¿Rebaja salarial tácita? Nueva mirada judicial



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Nuestra legislación prevé como un acto de hostilidad equiparable al despido la reducción de remuneraciones (artículo 30 literal b del D. S. N° 003-97-TR modificado por la Ley 30709). La jurisprudencia ha venido sosteniendo a lo largo del tiempo que a partir de una interpretación del artículo único de la Ley N° 9463 (1941) se requiere acuerdo de partes. A inicios de este milenio, el TC inicialmente prohibió la rebaja (Exp. N° 2906-2002-AA/TC), pero luego la permitió previo acuerdo (Exp. N° 009-2004-AA/TC). Es más, en el 2014, el TC planteó la opción de la reducción unilateral de remuneraciones por parte del empleador de manera excepcional, justificada a fin de evitar mayores perjuicios económicos (Exp, N° 020-2012-PI-TC). La Corte Suprema, en la Casación N° 9072-2014, habilitó la reducción unilateral en tanto existiera motivación objetiva y real. Posteriormente, en la Casación N° 10377-2014, señaló que se requiere acuerdo expreso. En el 2016, mediante Casación N° 00489-2015-Lima, sostuvo que podía darse en forma unilateral para garantizar la estabilidad y el equilibrio económico del empleador. Recordemos que se convocó a una marcha en rechazo de dicha medida denominada 'Ni un sol menos', y el mismo día se cambió el criterio mediante la Casación Laboral N° 3711-2016, estableciendo que la disminución de la remuneración sin que medie aceptación de la parte laboral será considerada como un acto de hostilidad equiparable al despido.

Esta nueva línea de la Corte, o retorno a la anterior, fijó que las remuneraciones pueden ser reducidas por acuerdo individual o colectivo. Hace poco se ha venido comentando la Casación N° 33152-2022 Lima, que presuntamente habilitaría la rebaja salarial tácita. La ejecutoria mencionada, que no constituye un precedente vinculante, señala que la rebaja remunerativa debe contar con los siguientes elementos: (i) la reducción remunerativa no debe ir por debajo de la RMV, (ii) la reducción debe responder a circunstancias objetivas, (iii) debe ser autorizada por el trabajador en forma expresa sin que medie intimidación, coacción o violencia que vicie su voluntad. Adicionalmente, la Corte Suprema señaló que en el caso concreto se había probado que la empresa pasó por una crisis económica, suscribió convenios de rebaja remunerativa con otros trabajadores por los periodos reclamados por el demandante y que este dejó transcurrir varios años sin plantear reclamo alguno, concluyéndose que se trató de una medida excepcional y no impuesta, llegando la Sala a sostener que hubo acuerdo verbal con el demandante. Si bien la sentencia no abre la puerta a acuerdos verbales de reducción remunerativa, sí infiere su existencia a partir de indicios como los señalados que son evaluados en conjunto por el Tribunal. En suma, creemos que la reducción remunerativa debe pactarse por escrito de manera clara, motivada y precisa, pero si por el tiempo transcurrido no se ubica el acuerdo escrito puede apelarse a esta sentencia para demostrar, a partir de indicios, que realmente existió una razón objetiva, que la medida no fue arbitraria y que el trabajador no manifestó su disconformidad contra su ejecución.