

Moquegua, 27 de agosto del 2020

PROF. ZENÓN GREGORIO CUEVAS PARE
SEÑOR GOBERNADOR DE LA REGIÓN MOQUEGUA

ATENCIÓN:
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS


ASUNTO : Solicito cumplimiento y cese de actos de hostilidad.

REFERENCIA : Carta Extra Notarial N° de Reg. 00920953

Por intermedio de la presente en mi calidad de servidor público bajo el régimen laboral privado D. Leg. 728, conforme a Ley N° 30889 de vuestra entidad pública (reposición judicial) paso a comunicarle reiteradamente que mi remuneración básica de S/. 1,800.00 soles, que venía percibiendo desde el año 2016 hasta el año 2018, de forma regular y mensual; a partir del mes de enero del 2019 a agosto del 2020; ha sufrido una reducción considerable e inmotivada de S/. 300.00 soles, equivalente a S/. 1,500.00 soles, percibiendo una remuneración neta reducida que al mes de agosto del 2020 asciende a S/. 1,305.00 soles y a la fecha no se me restituye mi remuneración por derecho según los fundamentos expuestos en la CARTA EXTRA – NOTARIAL de fecha 15 de abril del 2019 N° REG. 920953 N° EXP. 655255 **considerando que ya fueron restituidos las remuneraciones de los demás compañeros vulnerados injustificadamente.**

POR LO EXPUESTO;

Solicito a usted, ordene el cese de actos de hostilidad, y el pago de reintegro de mis remuneraciones básicas por la suma ascendente a S/. 300.00 soles, correspondiente a los meses de enero 2019 a agosto del 2020 previo descuento de ley; **y se cumpla con el pago de mis remuneraciones de forma íntegra ascendente a S/. 1, 800.00 soles en los demás meses sobrevivientes por corresponder a un derecho adquirido al haber percibido el mismo por un periodo de 02 años (2017-2018).**


JAVIER JORGE RAMOS HUMIRE
DNI N° 44820842
N° DE CEL: 953900000



281

CARTA EXTRA - NOTARIAL

Moquegua, 15 de Abril del 2019

SEÑOR GOBERNADOR DE LA REGION MOQUEGUA

Prof. Zenón Gregorio Cuevas Pare

Av. Circunvalación Nro S/N Sec. El Gramadal Moquegua- Mariscal Nieto - Moquegua

Asunto : Cese de Actos de Hostilidad

Por intermedio de la presente en mi calidad de servidor público de la Categoría Obrero, bajo el régimen laboral privado D. Leg. 728, conforme a Ley N 30889 de vuestra entidad pública (Reposición Judicial), paso a comunicarle que mi remuneración básica de S/1,800.00 soles, que venía percibiendo desde el año 2017 hasta el año 2018, de forma regular y mensual; a partir del mes de Enero, Febrero y Marzo del 2019; ha sufrido una reducción considerable e inmotivada de S/300.00 Soles, equivalente a S/1,500.00 Soles, percibiendo una remuneración neta reducida que al mes de Marzo del 2019 asciende a S/1,305.00 Soles.

INFRACCION DE LAS SIGUIENTES NORMAS SOBRE ACTOS DE HOSTILIDAD:

D.S. N 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.-

Art. 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría (...)

“El trabajador antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de 06 días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.”

REMUNERACION.

La remuneración es uno de los tres elementos esenciales de la relación laboral que según el artículo 6° de la ley de Productividad y Competitividad Laboral es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en dinero o en especie siempre que sea de su libre disposición.

El segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución señala que: "el pago de la remuneración (...) tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. "El citado artículo sustenta el carácter alimentario de la remuneración.

REDUCCION DE REMUNERACIONES Y LOS CRITERIOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El TC los acuerdos de reducción de remuneraciones son válidos en la medida en que: i) no exista un acto de amenaza, violencia o coacción que hubiera viciado la voluntad del trabajador, y ii) el monto de la remuneración luego de la reducción no sea inferior del mínimo legal vigente"

EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES

El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida en que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos.

RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL -PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES

El numeral 2 del artículo 26° de la Constitución señala: que en toda relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

El citado artículo recoge el Principio de irrenunciabilidad el cual consiste en considerar invalidado todo acto de disposición que realice el trabajador respecto a un derecho reconocido en una norma imperativa. Según el ilustre profesor italiano Santoro Pasarelli "la disposición de los derechos del trabajador está limitada en sus diversas formas porque no sería coherente que el ordenamiento jurídico realizase imperativamente con la disciplina legislativa y colectiva la tutela del trabajador, contratante necesitado y económicamente débil y después dejase sus derechos en su propio poder o al alcance de sus acreedores..."

resulta importante que, a nivel constitucional, se reconozca el principio de irrenunciabilidad de derechos. Con ello, las partes laborales, el legislador y el juez, en su caso, están obligados a respetar y aplicar dicho principio laboral.

