente al estado de emergencia en las empresas privadas. (Aranzamendi, 2015)

### 3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN

Al tratarse de un estudio bajo el enfoque cualitativo, no fue necesario determinar la delimitación geográfica; en consecuencia, se logró considerar la doctrina jurídica y norma legal que forman parte del sistema jurídico nacional, relacionado a la factibilidad en la reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador frente al estado de emergencia en las empresas privadas. (Aranzamendi, 2015)

### 3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN

Ejes de análisis	Sub ejes de análisis
Reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador.	<p>Norma jurídica en materia laboral.</p> <p>Afectación de los derechos laborales del trabajador.</p> <p>Hostigamiento laboral por parte del empleador.</p>
Estado de emergencia.	<p>Normas legales relacionadas al estado de emergencia.</p> <p>Operadores jurídicos en materia laboral en el estado de emergencia.</p>

**Fuente:** Elaboración propia del autor.

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN.

A nivel del estado peruano como consecuencia de la crisis generada por la época de pandemia, el gobierno ha emitido una serie de disposiciones con la finalidad de evitar el contagio masivo de las personas, dentro de estas medidas destacan el cierre de las fronteras y la inmovilización social de forma obligatoria, hecho que dio lugar a que se pueda parar de forma rápida e inmediata las actividades económicas en todo el territorio peruano a nivel del sector público y privado, donde los empleadores tuvieron que adoptar diversas medidas dentro de ellas destaca la reducción en la remuneración de forma unilateral por parte del los empleadores en la actividad privada. Dentro del análisis que se viene realizando se tiene al Decreto Supremo Nro. 011-2020-TR, donde se ha plasmado las disposiciones para poder aplicar la suspensión perfecta del contrato de trabajo esto como una medida extrema, hecho jurídico que debió de aplicarse cuando se ha logrado agotar todas las vías necesarias para que los derechos y necesidades de los trabajadores así como de los empleadores no sean afectados, dentro de estos mecanismos que se tiene dentro de este marco jurídico está la reducción de la remuneración que fue previamente aceptada dentro de nuestra normativa nacional en materia laboral. Dentro del ámbito laboral peruano esta reducción de la remuneración no consensuada se ha convertido en un abuso en relación a los derechos laborales de los trabajadores, donde el empleador ha logrado descontar de forma permanente el monto de la remuneración afectando así los ingresos de los trabajadores y la de su familia esto como una decisión parcial del empleador, la cual ha llegado a subsistir tiempo después de haber pasado el estado de emergencia. En ese

sentido si la reducción de la remuneración no fue pactada entre el trabajador y el empleador de forma permanente, se estaría cometiendo un acto de hostilidad; pero pese a ello esta posición de la norma jurídica en materia laboral no es del todo acertada ya que en el estado de emergencia se ha logrado observar que los empleadores se han visto obligados a reducir unilateralmente la remuneración de sus trabajadores, esto con la finalidad de no extinguir el vínculo laboral, como una medida temporal y adecuada donde muchas veces ha obedecido a un criterio de razonabilidad y proporcionalidad.

A nivel de la constitución de 1993 se tiene regulado en el artículo 23, aspectos relacionados a la remuneración frente al hecho que el estado promueve las diversas condiciones para el progreso social y económico de la persona, donde es el principal propulsor de políticas de fomento del empleo y la educación para el trabajo, en ese sentido ninguna relación laboral puede menoscabar los derechos constitucionales de las personas en relación al reconocimiento y la dignidad de los trabajadores; por otro lado dentro del artículo 24, ha logrado establecer que se tiene la obligación de pagar una remuneración así como de los beneficios laborales en favor del trabajador de forma preferente frente a las diversas obligaciones que tenga el empleador. En ese sentido podríamos decir que la remuneración vendría hacer un bien jurídico tutelado por la norma constitucional. (Rivera, 2007); dentro del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728 - cual es la ley de productividad y competitividad laboral se ha logrado establecer que la remuneración es aquel concepto en dinero que el empleador va a entregar en favor del trabajador de forma periódica en dinero o especie para su libre disposición, en ese sentido la doctrina a logrado establecer que este concepto tiene relación con las diversas ramas del Derecho de forma directa o de manera indirecta. (Rivera, 2007); Dentro de las características que presenta la remuneración se tiene a las siguientes: Es entregada como una contraprestación de los servicios prestados por parte del trabajador de forma exclusiva al empleador, se entrega en dinero o en especie y es de libre disposición del trabajador, dentro de este escenario la remuneración viene recibiendo una protección legal por el ordenamiento jurídico supranacional como la Organización Internacional de Trabajo, la Organismo de las Naciones Unidas, quienes han

suscrito convenios con el Perú en relación a la fijación del salario mínimo indisponible, la cual debe procurar el bienestar del trabajador así como para su familia, en consecuencia le permita gozar de una calidad de vida donde procure sus alimentos de manera elemental. (Pizarro, 2018); la remuneración bajo el amparo legal es definida como la contraprestación a la que se obliga el empleador en favor del trabajador producto de haber recibido la prestación de un servicio de manera exclusiva generando una relación de causalidad de manera inmediata, en ese sentido la naturaleza jurídica de la remuneración se encuentra regulada en la constitución política del Perú, a nivel del artículo 24, en ese sentido debemos considerar que la remuneración no debería entenderse también como un derecho mutuo al deber de trabajar, ya que la misma norma laboral ha logrado establecer que el trabajador debe de recibir una remuneración sin que se tenga la realización de un trabajo efectivo como por ejemplo, cuando se está frente a los descansos remunerados. (Lora, 2016) ; dentro de la legislación laboral se tiene regulado a la percepción de la remuneración y la califica como aquella dependencia y subordinación que tiene el trabajador frente a su empleador, quienes tienen derecho a percibir su remuneración de forma periódica y esta se clasifica de la siguiente manera: La remuneración se va a percibir en mérito a los servicios que se ha venido prestando el trabajador y puede ser pagado de manera semanal, quincenal o mensual por parte del empleador; se puede recibir la remuneración en función a una comisión o destajo; cuando se presente una cantidad certera de producción dentro de la empresa; o en su defecto puede ser remunerado el trabajador en función a una comisión por la labor realizada este tipo de remuneración se ve de forma clara en empresas de producción industrial así como manufactureras. (Neves, 2001); la suspensión perfecta del contrato de trabajo a nivel de la actividad privada, opera de manera temporal y se da mediante el cese de la obligación del trabajador de prestar el servicio contratado así mismo la del empleador de pagar la remuneración convenida en el contrato de trabajo, debemos considerar que cuando existe este tipo de suspensión no se está extinguiendo el vínculo laboral. (Parra & Silvestre 2020), dentro de este tipo de suspensión del contrato de trabajo se da cuando el empleador va a seguir abonando la remuneración sin que el trabajador

preste sus servicios de forma efectiva. Dentro de este tipo de suspensión se da cuando se brinda las vacaciones en favor del trabajador, así mismo los descansos médicos. (Parra & Silvestre 2020)

Es así que debe entenderse a la remuneración como un elemento esencial del contrato de trabajo; así mismo es un derecho fundamental para la persona la cual es considerado como un bien jurídico debidamente tutelado por la norma constitucional, este marco normativo está relacionado de forma íntima con el derecho a la vida por tener relación de carácter alimentario para el trabajador así como para con su familia, pero algo muy importante que debe tenerse en cuenta es que se encuentra vinculado a la dignidad humana. Es así que dentro de la constitución de 1993 a razón del artículo 23 se ha logrado considerar que el estado promueve las diversas condiciones para el progreso social y económico, así mismo el estado tiene el deber de dictar medidas especiales por intermedio de políticas de fomento del empleo productivo. Dentro de este contexto la relación laboral no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni mucho menos promover el desconocimiento sobre la dignidad del trabajador, así mismo se tiene el artículo 24 donde se ha logrado regular sobre el pago de la remuneración así como el pago de los beneficios sociales que le corresponde de puro derecho al trabajador hecho que se debe constituir como una prioridad sobre cualquiera obligación económica que pueda el empleador frente a terceros. Por otro lado, se tiene al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728 cual es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde se ha llegado a regular en el artículo 6, el concepto único de lo que significa la remuneración la cual debe entenderse como el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios prestados en favor del empleador sea en dinero o en especie pero que a su vez sea de su libre disposición. Por otro lado, se tiene a la normativa supranacional donde la remuneración viene siendo debidamente protegida por la Organización Internacional de Trabajo, en específico mediante los convenios Nro. 26 de fecha del 14 de junio de 1930 y el acuerdo Nro. 131 de fecha 22 de junio del año de 1970, donde se ha llegado a fijar el salario mínimo indispensable, hecho que debe atender las principales necesidades de los trabajadores, promoviendo su calidad y su costo de vida,

donde invoca a los estado partes de estos tratados de poder practicar inspecciones a las empresa así como entidades a fin de optimizar su aplicación donde se pueda utilizar la imposición de las sanciones respectivas para aquellos empleadores que logren infringir la normativa relacionada a la remuneración. Dentro del análisis que se viene realizando podemos afirmar que la disminución de la remuneración va a presentar un daño a la propiedad del trabajador así como a las personas que integran su familia. Sobre la reducción de la remuneración cuando se es impuesto de manera unilateral por el empleador va a causar una sensación de un ante despido en contra del trabajador como una supuesta causa de un hostigamiento laboral dentro de la empresa. Tomando esta situación en consideración el empleador por ningún motivo puede alterar de forma parcial la situación del trabajador en relación a su remuneración o en su defecto tampoco podría argumentar por ningún caso que sus posibilidades económicas no permita continuar con el abono de las remuneraciones que están consideradas en su contrato de trabajo del trabajador, si llegase a ocurrir dicha situación deberá acogerse a la disolución o suspensión del contrato de trabajo, como causal de encontrarse en una crisis productiva que le impiden continuar con el cumplimiento de los lineamientos normativos laborales en relación a la remuneración del trabajador a fin de evitar causarle un daño económico.

#### **4.2. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN POR DECISIÓN UNILATERAL DEL EMPLEADOR.**

Dentro del estado de emergencia (pandemia) en cierta manera no se ha pretendido buscar proteger la relación laboral que ya existía entre el trabajador y el empleador, ya que al no tener la percepción de una remuneración que venía recibiendo el trabajador, las empresa privadas han tomado la decisión de poder ejercer la suspensión del contrato de trabajo o en su defecto fomentar la disolución del contrato laboral. Esto con la finalidad de salvaguardar los derechos laborales del trabajador sin que se vea afectado los intereses del empleador. Dentro de este criterio que se viene analizando, debemos manifestar que durante el estado de emergencia el estado peruano ha tomado en consideración aplicar el artículo 137 de la norma constitucional, donde se dispone que el presidente de la República, por aprobación

del Consejo de Ministros puede promover un marco normativo bajo un régimen de excepción, con sujeción a poder informar al congreso de la república. Por otro lado, se tiene al Texto único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, la cual fue aprobada mediante el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, donde se hace mención a nivel del literal b), del artículo 30, que son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes actos en materia laboral: b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría del trabajador; es así que durante el paso del tiempo este marco normativo fue modificado mediante la Ley Nro. 30709, publicada el 27 de diciembre del año 2017, marco normativo en materia laboral que logró regular a los actos de hostilidad equiparables al despido bajo el siguiente enunciado: b) La reducción de la categoría y de la remuneración. donde se llegó a agregar el incumplimiento de requisitos objetivos para la promoción así como el ascenso de los trabajadores en la actividad privada. Por otro lado, se tiene al Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 728, marco normativo que fue aprobado mediante el Decreto Supremo Nro. 001-96-TR, donde prescribe a nivel del artículo 49, que la reducción de las remuneraciones o categoría a que se refiere el inciso b) del artículo 63 del mencionado decreto legislativo en análisis es quien da la posibilidad de la reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador la cual carece de motivación objetiva vulnerando así los derechos constitucionales del trabajador con relación a la remuneración.

En ese sentido dentro de este régimen laboral como es el privado, la cual es también denominado como el de derecho laboral privado, su marco normativo viene siendo regulado de forma intrínseca mediante el Decreto Legislativo Nro. 728, cual es la ley de fomento del empleo, que ha sido promulgado en el año de 1991, donde se tiene establecido las diversas limitaciones así como los derechos en relación a los empleadores frente a sus trabajadores. Por otro lado, el Decreto Legislativo Nro. 728 ha sido creado con el propósito de poder otorgar a los empresarios mecanismos legales frente a una crisis económica que se venía viviendo en la década de los 90, dándoles la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal y demás tipos de contratos laborales con causas objetivas para la labor a desempeñar por el trabajador donde se incluye a su vez la posibilidad de promover los

ceses colectivos, cabe destacar que a nivel de este marco jurídico se limita la estabilidad laboral de manera que los trabajadores que ingresen a trabajar bajo este marco normativo solo reciben protección contra el despido arbitrario. (Ferro, 2021); es así que el sistema laboral privado de corte abierto se ha logrado incluir a los trabajadores bajo un determinado puesto de trabajo dado mayor realce y predominio al personal debidamente capacitado en los puestos de dirección y de responsabilidad mayor en las empresas, dentro del régimen laboral abierto se deja de lado el requisito de ascender peldaño a peldaño dentro de la estructura empresarial, evitando así la organización de un sistema de puestos de trabajo de carácter formal es decir en otras palabras se ha dejado de lado los ascensos del personal, así mismo en relación a la remuneración existe la promoción de montos de dinero en función al grupo ocupacional así como al nivel de capacitación del trabajador; en otras palabras se ha llegado a instaurar un sistema remunerativo abierto donde se promueve los incentivos económicos por productividad. (Montoya, 2019); por lo tanto se debe comprender que la remuneración es un derecho de carácter constitucional que lo realiza el empleador en favor del trabajador por haber realizado un determinado trabajo, lo cual lo proporciona en dinero en efectivo o en especie, que a su vez es de su libre disposición, esta remuneración es entregada de manera periódica sea de forma semanal, quincenal o mensual. En ese sentido la remuneración presenta las siguientes características: La remuneración como una contraprestación, en razón a que existe un trabajo de carácter dependiente lo lógico es que exista una contraprestación de efectivizar el pago de una remuneración, esto también con motivo de la existencia del vínculo laboral; la remuneración debe ser de libre disposición, porque cada uno de los conceptos dinerarios que representa la remuneración es sin duda de libre disposición del trabajador; en otras palabras le corresponde a él realizar los gastos que le corresponde para propio beneficio; la remuneración es pagada en dinero, esto como consecuencia de la existencia de un contrato de trabajo la remuneraciones debe ser abonada en dinero en efectivo en favor del trabajador, pero la norma también hace una excepción de que puede ser pagada en especie, artículos o productos de primera necesidad, esta situación ya no se viene dando dentro de la actividad privada; por otro lado

la remuneración tiene el carácter de intangible, toda remuneración que percibe el trabajador no puede ser tocada por nadie, ni mucho menos por el empleador, en ese sentido quien solo puede efectivizar su cobro es el empleador; la remuneración tiene el carácter de inembargable, esto se da siempre en cuando el trabajador presenta deudas en el sistema financiero o ante personas naturales estas no podrían embargar su remuneración a excepción de que exista de por medio una pensión de alimentos ordenada por el juzgado; la remuneración presenta un carácter preferencial; frente a una situación de quiebra de la empresa o ante el hecho de estar en liquidación las remuneraciones de los trabajadores deben estar cautelados de forma preferencial así como frente a otros créditos que pudiera tener la empresa. (Julio, 2008)

Dentro del análisis que se viene realizando, podemos afirmar que la actual regulación dada en el literal b) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, aprobado por el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, donde prescribe que “la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría”; situación jurídica que resulta ser errada porque se viene desconociendo el hecho de que concurran causas objetivas, reales y debidamente comprobadas donde el empleador muchas veces se encuentra acorralado, lo que dará lugar a que se proceda con la reducción de forma unilateral de las remuneraciones esto con el propósito de cautelar el empleo de sus trabajadores, porque si no se daría esta situación se daría lugar a proceder mediante un procedimiento administrativo dando lugar a un cese colectivo de trabajadores afectando así los interés de todo un grupo de colaboradores que a la larga van a concurrir ante el poder judicial a fin de hacer valer sus derechos. Por otro lado, a lo que se ha venido refiriendo anteriormente guarda relación con la aplicación de la suspensión perfecta, donde varias de las empresas del sector privado han logrado acceder con mucha facilidad esto como consecuencia de la flexibilización normativa, donde han podido optar por medidas mucho más drásticas tales como el despido de trabajadores las cuales fueron dados de manera formal así como informal (arbitrarias), donde muchas veces no se les llegó a renovar sus contratos a los trabajadores, así mismo se les ha inducido a la renuncia coaccionarlos para lograr este fin, en otros casos se les ha

propuesto algún tipo de motivación es decir el otorgamiento de un incentivo con características de informalidad; en otros casos se les ha reducido la jornada laboral y junto con ella su remuneración de forma unilateral, por otro lado se pasó a trabajadores que se encontraban en planilla a ser locadores de servicios. Dentro del análisis que se viene realizando cabe la posibilidad de referir que existen dos formas para poder reducir la remuneración; dentro de ella está la consensuada y la no consensuada. Dentro de la reducción de la remuneración de forma consensuada, no existe discusión alguna por tanto es aceptada de forma plena por ambas partes en mérito a lo que está regulado en la Ley Nro. 9463, así mismo encuentra su sustento en reiterada jurisprudencia de la corte suprema así como del Tribunal Constitucional, ya que un acuerdo de reducción de la remuneración hasta el 50% en razón al monto es perfectamente válido, esto como consecuencia de las dificultades económicas que se ha venido presentando por el estado de emergencia (pandemia del Coronavirus). El problema surge cuando se está frente a una reducción de la remuneración por decisión unilateral promovido por el empleador, generando un intervalo pasivo del contrato, en otras palabras se va a generar una interrupción en la dinámica instaurada por el contrato de trabajo, generando la cesación no justificada afectando de forma directa la subsistencia del trabajador así como de su familia.

