Pérdida de confianza y reducción de remuneraciones

Willy MONZÓN ZEVALLOS*

A partir de las conclusiones generadas en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral desarrollado el 25 y 26 de marzo de 2021, en el presente artículo el autor analiza las posiciones propuestas en el Tema 1 relacionado con la pérdida de confianza y la reducción de remuneración, en el que se formuló como problema el siguiente: ¿El trabajador de confianza que retorna a su puesto ordinario de labores tiene derecho a continuar percibiendo su remuneración habitual? Al respecto considera que la respuesta es negativa, ya que el retiro de confianza implica la pérdida de las responsabilidades que justificaban el pago de una remuneración mayor a favor del trabajador, mientras aquel permanezca prestando servicios en un puesto de confianza.

PALABRAS CLAVE: Pleno jurisdiccional / Remuneración / Trabajadores de confianza / desvinculación / Retiro de la confianza.

Recibido : *04/05/2021*
Aprobado : *05/05/2021*

I. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y LOS EFECTOS DEL RETIRO DE CONFIANZA

En toda organización empresarial existen jerarquías y se distribuyen las actividades a través de distintos puestos, unos con mayores exigencias y responsabilidades que otros, o con mayor importancia en el desarrollo de las actividades empresariales; por tanto, de manera genérica podemos decir que tenemos puestos ordinarios y puestos calificados para personal de dirección o para trabajadores de confianza, los que justamente se caracterizan por ser posiciones claves con mayor responsabilidad, lo que a su vez determina que la remuneración de estos trabajadores sea distinta a la que se retribuye a un trabajador ordinario, situación no ajena a la legislación laboral que, definió de manera clara qué debemos entender por trabajador de dirección y de confianza.

Como se aprecia del artículo 43 del D.S. Nº 003-97-TR (LPCL) el personal de dirección es el que comparte con el empleador la representación de la empresa, las funciones de administración

* Abogado experto en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, integrante del Estudio Muñiz, Olaya, Meléndez, Castro, Ono & Herrera. Asociado activo de la Sociedad Peruana del Trabajo y de la Seguridad Social - SPDTSS.

y control, lo sustituye o de cuya actividad y responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial; asimismo, la norma laboral considera que los trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto directo con el empleador o el personal de dirección, teniendo acceso a información de carácter reservado, o aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales, siendo importante precisar que el personal de dirección es trabajador de confianza, pero no todo trabajador de confianza es personal de dirección.

Es importante tener en cuenta el desarrollo jurisprudencial que a la fecha existe respecto los trabajadores de confianza, para ello, se recomienda revisar la STC N° 4492-2004-AA/TC, STC N° 1651-2005-PA/TC, STC N° 3572-2005-PA/TC, STC N° 00078-2006-PA/TC, STC N° 1789-2006-AA/TC, STC N° 3501-2006-PA/TC, STC N° 08257-2006-PA, STC N° 756-2007-PA/TC, STC N° 3494-2007-PA/TC, STC N° 5220-2007-PA/TC, STC N° 443-2008-PA/TC, STC N° 4219-2008-AA/TC, STC N° 3043-2009-PA/TC, STC N° 07444-2013-PA/TC y la Casación N° 18450-2015 Lima y la Casación N° 03106-2016 Lima. Siendo una de las más importantes a mi criterio la STC N° 3501-2006-PA/TC, ya que, determinó las particularidades que caracterizan un puesto de confianza.

Como en la práctica los trabajadores pueden ser contratados en puestos de confianza desde el inicio de la relación laboral o al ser trabajadores ordinarios, por la confianza depositada por el empleador pueden ser promovidos a puestos de confianza, la jurisprudencia de la Corte Suprema determinó que los primeros cuentan con una relación laboral de exclusiva confianza y los segundos con una relación laboral mixta; en ambos casos el otorgamiento de la confianza genera que se constituya una condición resolutoria del contrato de trabajo a partir del retiro de confianza; sin embargo, al producirse un retiro de confianza se generarán distintos efectos en atención a la relación del trabajador que ya no cuenta con la confianza del empleador, siendo los efectos los siguientes:

a. En caso de una relación laboral de exclusiva confianza, extinción del contrato de trabajo.

b. En caso de una relación laboral mixta, el cese en las labores calificadas y el retorno al puesto de trabajo ordinario anterior.

c. En caso de una relación laboral mixta, ante la negativa de retornar al puesto por decisión del empleador o el trabajador, el pago de la indemnización tarifada.

Es importante precisar que los trabajadores de exclusiva confianza (incluidos en ese grupo los de dirección) ante el retiro de confianza y como consecuencia la extinción de la relación laboral, no tienen derecho a la reposición (efecto restitutorio del despido) y tampoco tienen derecho al pago de la indemnización tarifada por despido arbitrario (efecto resarcitorio del despido) regulada en el artículo 38 de la LPCL; sin embargo, es necesario aclarar que el pago de la indemnización por despido arbitrario, a raíz del retiro de confianza, únicamente correspondía a los trabajadores con relación laboral mixta, siendo importante tener en cuenta que la Corte Suprema, en la Casación N° 18450-2015 Lima, estableció que el retiro de confianza no constituye una forma de despido, sino una forma especial de extinción de la relación laboral.

> «Los **trabajadores** de exclusiva confianza (…) ante el retiro de **confianza** y como consecuencia la **extinción** de la **relación laboral**, no tienen derecho a la **reposición** (…) y tampoco tienen **derecho** al pago de la **indemnización** tarifada por despido **arbitrario**».

El criterio citado en la Casación Nº 18450-2015-Lima no era precedente vinculante obligatorio, es así que con posterioridad mediante Casación Nº 3106-2016-Lima, se volvió a establecer que, en caso de retiro de confianza de un trabajador con relación laboral mixta, correspondía el pago de una indemnización si el empleador ejecutaba el cese y no permitía que aquel retorne a su puesto ordinario anterior, lo que era equivalente a ejecutar un despido arbitrario, ya que no existía causa justa para el cese, quedando clara la posición de la Corte Suprema respecto el efecto que genera el retiro de confianza de un trabajador con relación laboral mixta que no retorna al puesto de labores anterior; sin embargo, en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, en el IV punto se precisaron las siguientes reglas:

> En el caso de trabajadores de dirección o de confianza de empresas y/o instituciones del sector privado:
>
> - Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza.
> - Aquellos trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o dirección dentro de la misma empresa o institución privada, les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso de que su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporase a su antiguo puesto de trabajo.

En consecuencia, en el caso del trabajador con relación laboral mixta que se desempeña como personal de dirección o de confianza, si se ejecuta su retiro de confianza, ello puede generar que se presenten tres supuestos: **i)** Retirar la confianza al trabajador en el cargo de dirección o confianza y disponer que se reincorpore a su antiguo puesto de trabajo ordinario. **ii)** Retirar la confianza al trabajador en el cargo de dirección o confianza e impedir su reincorporación en el puesto ordinario, y **iii)** Retirar la confianza al trabajador en el cargo de dirección o confianza, disponiendo que retorne a su antiguo puesto y aquel opte por no reincorporarse; siendo el objeto de análisis del presente artículo el primer supuesto y la incidencia de esa decisión del empleador respecto las remuneraciones del trabajador.

II. EL SALARIO COMO VALOR DE LA FUERZA DE TRABAJO Y COMO DERECHO

Uno de los elementos del contrato de trabajo es el salario (remuneración), siendo necesario tener en cuenta la existencia

de leyes económicas que producen efectos que inciden en el trabajo, el profesor Alonso (2013) refiere que:

> el comportamiento del trabajo es una mercancía más, que, en los modelos de RICARDO y de MALTHUS, de influencia tan profunda y duradera, se demanda y se ofrece, con su precio natural y su precio de mercado y con la tendencia general de éste a igualarse con aquél, siendo su precio natural el necesario para que el trabajador pueda subsistir y mantener su especie, sin aumento o disminución; el necesario para no dejar de existir individualmente en RICARDO; el socialmente preciso, en MALTHUS, para contener fácticamente el crecimiento geométrico de la población. (p. 467)

El mismo autor al referirse al fondo de salarios precisa que:

> En otros economistas clásicos, señaladamente en Adam Smith –aparte de que en alguna ocasión declare, invirtiendo la relación entre la mercancía y su precio, que "los modos de subsistencia no son la causa, sino la consecuencia de las diferencias de salarios"– el nivel mismo de subsistencia es "psicológico" y no fijo o con sus palabras, muy variable según las circunstancias, más amplio en una sociedad que avanza hacia la abundancia que en una estancada…o que retrocede", con lo que "la subsistencia del trabajador… precio real del trabajo, y en consecuencia sus remuneraciones, no están sujetos a ninguna "ley de hierro" que los mantenga constantes". (Alonso, 2013, pp. 467-468)

Aludiendo así a la naturalidad de las leyes económicas.

Por su parte, Marx (2014) analizó la conversión del valor o precio de fuerza de trabajo en salario, considerando que:

> El salario del trabajador aparece como precio del trabajo, como una cantidad determinada de dinero que se paga por una cantidad determinada de trabajo. Se habla entonces del valor del trabajo y se llama a su expresión en dinero precio necesario o natural suyo. Se habla por otra parte, de precios de mercado de trabajo, esto es, de precios que oscilan por encina o por debajo del precio necesario del trabajo. (p. 206)

Posteriormente, el mismo autor analiza la importancia de la conversión del valor y precio de la fuerza de trabajo en forma de salario, considerando que la conversión del precio de la fuerza de trabajo encumbre el trabajo gratuito del trabajador asalariado.

En un interesante estudio Rieznik (2004), luego de analizar a los autores citados en los párrafos precedentes considera que:

> [E]l salario no es el valor del trabajo; es el valor de la fuerza de trabajo. La fuerza de trabajo es aquella capacidad de trabajar que el trabajador vende al capitalista. Como cualquier otra mercancía, la fuerza de trabajo vale el trabajo social que sea necesario para producirla. Y la fuerza de trabajo se reproduce alimentando obreros, dándoles condiciones mínimas de subsistencia, para que el ciclo productivo siguiente vuelvan a trabajar. (p. 84)

Por tanto, desde la teoría económica y las distintas posturas propuestas, considero que perfectamente podemos concluir que el salario es el precio que paga el empleador por la fuerza de trabajo.

Sin perjuicio de lo manifestado, Von Mises (2011) considera que:

> El trabajo es un factor de producción escaso. Como tal factor de producción se compra y se vende en el mercado. El precio del trabajo queda comprendido en el precio del producto o servicio si es el propio trabajador quien vende el producto o servicio. Cuando, en cambio, lo que se compra es trabajo puro, ya sea por un empresario dedicado a producir por el mercado o por un consumidor que desea consumir el fruto obtenido, denominamos salario a la cantidad pagada por la contribución laboral. (p. 701)

El mismo autor indica que no se puede hablar de trabajo y salarios en general, ya que existen trabajos diferentes cuantitativa y cualitativamente, y que los salarios solo puede fijarlos el mercado.

«El **Derecho Laboral** considera al **trabajo** ya no como una simple **mercancía**, sino como un derecho **fundamental** con trascendencia **social**, el cual genera como **contraprestación** el pago del salario (remuneración) **calificando** este concepto como un **elemento** del **contrato** de trabajo».

Como advertirán el tratamiento teórico del salario, desde la teoría económica, asemeja a la fuerza de trabajo como una mercancía; por lo que es negociable y su valor lo puede fijar el mercado; sin embargo, lejos de estas frías definiciones, el Derecho Laboral considera al trabajo ya no como una simple mercancía, sino como un derecho fundamental con trascendencia social, el cual genera como contraprestación el pago del salario (remuneración) calificando este concepto como un elemento del contrato de trabajo; nuestra Constitución, en su artículo 24 reconoce el derecho a la remuneración equitativa y suficiente, que procure para el trabajador y su familia, el bienestar material y espiritual; a partir de ello, la LPCL define a la remuneración como:

> Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

Por tanto, este derecho y elemento del contrato de trabajo puede ser otorgado en dinero o en especie (con las limitaciones que la ley establece) y se caracteriza: i) por su naturaleza contraprestativa, que excepcionalmente no se cumple en casos como por ejemplo las vacaciones, la licencia por maternidad, etc.; sin que ello desnaturalice ese carácter, ii) por la libertad de disposición que tiene el trabajador respecto su salario, ya que una vez producido

el pago el salario pasa a ser de propiedad del trabajador, y iii) porque genera una ventaja o incremento patrimonial. Siendo importante precisar que el salario tiene naturaleza alimentaria no solo para el trabajador, sino también para su familia, es así que se reconoce el superprivilegio como crédito, tal como lo reconoce el segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución.