LA REDUCCIÓN DE REMUNERACIONES EN EL SISTEMA PERUANO

La remuneración es un elemento esencial de la relación laboral y, ciertamente, tiene carácter alimentario en tanto que suele ser la única fuente de ingresos del trabajador. Por ello, los ordenamientos el nuestro no es excepción 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, una ley antigua, la Ley N° 9463 del 17 de diciembre de 1941, resalta que es posible la reducción de remuneraciones en la medida en que exista un acuerdo entre trabajador y empleador:

Cabe indicar que el literal b) del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, destaca que solamente la reducción inmotivada de remuneración importa un acto de hostilidad. En forma complementaria, el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (Decreto Supremo N° 001-96-TR) dispone que la reducción inmotivada se produce cuando existe una falta de causa objetiva o legal que sustente la rebaja salarial.

Ciertamente, la rebaja de remuneraciones sería posible por acuerdo entre las partes hasta la Remuneración Mínima Vital (actualmente S/. 930.00 mensuales). Este es el monto mínimo indisponible, previsto en una norma imperativa, que importa la imposibilidad de suscribir acuerdos de reducción de remuneraciones por debajo del mínimo legal. En materia de remuneraciones,

LOS CRITERIOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El Tribunal Constitucional (en adelante, TC) ha expedido resoluciones en los Expedientes N° 2906-2002-AA/TC Arequipa y N° 009-2004-AA/TC Arequipa del 20 de enero de 2004 y 21 de mayo de 2004, respectivamente. En ambas resoluciones se discute la constitucionalidad de la rebaja de remuneraciones por acuerdo de las partes.

En el primer caso (Expediente N° 2906-2002-AA/TC Arequipa), el TC declara nulo un acto del trabajador que importa una rebaja de sus remuneraciones:

“La emplazada sustenta su actuación en el escrito de fecha 08 de marzo de 2001, presentado por el demandante, en el que solicita que se le rebaje de categoría y/o remuneración (f. 27), lo que dio lugar a que se suscribiera el Acta de fecha 10 del mismo mes y año (f. 23 y ss.), en la que la empresa manifiesta su decisión de aceptar la mencionada solicitud asignando al demandante el puesto de chofer 1A (obrero), dentro de la 5.a Categoría, retirándolo de la Categoría D, en la que se desempeñaba como conductor (empleado).

La Constitución protege, pues, al trabajador, aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia, se perjudique.

En el presente caso, debe distinguirse entre la rebaja de categoría, la rebaja de sueldo y la rotación del trabajador de un área a otra; en los dos primeros casos, evidentemente se trata de hechos que no pueden ni deben ser tolerados en nuestro ordenamiento jurídico, pues están en abierta contradicción con el artículo 23 de la Constitución, como se ha expuesto en el fundamento 2 de la presente sentencia, y es concordante con

su artículo 26, inciso 2), que dispone que constituye un principio de la relación laboral el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, principio que no ha sido respetado en autos, razón por la cual cabe amparar la demanda en tal extremo”.

Entonces, en esta primera sentencia, el TC declaró que los acuerdos de rebaja de remuneraciones, suscritos entre empleador y trabajador, transgreden la Constitución, en tanto afectan la dignidad del trabajador, y además suponen una trasgresión del principio de irrenunciabilidad de derechos, no son válidos.

Por otro lado, en el segundo expediente (Expediente N° 009-2004-AA/TC Arequipa), el Tribunal Constitucional declara que los acuerdos de reducción de remuneraciones son válidos y no transgreden, por ello, la Constitución:

“En cuanto a la rebaja de remuneraciones, con las boletas de pago obrantes de fojas 11 a 15 de autos, ha quedado acreditado que el actor siguió percibiendo la misma remuneración que recibía como asesor de Gerencia General hasta el mes de diciembre de 1999, y que la referida reducción se sustenta en el convenio suscrito con fecha 25 de octubre de dicho año. Al respecto, la posibilidad de reducir las remuneraciones está autorizada expresamente por la Ley N° 9463, del 17 de diciembre de 1941, siempre que medie aceptación del trabajador. Igual situación es contemplada, contrario sensu, por el artículo 30, inciso b), del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y el artículo 49 de su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR, que consideran la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría como acto de hostilidad equiparable al despido. Sin embargo, el actor manifiesta que fue compelido por la emplazada a firmar dicho convenio.