#### **4.3. RESULTADOS SOBRE FACTIBILIDAD EN LA REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN POR DECISIÓN UNILATERAL DEL EMPLEADOR FRENTE AL ESTADO DE EMERGENCIA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS.**

Debemos comprender que la reducción de remuneración viene a ser la disminución del monto de dinero que percibe el trabajador producto de la prestación de los servicios en favor de su empleador, pero este hecho resulta razonable y a la vez proporcional, cuando no se llegue a afectar los derechos mínimos indisponibles del trabajador, como por ejemplo no sea rebajado el monto en razón a la remuneración mínima vital, así mismo no se afecte la continuidad salarial o en si defecto no se vulneren los bienes jurídicos que están tutelados en la norma constitucional. Es así que el estado de emergencia se ha logrado regular mediante el artículo 137 de la carta magna, donde se le otorga al presidente de la república

por aprobación del consejo de ministros poder expedir disposiciones para instar el estado de emergencia. En el Perú se ha llegado a dar cuando se atravesaba una complicada situación producto de la COVID-19 calificada por la OMS como una pandemia. donde el estado peruano ha logrado declarar el 15 de marzo del año 2020 por intermedio del Decreto Supremo Nro. 44-2020-PCM, el estado de emergencia producto del brote masivo de la COVID-19, que venía matando a las personas, porque en esos momentos no se tenía un tratamiento clínico para poder contrarrestar. Muchas empresas durante el estado de emergencia al ver mermado sus ingresos optaron por aplicar la reducción de la remuneración de sus trabajadores de forma temporal, todo ello para poder evitar la suspensión perfecta del contrato laboral, situación laboral que hubiese afectado de forma ostensible la economía de los trabajadores, en la práctica y como una suerte de necesidad resulta ser más beneficioso haber reducido la remuneración de forma unilateral por parte del empleador pero de forma provisional que antes haber aplicado una suspensión perfecta del contrato de trabajo. Pero si esta reducción unilateral del empleador para poder reducir la remuneración se presenta como mejor alternativa frente a la suspensión perfecta de labores es bajo la condición de ser temporal, pero el problema surge cuando la reducción de la remuneración ha sido considerado como permanente donde los empleadores no llegaron a incrementarla una vez pasado el estado de emergencia y más aún cuando estas empresas llegaron a reactivarse económicamente, vulnerando así los derechos protegidos constitucionalmente para con los trabajadores, lo que ha llevado a generarse la figura del hostigamiento laboral que terminó con un despido de carácter indirecto afectando a los trabajadores así como a su familia. Es por ello que resulta necesario proceder a comentar que el estado peruano mediante el gobierno de turno pudo brindar la ayuda económica a las empresas mediante el programa de reactiva Perú, quien ha logrado subsidiar a un gran número de empresas con características formales a fin de que puedan pagar a sus trabajadores la remuneración correspondiente, pero pese a ello ha imperado la mala fe de los empleadores donde lograron aplicar la figura de la suspensión perfecta de labores, hecho que ha dejado sin remuneración a los trabajadores así mismo de ya no contar con su

puesto de trabajo, es decir los llegaron a despedir.

No cabe duda que la remuneración tiene una autonomía a nivel de la percepción por parte del trabajador, así lo establece el marco normativo laboral que ha sido reconocida por la constitución y el marco jurídico laboral, en ese entender la regla general es que la remuneración se perciba en dinero, así como también en especie en función a la valoración monetaria que estimen las partes en la relación laboral; como retribución a los servicios realizados en favor del trabajador o por gozar algún descanso remunerado. (Pizarro, 2018); en ese sentido la remuneración según la doctrina se viene aparejado con la figura legal de los alimentos, ya que a la remuneración se le atribuye el carácter alimentario ya que el trabajador con la remuneración va a procurar un determinado beneficio para él así como para su familia, en razón a su subsistencia. En ese sentido la remuneración presenta un criterio relacionado a los alimentos que debe garantizar la subsistencia del trabajador así como de su familia. (Martínez, 2015); por otro lado se presenta la preferencia del saldo laboral frente a los acreedores de la empresa, donde es concebida como una situación privilegiada en razón de que la remuneración debe de ser reservada ante cualquier circunstancia en la que se encuentre la empresa y se tenga una deuda en favor de un acreedor, en otras palabras las deudas laborales siempre tienen preferencia sobre las otras deudas que tenga la empresa. En ese sentido, la norma de carácter constitucional a razón del artículo 24 hace mención que la remuneración tiene prioridad frente a las demás obligaciones que mantenga la empresa, por lo tanto el derecho remunerativo de los trabajadores se considera en primer orden, en ese sentido los diversos compromisos económicos que puedan estar pendientes generan un segundo orden frente al pago de la remuneración. (Rodríguez, 2020); es así que cuando se habla de remuneración debemos entender que está compuesta por los diversos montos de dinero o especie que recibe el trabajador bajo el aspecto remunerativo, tales como los descansos remunerados, las horas extras, la labor efectuada en días feriados, entre otros criterios de carácter remunerativo de orden dinerario, así mismo el trabajador puede gozar de expensas por parte de la empresa donde no está obligado a pagar el trabajador de forma directa más por el contrario lo paga

el empleador tales como un seguro médico, fondo de pensiones, pago de vivienda entre otros beneficios pero que no necesariamente tienen criterio remunerativo. (Torres, 2020); por lo tanto, se debe poner énfasis en el hecho de que el empleador no puede por ningún motivo reducir la remuneración del trabajador sea de manera parcial o en gran porcentaje de manera unilateral que es contrario incluso a lo que está regulado en el contrato de trabajo, en ese sentido si estamos frente a esta situación se configura el acto de hostigamiento laboral, o en su defecto el empleador puede solicitar la disolución o suspensión del contrato de trabajo, siempre en cuando esté en una crisis productiva que le impide seguir cada uno de los lineamientos normativos relacionado al pago de remuneraciones de manera puntual, con esta situación se evitará caer en situaciones arbitrarias que puedan generar problemas para la empresa. (Martínez, 2015); también debemos considerar que dentro de la constitución política, la figura jurídica del estado de emergencia está regulado en el artículo 137, donde hace alusión a que el presidente de la República por aprobación del Consejo de ministros puede decretar el estado de emergencia, donde tendrá que fijar los plazos y lineamientos normativos a fin de que entre en vigencia en una región, provincia o a nivel nacional, por otro lado esta decisión deberá ser comunicada al congreso de la república. En ese sentido el estado de emergencia se decreta bajo los siguientes supuestos: cuando exista la perturbación de la paz o del orden interno, cuando se suscite una catástrofe o graves circunstancias que afecten la vida de la nación, con el estado de emergencia se suspende el ejercicio de los derechos constitucionales que están relacionados a la libertad y la seguridad personal, la inviolabilidad del domicilio, libertad de reunión y de tránsito, a nivel de todo el territorio declarado en emergencia, no debemos olvidar que el tiempo del estado de emergencia es prorrogable. (Meza, 2021); es así que dentro del marco normativo laboral se tiene la ley Nro. 9463 del 17 de diciembre de 1941, en la cual se describe que la reducción de la remuneración aceptada por un servidor no perjudica bajo ninguna circunstancia los derechos adquiridos de los servicios ya prestados, por otro lado se tiene pactado dentro de la leyes Nros. 4916, 6871 y 8439, es posible recibir la compensación por todos los años en

la que el trabajador logra prestar los servicios en favor del empleador esto en mérito a una compensación recibida, esto se dará hasta haber ejecutado la reducción de la remuneración. En ese sentido el pago por indemnización se va a calcular en función a la remuneración reducida. En ese entender se tiene un precedente antiguo pero vigente que no ha sido modificado ni mucho menos derogado donde se reconoce el hecho de reducir la remuneración de los trabajadores; en ese sentido esta reducción debe de ser aceptada por el trabajador, así mismo se tiene la ley Nro. 9463 donde se regula la reducción de la remuneración de forma consensuada. (Pérez & Tejeda, (2020)