El salario (remuneraciones) se determina en función de distintos criterios, entre ellos el tiempo de trabajo (sea por hora, día, semana, quincena o mes) también en función de la producción, a la estructura salarial, pudiendo a su vez ser principales o complementarias y en función a su regularidad o periodicidad, es decir, fijas, variables o imprecisas y periódicas, siendo importante precisar que el diseño de los sistemas remunerativos se basa en atención a la naturaleza del negocio y la estructura de la organización, para lo cual además se realizan análisis y evaluaciones de puestos, así como de su calificación, con el objeto de determinar la política salarial observando criterios y parámetros objetivos que justifiquen las distinciones entre puestos evitando incurrir en discriminación.

III. PÉRDIDA DE CONFIANZA Y REDUCCIÓN DEL SALARIO

Teniendo claro el escenario respecto la remuneración como valor de la fuerza de trabajo desde el punto de vista económico, y como derecho y elemento del contrato de trabajo desde la perspectiva jurídica, en el caso de los trabajadores ordinarios que son promovidos a puestos que por la naturaleza de las funciones son calificados como de confianza, es posible que al asumir nuevas responsabilidades, su salario incremente, siendo lo prudente que al disponer la promoción del trabajador, el empleador precise que el incremento del salario se encuentra sujeto a condición, es decir, a mantener la confianza del empleador, de tal manera que cuando se ejecute el retiro de confianza y el trabajador retorne a su puesto ordinario, vuelva a percibir el salario propio de ese puesto.

Pese a que el retiro de confianza de un trabajador con relación laboral mixta puede ocasionar que aquel retorne al puesto de labores anterior bajo las mismas condiciones y con reducción de salario (ya que dejará de realizar funciones de mayor responsabilidad) mediante Casación Laboral Nº 3636-2010-Cusco, se consideró que la modificación de la remuneración (reducción) por retiro de confianza configuraba el acto de hostilidad descrito en el literal b) del artículo 30 de la LPCL, siendo exigible observar lo normado por la Ley Nº 9463, precisando además que, en nuestro ordenamiento jurídico no existen mayores diferencias entre los trabajadores de confianza y dirección respecto los demás trabajadores (afirmación que no es correcta) manifestando adicionalmente lo siguiente:

> VIGÉSIMO TERCERO: De las glosas que anteceden, así como de la interpretación efectuada por este Colegiado, de las normas constitucionales y supranacionales que respaldan la remuneración de los trabajadores, se colige que: i) es jurídicamente válido aplicar la prohibición legal de reducción inmotivada de remuneraciones consagrada en el inciso b) del artículo 30º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores de confianza, pues no existe razón jurídica para su exclusión al no existir norma que determine ello (principio de legalidad); ii) a este tipo de trabajadores de "confianza" –utilizando el

término genérico que abarca a los trabajadores de confianza propiamente dicho y a los trabajadores de dirección–, también les resulta aplicable conforme lo exige la Ley Nº 9463, que medie acuerdo expreso e indubitable respecto de la reducción de la remuneración, no siendo posible admitir la misma, si se origina en la decisión unilateral e inmotivada del empleador; y, iii) el contexto mismo de las circunstancias que rodean a este tipo de trabajadores, como el tiempo que dura la designación, y atendiendo a la conexidad existente entre el derecho a la remuneración equitativa y el principio-derecho a la dignidad de la persona, hace que el quantum remunerativo adquiera una importancia significativa para alcanzar los fines de la remuneración previstos en nuestra norma constitucional, cual es, el lograr el bienestar material y espiritual del trabajador.