Asimismo, al referirse a la reducción de remuneraciones y otros actos cuestionados en la demanda, el TC señala que “se trata de hechos que no pueden ni deben ser tolerados en nuestro ordenamiento jurídico, pues están en abierta contradicción con el artículo 23 de la Constitución...” así como con el principio de irrenunciabilidad de derechos.

En la segunda resolución posterior en el tiempo que estamos comentando, sin embargo, el TC señala, sobre este mismo tema, lo siguiente: “la posibilidad de reducir las remuneraciones está autorizada por la Ley N° 9463, del 17 de diciembre de 1941, siempre que medie aceptación del trabajador. Igual situación es contemplada, contrario sensu, por el artículo 30, inciso b), del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR), y el artículo 49 de su reglamento (aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR), que consideran la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría como acto de hostil. Como vemos, en esta segunda resolución el TC deja claramente establecido que si es posible que la remuneración pueda ser reducida, siempre que se cuente con el consentimiento del trabajador; habría que agregar a ello que la rebaja no podría producirse por debajo del monto establecido como remuneración mínima vital que sería el mínimo que no podría ser objeto de disposición por parte del trabajador.

Entonces, para el TC los acuerdos de reducción de remuneraciones son válidos en la medida en que: No exista un acto de amenaza, violencia o coacción que hubiera viciado la voluntad del trabajador (aceptación del trabajador), y El monto de la remuneración luego de la reducción no sea inferior del mínimo legal vigente.

NORMATIVIDAD VIGENTE DE LA REDUCCION DE REMUNERACIONES

La ley N° 9463 del 17 de diciembre de 1941, señala en su artículo único:

“La reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados (...), debiéndose computársele las indemnizaciones por los 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”.

EMPLAZAMIENTO

Por intermedio de la presente ante una clara infracción a la normatividad legal por actos de hostilidad en agravio de mi persona en mi calidad servidor público de la Categoría Obrero, bajo el régimen laboral privado D. Leg. 728, conforme a Ley N 30889 (reposición judicial), el mismo que es equiparable al despido indirecto, al amparo al numeral: b)La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría, al amparo al art.30 del D.S. N 003-97-TR; procedo a emplazar a su persona en su calidad de Gobernador del Gobierno Regional Moquegua, a efectos de que en un plazo de 06 días naturales, que serán computados a partir del día siguiente de la fecha de recepción de la presente; Ordene el Cese de los Actos de Hostilidad, y el pago del reintegro de mi remuneración básica por la suma ascendente a S/300.00 soles, correspondiente al mes de Enero, Febrero y Marzo del año 2019 previos descuentos de ley; y se cumpla con el pago de la remuneración básica de forma integra ascendente a S/1,800.00 Soles en los demás meses sobrevinientes por corresponder a un derecho adquirido al haber percibido el mismo por un periodo de 02 años (2017-2018) ; en caso de incumplimiento me veré en la obligación de recurrir a la instancias judiciales, con el objeto de entablar las acciones judiciales correspondientes de acuerdo a ley.

MEDIOS PROBATORIOS:

1.- DNI

2.- a folios 1, Credencial otorgado por la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto , la misma que acredita que el recurrente tiene la calidad de regidor del Centro Poblado San Francisco, con un periodo de vigencia 01-11-2017 hasta 31-10-2021

3.- Resolución Jefatural N-031-2018-GRM/ORA-ORH, la misma que acredita que el recurrente en su calidad de regidor del Centro Poblado de San Francisco, cuenta con licencia hasta por 20 horas semanales por función edil, y también se ordena mediante el mismo acto resolutivo que se brinden las facilidades sin reducir su nivel remunerativo bajo responsabilidad.

4.- A folios 22 (22) boletas de pago que corresponden a los meses de Marzo del 2017 a Diciembre del 2017, Enero a Diciembre del 2018, Febrero y Marzo del 2019 acreditándose el pago de la remuneración básica reducida ascendente a S/1,500.00 Soles.

5.- Adjunto Ley N- 30899



JAVIER JORGE RAMOS HUMIRE

DNI N 44820842

Categoría: Obrero

Domicilio: Urb. de Vivienda Talleres Vista Alegre C-11

San Francisco –Moquegua