Está claro que dentro de la norma constitucional se encuentran plasmados diversos principios tales como de razonabilidad, proporcionalidad y excepcionalidad que sirven para poder aplicar a un determinado caso en materia laboral en donde se llega a ponderar la importancia de los derechos más trascendentales para el trabajador durante un estado de emergencia, hecho que se traduce en la disposición de los derechos de forma mínima que le son asistidos a los trabajadores tales como su remuneración, la protección contra el desempleo, la estabilidad económica y la irrenunciabilidad de los derechos laborales, las cuales tienen cierta conveniencia para los intereses del trabajador así como para su familia; en ese sentido dentro del estado de emergencia resulta razonable que haya una reducción en su remuneración pero el monto resultante debe procurar el hecho de cubrir las necesidades básicas del trabajador así como de su familia. En ese sentido resulta fundamental poder establecer los diversos criterios de aplicación para poder aplicar una reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador cuando se esté frente a un estado de emergencia, marco jurídico que debe garantizar que esta medida a adoptar sea de forma temporal así como extraordinaria, esto como una situación de excepcionalidad.

#### **4.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.**

Dentro del análisis que se viene realizando se tiene al Decreto Supremo Nro. 011-2020-TR, donde se ha plasmado las disposiciones para poder aplicar la suspensión perfecta del contrato de trabajo esto como una medida extrema, hecho jurídico que debió de aplicarse

cuando se ha logrado agotar todas las vías necesarias para que los derechos y necesidades de los trabajadores así como de los empleadores no sean afectados, dentro de estos mecanismos que se tiene dentro de este marco jurídico está la reducción de la remuneración que fue previamente aceptada dentro de nuestra normativa nacional en materia laboral. Dentro del ámbito laboral peruano esta reducción de la remuneración no consensuada se ha convertido en un abuso en relación a los derechos laborales de los trabajadores, donde el empleador ha logrado descontar de forma permanente el monto de la remuneración afectando así los ingresos de los trabajadores y la de su familia esto como una decisión parcial del empleador, la cual ha llegado a subsistir tiempo después de haber pasado el estado de emergencia; por lo tanto los resultados que se muestran guardan relación con el estudio de Morales (2020), en relación a su trabajo de investigación sobre la renta básica como medida temporal ante la coyuntura del covid-19 en Colombia; pudo observar que con el aislamiento obligatorio por el Covid-19, el estado colombiano ha logrado establecer medidas económicas que fueron insuficientes para atender las necesidades económicas de las personas que se encuentran en estado pobreza, logrando a que las familias puedan salir a las calles para poder generar ingresos con la práctica de actividades informales, que permitan generar mayores ingresos económicos para el sustento familiar de manera mensual. En consecuencia cada uno de los subsidios generados por el gobierno colombiano en favor de las personas fueron insuficientes para poder solventar la economía de las familias, sumado a ello la rebaja en las remuneraciones de los trabajadores impartidas de parte de las empresas de forma unilateral; en tanto debe entenderse a la remuneración como un elemento esencial del contrato de trabajo; así mismo es un derecho fundamental para la persona la cual es considerado como un bien jurídico debidamente tutelado por la norma constitucional, este marco normativo está relacionado de forma íntima con el derecho a la vida por tener relación de carácter alimentario para el trabajador así como para con su familia, pero algo muy importante que debe tenerse en cuenta es que se encuentra vinculado a la dignidad humana. Es así que dentro de la constitución de 1993 a razón del artículo 23 se ha logrado considerar que el

estado promueve las diversas condiciones para el progreso social y económico, así mismo el estado tiene el deber de dictar medidas especiales por intermedio de políticas de fomento del empleo productivo. Dentro de este contexto la relación laboral no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni mucho menos promover el desconocimiento sobre la dignidad del trabajador, así mismo se tiene el artículo 24 donde se ha logrado regular sobre el pago de la remuneración así como el pago de los beneficios sociales que le corresponde de puro derecho al trabajador hecho que se debe constituir como una prioridad sobre cualquiera obligación económica que pueda el empleador frente a terceros; este análisis realizado tiene cierta relación con el estudio realizado por Saco (2018), quien ha realizado su estudio sobre el Impacto de la Ley Nro. 30709 en la reducción de remuneración: a propósito de la nueva redacción del literal b) del artículo 30 de la Ley de productividad y competitividad laboral; el estudio que fue presentado ante la Pontificia Universidad Católica del Perú; donde el autor pudo concluir que al optar por una interpretación literal de la norma frente a la prohibición de la reducción de la remuneración del trabajador de forma unilateral, nos llevará a tener que enfrentarnos con la teoría de un nuevo supuesto, en el hecho que se haya promovido actos de hostilidad en contra del trabajador dando lugar a una rebaja de su remuneración así como de su categoría dentro del ámbito laboral del trabajador. Por lo tanto, lo ideal sería de poder aplicar diversos métodos o tratamientos jurídicos que permita interpretar la norma jurídica a bien de justificar su interpretación del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el Perú.

Dentro del análisis que se viene realizando, podemos afirmar que la actual regulación dada en el literal b) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, aprobado por el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, donde prescribe que “la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría”; situación jurídica que resulta ser errada porque se viene desconociendo el hecho de que concurren causas objetivas, reales y debidamente comprobadas donde el empleador muchas veces se encuentra acorralado, lo que dará lugar a que se proceda con la reducción de forma unilateral de las remuneraciones

esto con el propósito de cautelar el empleo de sus trabajadores, porque si no se daría esta situación se daría lugar a proceder mediante un procedimiento administrativo dando lugar a un cese colectivo de trabajadores afectando así los interés de todo un grupo de colaboradores que a la larga van a concurrir ante el poder judicial a fin de hacer valer sus derechos. En ese sentido si la reducción de la remuneración no fue pactada entre el trabajador y el empleador de forma permanente, se estaría cometiendo un acto de hostilidad; pero pese a ello esta posición de la norma jurídica en materia laboral no es del todo acertada ya que en el estado de emergencia se ha logrado observar que los empleadores se han visto obligados a reducir unilateralmente la remuneración de sus trabajadores, esto con la finalidad de no extinguir el vínculo laboral, como una medida temporal y adecuada donde muchas veces ha obedecido a un criterio de razonabilidad y proporcionalidad. Dentro del estado de emergencia (pandemia) en cierta manera no se ha pretendido buscar proteger la relación laboral que ya existía entre el trabajador y el empleador, ya que al no tener la percepción de una remuneración que venía recibiendo el trabajador, las empresa privadas han tomado la decisión de poder ejercer la suspensión del contrato de trabajo o en su defecto fomentar la disolución del contrato laboral. Esto con la finalidad de salvaguardar los derechos laborales del trabajador sin que se vea afectado los intereses del empleador; por lo tanto este análisis realizado tiene relación con el estudio de Ramírez (2020), quien ha logrado desarrollar su trabajo de investigación sobre COVID-19 impactos sobre los sectores económicos y reactivación de una economía en declive; dentro del estudio el tesista pudo establecer que la base de la economía mundial ha llegado a un colapso esto como consecuencia de que los hogares sufrieron una baja de sus ingresos económicos además que sus gastos se lograron incrementar generando un endeudamiento, dentro del estudio se pudo establecer que los hogares tienen que tener una economía estable a fin de poder desarrollar una cadena de consumo óptimo y esto se logrará entablando un criterio remunerativo en los trabajadores de forma estable y nivelada, en ese entender el estado tiene la obligación de poder implementar medidas económicas a fin de no generar déficit en la economía de las empresas que den lugar a una rebaja en las

remuneraciones de los trabajadores. Por otro lado, se tiene al Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 728, marco normativo que fue aprobado mediante el Decreto Supremo Nro. 001-96-TR, donde prescribe a nivel del artículo 49, que la reducción de las remuneraciones o categoría a que se refiere el inciso b) del artículo 63 del mencionado decreto legislativo en análisis es quien da la posibilidad de la reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador la cual carece de motivación objetiva vulnerando así los derechos constitucionales del trabajador con relación a la remuneración; es así que este análisis realizado guarda cierta relación con el estudio de Vilcamiza (2018), quien pudo desarrollar su estudio sobre la Ley Nro. 9463 y su incidencia con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; dentro del estudio bajo análisis se presentan las siguientes conclusiones; dentro de la Ley Nro. 9463 se ha logrado transgredir en uno de los principios que están regulados en la Constitución Política del Perú, en razón a la irrenunciabilidad de los derechos laborales del trabajador, el marco legal bajo análisis brinda facilidades al empleador para poder reducir la remuneración del trabajador de manera unilateral generando vulneración de los derechos adquiridos de parte de los trabajadores. Es por ello que este marco normativo ha sido declarado en nulo o invalido en mérito a que los derechos de los trabajadores tienen el carácter de irrenunciables, por otro lado el autor hace mención que todo pacto o convenio que logren celebrar el empleador justamente con el trabajador en un inicio han de devenir en situaciones inválidas o nulas porque desnaturalizan la génesis del contrato de trabajo, por lo tanto no se le debe de dejar desprotegido al trabajador quien es considerado como la parte más débil en esta relación jurídica laboral.

