

Cada 15 con LAB-ERA

CÁPSULA INFORMATIVA DEL ÁREA LABORAL

AJUSTE DE REMUNERACIONES: FUNDAMENTO LEGAL Y LÍMITES

En el derecho laboral peruano, la evaluación de desempeño y los ajustes remunerativos —ascendentes o reducciones— deben respetar la **intangibilidad salarial**, la **igualdad de remuneraciones** y los **límites del poder de dirección**. Estas medidas solo son válidas si se sustentan en **criterios objetivos, transparentes y previamente comunicados** al trabajador. Todo impacto económico exige respeto al **debido proceso y alineación con la Ley N.° 30709** sobre igualdad salarial.





REDUCCIÓN DE REMUNERACIONES: ¿ES VÁLIDA?

- El **artículo 6° de la LPCL** establece la **intangibilidad de la remuneración**, lo que impide su reducción unilateral.
- Límite infranqueable: **Remuneración Mínima Vital (RMV)**.
- No obstante, la reducción puede ser válida si:
 - o Existe **acuerdo expreso y voluntario** del trabajador.
 - o Se sustenta en **modificaciones organizacionales objetivas y documentadas**.
 - o Se ejecuta con **transparencia**, sin coacciones ni presión.

La **Casación Laboral N.º 33152-2022** confirmó que las reducciones pueden ser válidas solo cuando hay **crisis económica real**, justificación documentada y **consentimiento voluntario**.





REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL Y SU IMPACTO EN LA REMUNERACIÓN

- Las empresas pueden modificar su estructura interna por motivos organizativos, pero ello **no habilita automáticamente la reducción de remuneraciones** pactadas con los trabajadores.
- El Tribunal de Fiscalización Laboral ha reiterado que **la reorganización no constituye causa suficiente para reducir sueldos**, salvo que:
 - o Exista una situación económica acreditada que justifique medidas extraordinarias.
 - o La medida sea **temporal, razonable y proporcional**.
 - o Se cuente con el **consentimiento informado del trabajador**.

En la **Resolución N.º 079-2021-SUNAFIL/TFL**, se señala que la reducción de remuneración como parte de una “reestructuración” sin causa objetiva ni acuerdo voluntario es un acto de hostilidad. Es preciso no vulnerar el principio de intangibilidad salarial y demostrar que la medida respondía a una necesidad real y documentada.





REAJUSTES REMUNERATIVOS Y CUMPLIMIENTO DE LA IGUALDAD SALARIAL

- No existe obligación legal de otorgar incrementos periódicos, salvo pacto contractual, colectivo o disposición interna. Sin embargo, los **reajustes ascendentes** pueden vincularse a la evaluación de desempeño, siempre que:
 - o Se sustenten en **criterios objetivos, verificables y previamente conocidos** por el trabajador.
 - o No generen **discriminación directa o indirecta**.
 - o Se garantice **igualdad de trato ante iguales resultados**.
- Todo sistema de evaluación y reajuste debe estar alineado con la **Ley N.º 30709 y su reglamento**, los cuales exigen una política salarial documentada, que incluya:
 - o Un **cuadro de categorías** con valoración objetiva de puestos.
 - o Diferencias remunerativas justificadas únicamente en **criterios técnicos y objetivos**, como desempeño, formación, responsabilidad o experiencia.
 - o Se garantice **igualdad de trato ante iguales resultados**.

SUNAFIL fiscaliza activamente la existencia y entrega de la Política Salarial a todos los trabajadores. La ausencia de esta o su aplicación discriminatoria constituye infracción grave conforme al Reglamento de Inspecciones.



RECOMENDACIONES PARA LA EMPRESA

- ✓ Formalizar por escrito cualquier reducción remunerativa, con causa objetiva.
- ✓ Documentar todo proceso de evaluación que sustente reajustes.
- ✓ Asegurar que los criterios salariales estén descritos en la Política de Remuneraciones conforme a la Ley de Igualdad Salarial.
- ✓ Verificar que los sistemas de evaluación sean claros, conocidos y no discriminatorios.
- ✓ Evitar cualquier medida que implique una modificación unilateral de la remuneración pactada.



**Nos vemos en dos semanas con
una nueva cápsula laboral.**



RODRÍGUEZ ANGOBALDO
ABOGADOS

RODRÍGUEZ
HEREDIA
ABANTO
JIMÉNEZ
VARSI

Contáctanos:

ALICIA JIMÉNEZ
ajimenez@er.com.pe

CÉSAR ABANTO
cabanto@er.com.pe

Síguenos en nuestras redes:

