

ordinaria ni que la percepción por más de dos años de un concepto remunerativo, lo convierte en remuneración por costumbre laboral; **iii) interpretación errónea del artículo 6º del Decreto Supremo N° 003-97-TR**, cuando señala no se ha analizado cómo estos bonos han sido otorgados regularmente en el transcurso del tiempo, por más de dos años, ni ha previsto si cumplen con los presupuestos de ventaja patrimonial y libre de disposición del trabajador; **iv) vulneración del principio de progresividad de los derechos sociales establecidos en el Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Civiles y Políticos**, cuando menciona que una norma no puede retroceder o disminuir un derecho laboral, y **v) inaplicación de la Primera Disposición Final de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, Ley N° 28301**, al señalar que los jueces y tribunales interpretan y aplican las leyes y toda norma con rango de ley y los reglamentos respectivos según los preceptos y principios constitucionales. **Séptimo:** Sobre la causal denunciada en el **acápite i)**, la impugnante ha señalado en forma clara y precisa la infracción normativa que denuncia, de acuerdo a lo previsto en el inciso 2) del artículo 36º de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; sin embargo, respecto a la incidencia directa del pronunciamiento materia de impugnación, se advierte que sus fundamentos están referidos a aspectos fácticos y de valoración de medios probatorios analizados por las instancias de mérito, lo que les permitió llegar a la decisión impugnada, por lo que no puede pretender que esta Sala Suprema efectúe un nuevo examen del proceso, pues no constituye objeto del recurso casatorio, en consecuencia, deviene en **improcedente**. **Octavo:** Respecto a las causales mencionadas en los **acápites ii) y iii)**, si bien la impugnante ha señalado las infracciones normativas que denuncia, de acuerdo a lo previsto en el inciso 2) del artículo 36º de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; sin embargo, respecto a la incidencia directa del pronunciamiento materia de impugnación, se aprecia de sus fundamentos que, no cumple con la exigencia del inciso 3) de la referida norma procesal, pues no señala cuál debe ser la interpretación correcta de las normas denunciadas, sino su debida aplicación, lo que no corresponde en el caso concreto, por tanto deviene en **improcedente**. **Noveno:** En cuanto a la causal señalada en el **acápite iv)**, por no encontrarse conforme a lo dispuesto en el artículo 34º de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, debe ser declarada **improcedente**. **Décimo:** Sobre la causal mencionada en el **acápite v)**, la recurrente fundamenta su infracción normativa en forma genérica sin determinar cuál es la incidencia directa de la norma que denuncia sobre el pronunciamiento impugnado, por lo que no cumple con la exigencia del inciso 3) del artículo 36º de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, deviniendo en **improcedente**. Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37º de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo: Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Elsa Haydéé Jesús Camarena**, mediante escrito de fecha nueve de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas mil doscientos sesenta y ocho a mil doscientos ochenta y seis; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Empresa Minera del Centro del Perú S.A. (Centromin Perú S.A.) en liquidación y otro**, sobre reintegro de beneficios sociales; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque** y los devolvieron. SS. ARÉVALO VELA, YRIVARREN FALLAQUE, CHAVES ZAPATER, ARIAS LAZARTE, MALCA GUAYLUPO C-1420505-101

CAS. LAB. N° 00489-2015 LIMA

Reintegro de remuneraciones. PROCESO ORDINARIO - NLPT. **SUMILLA:** La reducción de la remuneración en el contexto de la Ley N° 9463, puede ser consensuada y no consensuada, requiriéndose para el primer supuesto la aceptación del trabajador mientras que para el segundo supuesto, la existencia de causa objetiva que de modo excepcional y razonable justifique la medida. Lima, siete de junio de dos mil diecisésis. **VISTA:** la causa número cuatrocientos ochenta y nueve, guion dos mil quince, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia: **MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación¹ interpuesto por la demandada **Red Star del Perú S.A.**, mediante escrito de fecha tres de octubre de dos mil catorce, contra la **Sentencia de Vista²** de fecha once de setiembre de dos mil catorce, que **revocó** la **Sentencia³ apelada** de fecha once de octubre de dos mil trece, que declaró **infundada** la demanda, y reformándola declaró fundada; en el proceso ordinario laboral seguido con el demandante, **Daniel Yndigoyen Herrera**, sobre reintegro de remuneraciones. **CAUSALES DEL RECURSO:** Por resolución de fecha diecisiete de marzo de dos mil diecisésis, que corre en fojas cincuenta y tres a cincuenta y seis del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso por la causal de **infracción normativa del artículo único de la Ley N° 9463**, por lo que corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal. **CONSIDERANDO:** **Primer:** Para contextualizar el análisis de la causal de casación declarada procedente, este Supremo colegiado considera oportuno tener

como antecedentes del proceso los siguientes: a) De la demanda⁴ de fecha dieciocho de enero de dos mil trece, se advierte que el accionante pretende el reintegro de sus remuneraciones y su incidencia en el pago de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios por el periodo de marzo de dos mil dos a diciembre de dos mil tres. Sustenta sus pretensiones en el hecho que se le ha reducido el sueldo básico de doce mil cuatrocientos (S/12,400.00) a diez mil quinientos cuarenta (S/10,540.00), debido al problema de caja e igualmente que a travésaba la demandada. **b) Sentencia de primera instancia:** el Juez del Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró infundada la demanda; señalando como principales argumentos que, se acreditó la versión de la demandada en el sentido que la empresa a travésaba por una crisis económica, precisando que el demandante en dicha fecha ocupaba el puesto de Sub Gerente Contable Financiero, por lo que le fue disminuida su remuneración, sin que haya acreditado en autos que reclamó a su empleadora por dicha supuesta disminución tan pronto se produjo (marzo de 2002), ni tampoco cuando la demandada restituyó la remuneración (enero de 2004), habiendo recién el demandante reclamado por la supuesta disminución de su remuneración luego de que la demandada cursó la carta de cese por límite de edad de fecha doce de setiembre de dos mil doce, por lo que resulta verosímil la versión de la demandada en el sentido que actor conjuntamente con otros ejecutivos decidieron por voluntad propia disminuir su remuneración. **c) Sentencia de segunda instancia:** Por su parte, el Colegiado de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, en virtud a la apelación planteada por la parte demandante, procedió a revocar la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda, y revocándola declaró fundada, señalando como principales fundamentos que la demandada no ha ofrecido documento escrito en el que el actor haya aceptado rebaja de sus remuneraciones, tal como lo exige la norma y los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, así como las ejecutorias de la Corte Suprema, y que si bien, la decisión del empleador de reducir la remuneración de sus gerentes o sub gerentes ha sido con el acuerdo de los trabajadores, este acuerdo, en el presente caso, no implicó la renuncia a percibir dicha diferencial cuando la empresa se encontrara en mejores condiciones económicas financieras ya que la demandada no ha proporcionado prueba alguna que acredite la renuncia a dicha suma diferencial. Por lo que consideró que habiendo concluido la situación de crisis, el empleador debió de realizar los reintegros respectivos. **Segundo:** Sobre la base del contradictorio y de lo decidido por las instancias de mérito, corresponde analizar la causal de casación declarada procedente consistente en **infracción normativa de la Ley N° 9463**, cuyo texto señala lo siguiente: "La reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados (...) debiéndose computárselas las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas, hasta el momento de la reducción. Las indemnizaciones posteriores se computarán de acuerdo con las remuneraciones rebajadas". **Tercero:** Es oportuno precisar que cuando la demandada denuncia la referida causal de casación sustenta la misma en la interpretación errónea que habría efectuado el Colegiado Superior, al no haberse considerado la naturaleza del cargo y la posición del demandante, ni tampoco las circunstancias económicas de la empresa, las cuales fueron debidamente acreditadas en la sentencia de primera instancia, ni los efectos de la decisión en beneficio de los trabajadores. **Cuarto:** Si ello es así, la respuesta judicial en sede de casación debe determinar si la interpretación jurídica dada por la instancia de mérito de la Ley N° 9463-aplicado al caso concreto es conforme a Derecho, o si por el contrario, la interpretación que propone la recurrente es la que correspondería aplicar. **Quinto:** Al respecto, cabe señalar que la remuneración es un elemento esencial de la relación laboral, teniendo carácter alimentario en tanto que suele ser la única fuente de ingresos del trabajador; en su regulación se prevén normas rígidas en torno al embargo (no puede ser embargable en su totalidad), cobranza (privilegio laboral) y actos de disposición del trabajador; sobre estos últimos actos de disposición del trabajador, la Ley número 9463 del diecisiete de diciembre de mil novecientos cuarenta y uno, resalta que es posible la reducción de remuneraciones en la medida en que exista un acuerdo entre el trabajador y el empleador, norma vigente pues no existe una norma que, expresa o de manera tácita, la hubiera derogado; que asimismo, cabe indicar que el literal b) del artículo 30º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el Decreto Supremo número 003-97-TR, destaca que solamente la reducción inmotivada de remuneraciones importa un acto de hostilidad; en forma complementaria, el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, dispone que la reducción inmotivada se produce cuando existe una falta de causa objetiva o legal que sustente la rebaja salarial. **Sexto:** De lo anteriormente expuesto se advierte, que para que se configure una rebaja de remuneraciones, sin perjudicar los derechos laborales de los trabajadores, se debe contar con los siguientes elementos: 1) Que la reducción de remuneraciones no vayan por debajo de los límites

establecidos por las normas laborales, esto es, que dicha remuneración no puede ir por debajo de la remuneración mínima vital, monto mínimo indisponible; 2) que dicha reducción responda a circunstancias objetivas; y, 3) que sea autorizada por el trabajador afectado en forma expresa, sin que deje lugar a dudas de su voluntad, lo que implique no medie intimidación, coacción y/o violencia que vicien su manifestación de voluntad. **Séptimo:** En el presente caso, el argumento de la recurrente es que la reducción de remuneración era para un grupo pequeño de trabajadores de alta jerarquía de la empresa, la cual se debió a causas económicas debidamente acreditadas e incluso ratificadas por el propio demandante de manera voluntaria, libre y expresa en la audiencia de pruebas. Asimismo, señala que dicha reducción de remuneración tuvo un carácter temporal, mientras se superaba el mal momento económico de la empresa, para luego volver a los niveles remunerativos iniciales, lo cual sucedió en diciembre de dos mil tres. **Octavo:** En tal sentido, como lo señaló el juez de primera instancia, se advierte de autos, que la reducción de la remuneración del demandante se debió a una crisis económica que atravesaba la empresa en el período en el cual se redujo la remuneración del demandante, como consta de la copia literal de la partida N° 03019798 del registro de personas jurídicas, obrante a folios ochenta y cuatro, en donde se acredita que por resolución judicial de fecha 05 de junio de 2001 se ordenó la Disolución y Liquidación de la empresa demandada por continua inactividad; además de ello, se tiene la versión del demandante, quien confirma en la audiencia de juzgamiento (minuto 46.40) el período de crisis de la demanda, alegando que no tuvo responsabilidad en la mala gestión de la misma. En consecuencia, la causa objetiva por la cual la demandada se vio en la necesidad de una reducción de remuneraciones de manera temporal, se encuentra acreditada. **Noven:** De otro lado, la parte demandante no ha acreditado haber reclamado en su oportunidad la referida disminución de remuneración, en tanto si bien esta se produjo en marzo del dos mil dos, y luego restituida en enero del dos mil cuatro, recién con fecha veintidós de setiembre de dos mil doce, el demandante envía una carta a la demandada, como obra folios cuarenta, solicitando el reintegro de remuneraciones correspondiente entre el mes de marzo de dos mil dos hasta el mes de diciembre de dos mil tres. En consecuencia, como ha señalado el Juez de primera instancia en el punto 4.7 de la Sentencia apelada, "resulta verosímil la versión de la demandada en el sentido que el actor conjuntamente con otros ejecutivos decidieron por voluntad propia disminuir sus remuneraciones temporalmente". **Décimo:** De otro lado, este Supremo Tribunal entiende que la reducción de la remuneración –ya sea consensuada o no consensuada– resulta válida siempre que sea excepcional y razonable. La reducción de la remuneración es excepcional si es una medida extraordinaria, que tiene lugar en contextos especiales. Es razonable si respeta determinados límites de proporcionalidad, de manera tal que no suponga una disminución significativa ni arbitraria de la remuneración. Debe precisarse que la posibilidad de la reducción de las remuneraciones se encuentra regulada en nuestro ordenamiento jurídico, y esta puede ser consensuada o no consensuada. a) Será consensuada si es realizada de manera voluntaria, es decir, si existe un acuerdo libre, espontáneo, expreso y motivado entre el trabajador y el empleador, tal como se regula en la Ley N° 9463. b) Será no consensuada si es adoptada por decisión unilateral del empleador, es decir, sin aceptación previa del trabajador. Esta posibilidad resulta de la interpretación en contrario del inciso b) artículo 30º del Decreto Supremo N° 003-97-TR y del artículo 49º del Decreto Supremo 001-96-TR, que consideran que la reducción inmotivada de la remuneración es un acto de hostilidad equiparable al despido si es dispuesta por decisión unilateral del empleador y sin causa objetiva o legal. En tal sentido, esta decisión resultará viable si se expresa los motivos por los que así se procede (por ejemplo, garantizar la estabilidad y el equilibrio económicos del Estado –o en su caso de una empresa–) o se invoca la ley que la justifique. **Décimo primero:** Por tanto, en el caso de autos, sea que se entienda que hubo una reducción de la remuneración en forma consensuada, dado que a los diez años de ocurrido el hecho el actor no presentó reclamo alguno, o que entendemos que dicha reducción operó de modo unilateral por decisión del empleador, fundada en causas objetivas, debido a una crisis económica que atravesó la demandada, logrando acreditarse dicha causa objetiva, tal como se ha señalado en los considerandos precedentes, consecuentemente se encuentra justificada la reducción remunerativa del actor, sobre todo si dicha reducción tuvo carácter excepcional y razonable, pues de doce mil cuatrocientos nuevos soles se redujo a diez mil quinientos cuarenta nuevos soles y solo por el período de dos años aproximadamente; en ese sentido, estando a lo expuesto en la presente resolución la causal invocada deviene en **fundada**. Por estas consideraciones: **FALLO:** Declararon **FUNDADO** del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Red Star del Perú S.A.**, mediante escrito de fecha tres de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento noventa y ocho a doscientos cuatro, en consecuencia: **CASARÓN** la Sentencia de Vista de fecha once de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento ochenta y tres a ciento ochenta y siete; **y actuando en**