Dentro del análisis que se viene realizando podemos afirmar que la disminución de la remuneración va a presentar un daño a la propiedad del trabajador así como a las personas que integran su familia. Sobre la reducción de la remuneración cuando se es impuesto de manera unilateral por el empleador va a causar una sensación de un ante despido en contra del trabajador como una supuesta causa de un hostigamiento laboral dentro de la empresa. Tomando esta situación en consideración el empleador por ningún motivo puede alterar de forma parcial la situación del trabajador en relación a su remuneración o en su defecto

tampoco podría argumentar por ningún caso que sus posibilidades económicas no permita continuar con el abono de las remuneraciones que están consideradas en su contrato de trabajo del trabajador, si llegase a ocurrir dicha situación deberá acogerse a la disolución o suspensión del contrato de trabajo, como causal de encontrarse en una crisis productiva que le impiden continuar con el cumplimiento de los lineamientos normativos laborales en relación a la remuneración del trabajador a fin de evitar causarle un daño económico. Muchas empresas durante el estado de emergencia al ver mermado sus ingresos optaron por aplicar la reducción de la remuneración de sus trabajadores de forma temporal, todo ello para poder evitar la suspensión perfecta del contrato laboral, situación laboral que hubiese afectado de forma ostensible la economía de los trabajadores, en la práctica y como una suerte de necesidad resulta ser más beneficioso haber reducido la remuneración de forma unilateral por parte del empleador pero de forma provisional que antes haber aplicado una suspensión perfecta del contrato de trabajo; en consecuencia estos resultados que fueron encontrados después de haber desarrollado el análisis con relación al tema de estudio tienen cierta relación con el estudio de Paniagua (2015), quien ha logrado realizar su trabajo de investigación sobre los incentivos y redistribución en las políticas In-Work; donde el autor al concluir su estudio pudo identificar que la gran mayoría de los hogares en el país de España han logrado establecer que la remuneración que percibe el trabajador vienen hacer su fuente elemental de sus ingresos económicos tanto para él y su familia. En ese sentido el estudio promovido tienen relación con la situación de los trabajadores en nuestro país en el aspectos salarial, donde se puede observar que las personas que fueron afectadas con la reducción de la remuneración de manera unilateral en tiempos de pandemia por haberse producido la suspensión perfecta de labores han logrado afectar de forma significativa sus ingresos económicos; en ese entender el problema surge cuando se está frente a una reducción de la remuneración por decisión unilateral promovido por el empleador, generando un intervalo pasivo del contrato, en otras palabras se va a generar una interrupción en la dinámica instaurada por el contrato de trabajo, generando la cesación no justificada afectando de forma directa la subsistencia del trabajador así como de su familia;

por lo tanto este análisis realizado tiene relación con el estudio de Palomino (2020), quien ha logrado realizar su trabajo relacionado al análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del Estado de Emergencia nacional y sanitaria, Perú-2020. donde el investigador al momento de concluir con su trabajo de investigación ha podido observar que la suspensión perfecta total de las labores dentro del estado de emergencias en el Perú con motivo de la COVID-19, ha significado una tarea realmente difícil para las entidades supervisoras en relación a los derechos y obligaciones de los trabajadores así como de los empleadores, también ha significado una situación complicada para la micro, pequeña y mediana empresa donde muchas de ellas llegaron a estar inmersos en déficit económico motivando a ello a que se practica la suspensión perfecta de los contratos de trabajo en algunos casos y en otros casos la reducción de la remuneración de los trabajadores lo que ha significado una crisis económica y social que se vienen viviendo hasta el momento. En ese sentido dentro del estado de emergencia resulta razonable que haya una reducción en su remuneración pero el monto resultante debe procurar el hecho de cubrir las necesidades básicas del trabajador así como de su familia. En ese sentido resulta fundamental poder establecer los diversos criterios de aplicación para poder aplicar una reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador cuando se esté frente a un estado de emergencia, marco jurídico que debe garantizar que esta medida a adoptar sea de forma temporal así como extraordinaria, esto como una situación de excepcionalidad.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se ha logrado analizar la forma en que resulta factible la reducción de la remuneración del trabajador de forma unilateral por parte del empleador por cuanto las empresas durante el estado de emergencia al ver mermado sus ingresos optaron por aplicar la reducción de la remuneración de sus trabajadores de forma temporal, todo ello para evitar la suspensión perfecta del contrato de trabajo, situación laboral que hubiese afectado de forma ostensible la economía de los trabajadores, en la práctica y como una suerte de necesidad ha resultado ser más beneficioso haber reducido la remuneración de forma unilateral por parte del empleador pero de forma provisional que antes haber aplicado una suspensión perfecta del contrato de trabajo.

**SEGUNDA:** Se pudo identificar de qué forma resulta correcto promover la reducción de la remuneración del trabajador de forma unilateral de parte del empleador dentro del estado de emergencia esto en mérito a lo regulado en el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 728, marco normativo que fue aprobado mediante el Decreto Supremo Nro. 001-96-TR, donde prescribe a nivel del artículo 49, que la reducción de las remuneraciones o categoría a que se refiere el inciso b) del artículo 63 del mencionado decreto legislativo es quien da la posibilidad de la reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador la cual carece de motivación objetiva vulnerando así los derechos constitucionales del trabajador con relación a la remuneración.

**TERCERA:** Se pudo determinar el efecto de la prohibición de la reducción de la remuneración del trabajador de forma unilateral de parte del empleador esto en mérito a lo regulado en el literal b) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, aprobado por el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, donde prescribe que “la

reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría”; situación jurídica que resulta ser errada porque se viene desconociendo el hecho de que concurran causas objetivas, reales y debidamente comprobadas donde el empleador muchas veces se encuentra acorralado, lo ha dado lugar a que se proceda con la reducción de forma unilateral de las remuneraciones para cautelar el empleo de sus trabajadores, porque si no se hubiese dado esta situación se hubiera dado un cese colectivo de trabajadores afectando así los interés de todo un grupo de colaboradores que pudieron concurrir ante el poder judicial a fin de hacer valer sus derechos.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Se recomienda al Poder Legislativo de poder modificar el marco normativo donde se viene regulando la reducción de la remuneración de forma unilateral, para cuando se de situaciones donde se emita una disposición sobre estado de emergencia, el empleador tenga la posibilidad de que adopte y aplique con mayor objetividad la norma jurídica a fin de no vulnerar los derechos de los trabajadores.

**SEGUNDO:** Se recomienda a las empresas privadas poder fomentar la creación de una comisión que se dedique a poder negociar el tratamiento remunerativo de los trabajadores que llegaron a ser perjudicados en sus remuneraciones al ser rebajados de forma unilateral y que hasta el día de hoy no se les llegar a nivelar y en los casos que fueron despedidos de forma indirecta sean reincorporados a sus puestos de trabajo esto con la finalidad de poder restituir sus derechos laborales.

**TERCERO:** Se recomienda al Estado Peruano a poder mejorar lo normado en el literal b) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, aprobado por el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, donde prescribe que “la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría”, a fin de que se reconozca el hecho de que concurren causas objetivas, reales y debidamente comprobadas para que el empleador proceda con la reducción de forma unilateral de las remuneraciones para cautelar el empleo de sus trabajadores frente a un estado de emergencia.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alegría & Pinto (2005), La suspensión de la relación laboral. (Tesis de licenciatura).  
[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107560/dealegria\\_c.pdf?sequence=3  
&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107560/dealegria_c.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Aranzamendi (2015), Del diseño y redacción de la tesis en derecho. Grijley.
- Chanamé (2017), La constitución de todos los peruanos. Conocimientos básicos de la Constitución. Perú: Fondo Editorial Cultura Peruana E.I.R.L.
- Chávez (2021), Poco interés por el subsidio a la planilla. Revista de El comercio del Perú. (Indexado a Informe Académico).  
[link.gale.com/apps/doc/A657397752/IFME?u=univcv&sid=IFME&xid=b7d05919](http://link.gale.com/apps/doc/A657397752/IFME?u=univcv&sid=IFME&xid=b7d05919).
- Ferro (2021), La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Revista de la Facultad de Derecho de la PUCP. (Indexado a Informe Académico).  
[link.gale.com/apps/doc/A439187857/IFME?u=univcv&sid=IFME&xid=3974c86b](http://link.gale.com/apps/doc/A439187857/IFME?u=univcv&sid=IFME&xid=3974c86b).
- Ferro (2019), Derecho individual del trabajo en el Perú. Fondo Editorial de la PUCP:  
<https://es.scribd.com/book/453514027/Derecho-individual-del-trabajo-en-el-Peru>  
[https://www.youtube.com/watch?v=XMo\\_DyANeSA](https://www.youtube.com/watch?v=XMo_DyANeSA)
- Hernandez (2018), Metodología de la Investigación científica. México D.F.: UNAM.
- Ismael (2018), Manual Práctico del Proceso Laboral. Lima: Motivensa S.R.L.
- Jiménez (2018), Efectos para el empleador y trabajador por el ejercicio abusivo del derecho a sancionar: CASO ESSALUD 2011-2016. (Tesis de maestría)  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7562/BC1209%20JIMENEZ%20PARIHUAMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Julio (2008), Derecho Laboral Público. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- López (2017), La discrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones en la empresa privada de Chiclayo. (Tesis de Licenciatura).  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4426/Lopez%20Castreron.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Lora (2016), La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. Revista Ius Et Veritas, de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385>
- Martínez (2015), Convenio de reducción de remuneraciones debe ser voluntario. La Ley: <https://laley.pe/art/2363/convenio-de-reduccion-de-remuneraciones-debe-ser-voluntario>
- Mendoza (2019), Los contratos administrativos de servicios – CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana; UNAP. Puno. Perú
- Meza (2021), Análisis de las políticas públicas en el Perú ante las crisis derivadas de la Covid-19. Revista Semestre Económico. (Indexado a Informe Académico). [link.gale.com/apps/doc/A650440405/IFME?u=univcv&sid=IFME&xid=62f48826](http://link.gale.com/apps/doc/A650440405/IFME?u=univcv&sid=IFME&xid=62f48826).
- Montoya (2019), Los principios del derecho del trabajo en la Jurisprudencia nacional: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)
- Morales (2020), Renta básica como medida temporal ante la coyuntura del covid-19 en Colombia. (Tesis de licenciatura). <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24637/1/Ensayo%20Renta%20B%20c3%a1sica%20Como%20Medida%20Temporal%20Ante%20La%20Coyuntura%20Del%20COVID%2019%20En%20Colombia.pdf>
- Neves (2001), Libertad de trabajo, derecho al trabajo y derecho a la estabilidad en el trabajo. Revista editada por estudiantes de la facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Derecho y Sociedad. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16787/17107>
- Palomino (2020), Análisis de la Suspensión perfecta de labores en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria, Perú-2020. (Tesis de Licenciatura) [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10661/1/2020\\_Palomino%20Rivera.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10661/1/2020_Palomino%20Rivera.pdf)
- Paniagua (2015), Incentivos y redistribución de las políticas In-Word (Tesis de doctorado). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=112539>

- Paredes (2019), Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador. (Tesis de Licenciatura).  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4551/1/RE\\_DERE\\_PATRICIA.PAREDES\\_SUSPENSION.PERFECTA.PROCEDIMIENTO\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4551/1/RE_DERE_PATRICIA.PAREDES_SUSPENSION.PERFECTA.PROCEDIMIENTO_DATOS.pdf)
- Parra & Silvestre (2020), La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria. (Tesis de licenciatura)  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56140/Parra\\_HRJ-Silvestre\\_FAL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56140/Parra_HRJ-Silvestre_FAL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez & Tejeda (2020), Análisis de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020 Perú. (Tesis de licenciatura)  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55716/Perez\\_GMM-Tejada\\_HJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55716/Perez_GMM-Tejada_HJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pizarro (2018), La Remuneración: Enfoque legislativo, jurisprudencial y doctrinario. Lima. Primera Edición.
- Rafael (2006), Diccionario Jurídico General, Tomo III. Mexico: Iure Editores S. A.
- Ramírez (2020), COVID-19 Impactos sobre los sectores económicos y reactivación de una economía en declive. (Tesis de licenciatura)  
[https://repositorio.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24629/1/ENSAYO\\_COVID\\_19%20IMPACTOS%20SOBRE%20LOS%20SECTORES%20ECON%3%93MICOS.pdf](https://repositorio.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24629/1/ENSAYO_COVID_19%20IMPACTOS%20SOBRE%20LOS%20SECTORES%20ECON%3%93MICOS.pdf)
- Ríos (2019). La restitución de cosas al estado anterior del despido para reconocer constitucionalmente las remuneraciones dejadas de percibir durante periodo no trabajado. (Tesis de licenciatura) 61  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8347/BC-4747%20RIOS%20LLONTOP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera (2007), Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana. (Tesis de Maestría)  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1206/Rivera\\_ma.pdf?](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1206/Rivera_ma.pdf?)

sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez (2020), Medidas laborales durante el Covid-19 siguen vigentes por la ampliación del Estado de Emergencia Sanitaria. Soluciones Laborales: [http://www.solucioneslaborales.com.pe/index.php?/soluciones\\_laborales/detalle/medidas-laborales-durante-el-covid19-siguen-vigentes-por-laampliacion-del-estado-de-emergencia-sanitaria-0015187](http://www.solucioneslaborales.com.pe/index.php?/soluciones_laborales/detalle/medidas-laborales-durante-el-covid19-siguen-vigentes-por-laampliacion-del-estado-de-emergencia-sanitaria-0015187)

Saco (2018), El impacto de la ley N° 30709 en la reducción de remuneración: A propósito de la nueva redacción del literal b) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (Tesis de Especialidad). [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13746/SACO\\_ALVA\\_MIGUEL\\_ANGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13746/SACO_ALVA_MIGUEL_ANGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Torres (2020), The perfect suspension of work in the covid-19 times. An alternative or employer abuse? Revista de derecho procesal del trabajo. Corte Superior de Justicia. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/306/379>

Townsend (2021), Ataque de pánico (laboral): respire. Cuente hasta 10 y, cuando termine de leer este artículo, vuelva a hacerse esa pregunta que tanto lo atormenta: ¿Despedir personal es mica salida posible para afrontar los estragos de la actual crisis económica? Revista de Perú Económico. (Indexado a Informe Académico) [link.gale.com/apps/doc/A197363741/IFME?u=univcv&sid=IFME&xid=1fb11c94](http://link.gale.com/apps/doc/A197363741/IFME?u=univcv&sid=IFME&xid=1fb11c94).

Toyama (2005). Instituciones del Derecho Laboral. Lima: Gaceta Jurídica S. A.

Toyama y Valderrama (2016), Diccionario del Régimen Laboral Peruano. Lima-Perú, Gaceta Jurídica.

Vilcamiza (2018), La Ley N° 9463 y su incidencia con el principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales. (Tesis de licenciatura). [file:///C:/Users/HOGAR/Downloads/Vilcamiza\\_MWA.pdf](file:///C:/Users/HOGAR/Downloads/Vilcamiza_MWA.pdf).

## ANEXOS

**Anexo 01: Matriz de consistencia**

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>					
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿De qué forma resulta factible la reducción de la remuneración del trabajador por decisión unilateral del empleador frente al estado de emergencia a nivel de las empresas privadas - Juliaca?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Analizar de qué forma resulta factible la reducción de la remuneración del trabajador por decisión unilateral del empleador frente al estado de emergencia a nivel de las empresas privadas - Juliaca.</p>	<p><b>EJE DE ANÁLISIS 1</b></p> <p>Reducción de la remuneración por decisión unilateral del empleador.</p>	<p><b>SUB EJES DE ANÁLISIS</b></p> <p>Norma jurídica en materia laboral. Afectación de los derechos laborales del trabajador. Hostigamiento laboral por parte del empleador.</p>	<p><b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Cualitativo.</p>	
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿De qué forma resulta correcto la reducción de la remuneración del trabajador de forma unilateral por parte del empleador frente al estado de emergencia a nivel de las empresas privadas - Juliaca?</p> <p>¿Cuál sería el efecto de la prohibición de la reducción de la remuneración del trabajador de forma unilateral por decisión del empleador frente al estado de emergencia a nivel de las empresas privadas - Juliaca?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Identificar de qué forma resulta correcto la reducción de la remuneración del trabajador de forma unilateral por parte del empleador frente al estado de emergencia a nivel de las empresas privadas - Juliaca.</p> <p>Determinar cuál sería el efecto de la prohibición de la reducción de la remuneración del trabajador de forma unilateral por decisión del empleador frente al estado de emergencia a nivel de las empresas privadas - Juliaca.</p>	<p><b>EJE DE ANÁLISIS 2</b></p> <p>Estado de emergencia.</p>	<p><b>SUB EJES DE ANÁLISIS</b></p> <p>Normas legales relacionadas al estado de emergencia. Operadores jurídicos en materia laboral en el estado de emergencia.</p>	<p><b>INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Ficha de análisis bibliográfico. Ficha de análisis normativo. Ficha de análisis de jurisprudencia.</p>	

**Anexo 02:** Ficha de análisis bibliográfica.

**FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA**

<b>Autor:</b> Chanamé <b>Título:</b> La constitución de todos los peruanos. Conocimientos básicos de la Constitución. Perú: <b>Año de publicación:</b> 2017	<b>Lugar de publicación:</b> Lima. <b>Editorial:</b> Fondo Editorial Cultura Peruana E.I.R.L.
<p>En ese sentido se vio también afectado la remuneración de los trabajadores con la reducción de la misma bajo criterios no consensuados, fomentando el descuento del salario por una decisión del empleador sin que se haya consultado, ni mucho menos puesto de conocimientos de los trabajadores, en ese sentido la norma jurídica en materia laboral es clara cuando se refiere a que si la reducción de remuneración no es pactada entre el trabajador y el empleador, se estaría frente a un escenario de hostigamiento laboral; en tiempos de pandemia estas medidas fueron adoptadas como temporales bajo los criterios de razonabilidad y proporcionalidad empresarial, pero que hasta el día de hoy siguen perdurando haciendo que el trabajador siga recibiendo la remuneración reducida.</p>	

<b>Autor: Ferro</b> <b>Título: La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.</b> <b>Año de publicación: 2019</b>	<b>Lugar de publicación: Lima,</b> <b>Editorial: Revista de la Facultad de Derecho de la PUCP.</b>
--	---

Dentro del ámbito del derecho del trabajo bajo el régimen laboral privado se ha dado lugar a la diversas reformas por parte del estado peruano las cuales centran su funcionamiento en las reformas económicas de las empresas privadas desde un punto de vista de los derechos de los trabajadores frente al empleador, donde se ha llegado a concebir la idea que el más débil en la relación laboral es el trabajador por encontrarse en una desventaja frente a su patronal, de ahí que a los derechos laborales que le asiste a un trabajador hoy en día la doctrina las llegó a denominar como bienes jurídicos tutelados constitucionalmente.

<b>Autor: Montoya</b> <b>Título: Los principios del derecho del trabajo en la Jurisprudencia nacional.</b> <b>Año de publicación: 2019</b>	<b>Lugar de publicación: Lima.</b>
<p>Dentro del sistema laboral privado de corte abierto se ha logrado incluir a los trabajadores bajo un determinado puesto de trabajo dado mayor realce y predominio al personal debidamente capacitado en los puestos de dirección y de responsabilidad mayor en las empresas, dentro del régimen laboral abierto se deja de lado el requisito de ascender peldaño a peldaño dentro de la estructura empresarial, evitando así la organización de un sistema de puestos de trabajo de carácter formal es decir en otras palabras se ha dejado de lado los ascensos del personal, así mismo en relación a la remuneración existe la promoción de montos de dinero en función al grupo ocupacional así como al nivel de capacitación del trabajador; en otras palabras se ha llegado a instaurar un sistema remunerativo abierto donde se promueve los incentivos económicos por productividad.</p>	

<b>Autor: Julio</b> <b>Título: Derecho Laboral Público.</b> <b>Año de publicación: 2008</b>	<b>Lugar de publicación: Lima</b> <b>Editorial: San Marcos E.I.R.L.</b>
<p>a. La remuneración como una contraprestación En razón a que existe un trabajo de carácter dependiente lo lógico es que exista una contraprestación de efectivizar el pago de una remuneración, esto también con motivo de la existencia del vínculo laboral.</p> <p>b. La remuneración debe ser de libre disposición Cada uno de los conceptos dinerarios que representa la remuneración es sin duda de libre disposición del trabajador; en otras palabras le corresponde a él realizar los gastos que le corresponde para propio beneficio.</p> <p>c. La remuneración es pagada en dinero Ante la existencia de un contrato de trabajo la remuneraciones debe ser abonada en dinero en efectivo en favor del trabajador, pero la norma también hace una excepción de que puede ser pagada en especie, artículos o productos de primera necesidad, esta situación ya no se viene dando dentro de la actividad privada.</p> <p>d. La remuneración tiene el carácter de intangible Toda remuneración que percibe el trabajador no puede ser tocada por nadie, ni mucho menos por el empleador, en ese sentido quien solo puede efectivizar su cobro es el empleador.</p> <p>e. La remuneración tiene el carácter de inembargable Si el trabajador presenta deudas en el sistema financiero o ante personas naturales estas no podrían embargar su remuneración a excepción de que exista de por medio una pensión de alimentos ordenada por el juzgado.</p> <p>f. La remuneración presenta un carácter preferencial Frente a una situación de quiebra de la empresa o ante el hecho de estar en liquidación las remuneraciones de los trabajadores deben estar cautelados de forma preferencial así como frente a otros créditos que pudiera tener la empresa.</p>	

<b>Autor: Toyama</b> <b>Título: Instituciones del Derecho Laboral.</b> <b>Año de publicación: 2005</b>	<b>Lugar de publicación: Lima.</b> <b>Editorial: Gaceta Jurídica S. A.</b>
<p>Este tipo de contrato se caracteriza por presentar un inicio más no un fin en razón a la relación laboral entre el trabajador y el empleador, en ese sentido haciendo referencia al aspecto jurídico se presenta lo que se denomina la permanencia de un trabajador dentro de la empresa, dentro de este tipo de contrato de trabajo existe la subordinación de parte del trabajador en favor del empleador donde está llamado a poder acatar las diversas instrucciones que se le puedan asignar, en ese sentido la empresa compromete a su poder de decisión al trabajador.</p>	

<b>Autor: Pizarro</b> <b>Título: La Remuneración: Enfoque legislativo, jurisprudencial y doctrinario.</b> <b>Año de publicación: 2018</b>	<b>Lugar de publicación: Lima.</b> <b>Editorial: Primera Edición.</b>
<p>Las características que presenta la remuneración</p> <p>Dentro de las características que presenta la remuneración se tiene a las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Es entregada como una contraprestación de los servicios prestados por parte del trabajador de forma exclusiva al empleador.</li><li>b. Se entrega en dinero o en especie y es de libre disposición del trabajador.</li></ul> <p>Dentro de este escenario la remuneración viene recibiendo una protección legal por el ordenamiento jurídico supranacional como la Organización Internacional de Trabajo, la Organismo de las Naciones Unidas, quienes han suscrito convenios con el Perú en relación a la fijación del salario mínimo indisponible, la cual debe procurar el bienestar del trabajador así como para su familia, en consecuencia le permita gozar de una calidad de vida donde procure sus alimentos de manera elemental.</p>	

<b>Autor: Lora</b> <b>Título: a suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico.</b> <b>Año de publicación: 2016</b>	<b>Lugar de publicación: Lima.</b> <b>Editorial: Revista Ius Et Veritas.</b>
<p>La remuneración bajo el amparo legal es definida como la contraprestación a la que se obliga el empleador en favor del trabajador producto de haber recibido la prestación de un servicio de manera exclusiva generando una relación de causalidad de manera inmediata, en ese sentido la naturaleza jurídica de la remuneración se encuentra regulada en la constitución política del Perú, a nivel del artículo 24, en ese sentido debemos considerar que la remuneración no debería entenderse también como un derecho mutuo al deber de trabajar, ya que la misma norma laboral ha logrado establecer que el trabajador debe de recibir una remuneración sin que se tenga la realización de un trabajo efectivo como por ejemplo, cuando se está frente a los descansos remunerados.</p>	