sede de instancia: **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha once de octubre de dos mil trece, que corre en fojas ciento veintiuno a ciento veintisiete, que declaró infundada la demanda; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Daniel Yndigoyen Herrera**, sobre reintegro de remuneraciones; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Arias Lazarte** y los devolvieron. **SS. YRIVARREN FALLAQUE, CHAVES ZAPATER, ARIAS LAZARTE, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO**

¹ Fs. 198 a 204

² Fs. 183 a 187

³ Fs. 121 a 127

⁴ Fs. 53 a 64

C-1420505-102

CAS. LAB. N° 0505-2015 LIMA

Impugnación de calificación de cargo y pago por labores en sobretiempo. PROCESO ORDINARIO – NLPT. Lima, treinta y uno de mayo de dos mil dieciséis. **VISTOS:** El recurso de casación¹ interpuesto por el demandante **Carlos Alberto Alen** (en adelante 'recurrente') contra la Sentencia de Vista² de fecha veintitrés de setiembre de dos mil catorce, que confirmó la Sentencia apelada³ de fecha veintisiete de noviembre de dos mil trece, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada **Bureau Veritas del Perú S.A.**, sobre impugnación de calificación de cargo y pago por labores en sobretiempo. **CONSIDERANDO:** **Primero:** El trámite del recurso de casación, en fase de admisión obliga, conforme lo prevé la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (en adelante 'NLPT'), a analizar de modo previo los requisitos de admisibilidad y procedencia, con el propósito de depurar los defectos procesales que permitan a éste Colegiado examinar, estudiar, deliberar y decidir sobre aquello que constituya el tema de fondo en materia de control casatorio según lo prescrito por el artículo 141º de la Constitución Política del Perú. **Segundo:** En lo que se refiere a los requisitos de admisibilidad, éstos se circunscriben a verificar la existencia de resolución recurrible (inciso 1), competencia para su recepción (inciso 2), plazo (inciso 3) y pago de arancel judicial (inciso 4), según lo establecido en el artículo 35º de la **NLPT**. La falta de alguno de estos requisitos da lugar a la inadmisibilidad de plano del recurso, salvo en cuanto al último que permite conceder un plazo adicional para la subsanación del mismo. **Tercero:** En el presente caso la resolución contra la que se interpone el recurso de casación es resolución recurrible (sentencia de vista), el recurso de casación se ha interpuesto ante el órgano jurisdiccional superior que dictó la recurrida, dentro del plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha de notificación, como consta del sello del cargo de recepción del recurso de folios doscientos cuarenta y ocho, no habiéndose adjuntado el recibo de arancel judicial por la naturaleza inapreciable de la pretensión referida a la impugnación del cargo. Por consiguiente, se ha dado cabal cumplimiento a los requisitos de admisibilidad. **Cuarto:** Verificada la admisibilidad del recurso, corresponde referirnos a los requisitos de procedencia del recurso de casación como son el interés para obrar (inciso 1), la descripción clara y precisa de la causal (inciso 2), su incidencia sobre la decisión impugnada (inciso 3) y la indicación de los alcances del pedido casatorio (inciso 4), según lo normado en el artículo 36º de la **NLPT**. **Quinto:** Sobre el particular se tiene que el interés para obrar se manifiesta por el hecho de no haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuera confirmada por la recurrida en casación. En el presente caso, consta que el recurrente apeló la sentencia de primera instancia como es de verse del escrito de fecha cinco de diciembre de dos mil trece, de folios doscientos ocho a doscientos once, lo que determina que el requisito se encuentra satisfecho. **Sexto:** En lo que se refiere a los alcances del pedido casatorio, en el recurso de casación se señala que la causal invocada tiene propósito revocatorio, con lo que se da cumplimiento a este requisito. **Séptimo:** En cuanto al requisito de descripción clara y precisa de la causal del recurso de casación y su incidencia sobre la decisión impugnada, corresponde señalar que el demandante denuncia como causales de su recurso de casación los siguientes: I. Aplicación indebida de lo dispuesto en el artículo 10-A de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo - Decreto Legislativo N° 854. Señala el recurrente que de haberse aplicado adecuadamente la norma a que hace referencia hubiera reconocido y aceptado el horario contenido en los partes o reportes de asistencia que obran en autos. Al respecto, se debe tener en cuenta que a través de la norma que se describe, se busca que esta Sala Suprema efectúe una nueva valorización de las pruebas actuadas en el proceso, debiendo precisarse que el Colegiado Superior, en el pronunciamiento impugnado, ha determinado que los registros de asistencia presentados por el recurrente, no acreditan la prestación efectiva de servicios que otorgue sustento a la pretensión demanda referida a trabajo en sobretiempo; por tal razón, la causal invocada deviene en **improcedente**, de conformidad con el inciso 3 del artículo 36º de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. II. **Infracción del**