<b>Autor: Rodríguez</b> <b>Título: Medidas laborales durante el Covid-19 siguen vigentes por la ampliación del Estado de Emergencia Sanitaria.</b> <b>Año de publicación: 2020</b>	<b>Lugar de publicación: Lima.</b> <b>Editorial: Soluciones Laborales, Gaceta Jurídica.</b>
<p>La preferencia del saldo laboral frente a los acreedores de la empresa</p> <p>Esta situación es conocida como la privilegiada en razón de que la remuneración debe de ser reservada ante cualquier circunstancia en la que se encuentre la empresa y se tenga una deuda en favor de un acreedor, en otras palabras las deudas laborales siempre tienen preferencia sobre las otras deudas que tenga la empresa. En ese sentido, la norma de carácter constitucional a razón del artículo 24 hace mención que la remuneración tiene prioridad frente a las demás obligaciones que mantenga la empresa, por lo tanto el derecho remunerativo de los trabajadores se considera en primer orden, en ese sentido los diversos compromisos económicos que puedan estar pendientes generan un segundo orden frente al pago de la remuneración.</p>	

<b>Autor: Torres</b> <b>Título: Revista de derecho procesal del trabajo.</b> <b>Año de publicación: 2020)</b>	<b>Lugar de publicación: Lima.</b> <b>Editorial: Corte Superior de Justicia.</b>
<p>El desempeño dentro de la remuneración</p> <p>Cuando se habla de remuneración debemos entender que está compuesta por los diversos montos de dinero o especie que recibe el trabajador bajo el aspecto remunerativo, tales como los descansos remunerados, las horas extras, la labor efectuada en días feriados, entre otros criterios de carácter remunerativo de orden dinerario, así mismo el trabajador puede gozar de expensas por parte de la empresa donde no está obligado a pagar el trabajador de forma directa más por el contrario lo paga el empleador tales como un seguro médico, fondo de pensiones, pago de vivienda entre otros beneficios pero que no necesariamente tienen criterio remunerativo.</p>	

**Anexo 03:** Ficha de análisis de normativa

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**Decreto Supremo Nro. 011-2020-TR**

Decreto Supremo Nro. 011-2020-TR, donde dio lugar a que las empresas puedan promover la Suspensión Perfecta de los contratos de trabajo en relación a una medida extrema a nivel económico empresarial, con la finalidad de que los derechos y necesidades de los trabajadores así como de los empleadores no puedan verse afectados, en ese sentido estas medidas lograron paliar la alicaída economía de las empresas y dentro de este contexto se ha promovido la reducción de la remuneración de los trabajadores hecho que en un inicio logró ser aceptado dentro del contexto normativo nacional.

## FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

### Decreto Legislativo Nro. 728

Decreto Legislativo Nro. 728, cual es la ley de fomento del empleo, que ha sido promulgado en el año de 1991, donde se tiene establecido las diversas limitaciones así como los derechos en relación a los empleadores frente a sus trabajadores. Por otro lado, el Decreto Legislativo Nro. 728 ha sido creado con el propósito de poder otorgar a los empresarios mecanismos legales frente a una crisis económica que se venía viviendo en la década de los 90, dándoles la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal y demás tipos de contratos laborales con causas objetivas para la labor a desempeñar por el trabajador donde se incluye a su vez la posibilidad de promover los ceses colectivos, cabe destacar que a nivel de este marco jurídico se limita la estabilidad laboral de manera que los trabajadores que ingresen a trabajar bajo este marco normativo solo reciben protección contra el despido arbitrario.

## FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

### Decreto Supremo Nro. 001-96-CR

Este tipo de contrato a tiempo parcial se caracteriza por dentro del marco jurídico laboral en el Perú presenta ambigüedades y deficiencias, en ese sentido la doctrina jurídica las a catalogado como aquellos contratos de trabajo cuya prestación es regular o permanente de servicios, ya que existe un menor tiempo de dedicación por parte del trabajador en favor de la empresa ya que no se tienen jornada ordinaria completa de trabajo. Por lo tanto la ley indica que los contratos a tiempo parcial deben ser suscritos sin que exista limitación alguna así está regulado en el artículo 4 y el artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo que fue aprobado mediante el Decreto Supremo Nro. 001-96-CR, por lo tanto la prestación de los servicios debe ser inferior a 4 horas diarias.

## FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

### Constitución Política del Perú de 1993

A nivel de la constitución de 1993 se tiene regulado en el artículo 23, aspectos relacionados a la remuneración frente al hecho que el estado promueve las diversas condiciones para el progreso social y económico de la persona, donde es el principal propulsor de políticas de fomento del empleo y la educación para el trabajo, en ese sentido ninguna relación laboral puede menoscabar los derechos constitucionales de las personas en relación al reconocimiento y la dignidad de los trabajadores; por otro lado dentro del artículo 24, ha logrado establecer que se tiene la obligación de pagar una remuneración así como de los beneficios laborales en favor del trabajador de forma preferente frente a las diversas obligaciones que tenga el empleador. En ese sentido podríamos decir que la remuneración vendría hacer un bien jurídico tutelado por la norma constitucional.

## FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

### Constitución Política del Perú de 1993

Debemos considerar que dentro de la constitución política, la figura jurídica del estado de emergencia está regulado en el artículo 137, donde hace alusión a que el presidente de la República por aprobación del Consejo de ministros puede decretar el estado de emergencia, donde tendrá que fijar los plazos y lineamientos normativos a fin de que entre en vigencia en una región, provincia o a nivel nacional, por otro lado esta decisión deberá ser comunicada al congreso de la república. En ese sentido el estado de emergencia se decreta bajo los siguientes supuestos: cuando exista la perturbación de la paz o del orden interno, cuando se suscite una catástrofe o graves circunstancias que afecten la vida de la nación, con el estado de emergencia se suspende el ejercicio de los derechos constitucionales que están relacionados a la libertad y la seguridad personal, la inviolabilidad del domicilio, libertad de reunión y de tránsito, a nivel de todo el territorio declarado en emergencia, no debemos olvidar que el tiempo del estado de emergencia es prorrogable.

## FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

### Ley Nro. 9463 del 17 y las leyes Nros. 4916, 6871 y 8439

Dentro del marco normativo laboral se tiene la ley Nro. 9463 del 17 de diciembre de 1941, en la cual se describe que la reducción de la remuneración aceptada por un servidor no perjudica bajo ninguna circunstancia los derechos adquiridos de los servicios ya prestados, por otro lado se tiene pactado dentro de la leyes Nros. 4916, 6871 y 8439, es posible recibir la compensación por todos los años en la que el trabajador logró prestar los servicios en favor del empleador esto en mérito a una compensación recibida, esto se dará hasta haber ejecutado la reducción de la remuneración. En ese sentido el pago por indemnización se va a calcular en función a la remuneración reducida. En ese entender se tiene un precedente antiguo pero vigente que no ha sido modificado ni mucho menos derogado donde se reconoce el hecho de reducir la remuneración de los trabajadores; en ese sentido esta reducción debe de ser aceptada por el trabajador, así mismo se tiene la ley Nro. 9463 donde se regula la reducción de la remuneración de forma consensuada.

## FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

### Ley Nro. 30709

Ley Nro. 30709, publicada el 27 de diciembre del año 2017, marco normativo en materia laboral que logró regular a los actos de hostilidad equiparables al despido bajo el siguiente enunciado: b) La reducción de la categoría y de la remuneración. donde se llegó agregar el incumplimiento de requisitos objetivos para la promoción así como el ascenso de los trabajadores en la actividad privada.

## FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

### **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, aprobado por el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR**

Dentro del análisis que se viene realizando, podemos afirmar que la actual regulación dada en el literal b) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, aprobado por el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, donde prescribe que “la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría”; situación jurídica que resulta ser errada porque se viene desconociendo el hecho de que concurren causas objetivas, reales y debidamente comprobadas donde el empleador muchas veces se encuentra acorralado, lo que dará lugar a que se proceda con la reducción de forma unilateral de las remuneraciones esto con el propósito de cautelar el empleo de sus trabajadores, porque si no se daría esta situación se daría lugar a proceder mediante un procedimiento administrativo dando lugar a un cese colectivo de trabajadores afectando así los intereses de todo un grupo de colaboradores que a la larga van a concurrir ante el poder judicial a fin de hacer valer sus derechos.