VIGÉSIMO CUARTO: En el presente caso, el actor ingresó a laborar el uno de mayo de mil novecientos noventa y dos, siendo promovido en el mes de febrero de mil novecientos noventa y cuatro al cargo de Jefe de Abastecimiento, luego a Jefe de Logística, Jefe de Ventas, Jefe de Servicio Eléctrico de Vilcanota, Jefe de Finanzas y desde el trece de mayo del dos mil nueve, en que se desenvolvió como Jefe de Marketing, ejerció cargos con responsabilidad al interior de la empresa, esto es, por más de quince años de labor ininterrumpida. Esta carrera ascendente y vertical a lo largo de tan dilatado récord laboral indican no solo la existencia de confianza depositada en el trabajador, sino también la existencia de un despliegue de habilidades y destrezas profesionales que constituyen indicativos para que la demandada haya extendido aquellos cargos de dirección por tal lapso de tiempo al demandante; y que justifican –precisamente– que este haya incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos un status remunerativo laboral y su correlato de status social, que no puede ser quebrantado inmotivadamente por el empleador sin utilizar el mecanismo legal previsto por la Ley Nº 9463, pues aceptar este cambio sin que medie una aceptación expresa del trabajador, implica respaldar una decisión inconstitucional y arbitraria que lesiona no solo el entorno laboral del trabajador, sino también el social y familiar, al dispensarle un trato remunerativo ostensiblemente menor del que venía percibiendo.

Es evidente que la promoción a un puesto de confianza genera un incremento patrimonial que repercute en el *status* social del trabajador; sin embargo, ese incremento está supeditado a la prestación de servicios en el puesto de confianza ejecutando las funciones y asumiendo las responsabilidades que ello implica; por lo que el motivo y la condición del incremento es el otorgamiento de la confianza. La Casación Laboral N° 23795-2017-Lima modificó el criterio anterior y precisó que el retiro de confianza no implica de ninguna manera que, al retornar el trabajador a su puesto ordinario anterior, le asista el derecho a conservar el salario del puesto de confianza, la casación en su octavo considerando precisa que la adecuación del monto remunerativo del trabajador de confianza efectuado por el empleador no constituye acto de hostilidad:

> (…) **Octavo.** Si bien es cierto, la demandante vino percibiendo como remuneración básica un monto correspondiente a la categoría 229 de acuerdo

> a las Escalas Salariales vigentes el empleador, (…) en uso de su poder de dirección, designó a la demandante en diversos cargos de confianza (gerente del Departamento de Marketing, gerente del Departamento de Logística y gerente del Departamento de Recursos Humanos), lo que de ninguna manera implica que una vez culminada su designación mantenga el derecho a conservar la retribución percibida, pues, se debe tener en cuenta que al ser un cargo de confianza, por la mayor responsabilidad en las funciones desempeñadas implica un monto remunerativo superior, no teniendo la misma calidad el cargo que desempeña actualmente. (…)

«Es evidente que la **promoción** a un puesto de **confianza** genera un **incremento patrimonial** que repercute en el *status* social del **trabajador**; sin embargo, ese incremento está **supeditado** a la prestación de **servicios** en el puesto de confianza ejecutando las **funciones** y asumiendo las **responsabilidades** que ello implica».

El razonamiento de la casación citada reconoce que ante la variación sustancial del puesto y funciones desempeñadas por el trabajador, resulta inviable mantener el último salario (remuneración), lo que no configura acto de hostilidad, sino una adecuación en atención a las nuevas funciones y responsabilidades; por lo que –en el fondo– se reconoce que el incremento salarial por promoción a un puesto de confianza está sujeto a condición, la que justamente se configura con la prestación de servicios en el puesto de confianza, siendo importante precisar que el D.S. N° 001-96-TR, Reglamento de la LPCL en su artículo 49 establece que la reducción de remuneraciones a que se refiere el inciso b) del artículo 63 de la Ley, no se configura como hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.

A partir de lo manifestado, al existir dos criterios respecto a la adecuación (reducción) salarial como consecuencia del retiro de confianza, en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral (desarrollado el 25 y 26 de marzo de 2021), se incluyó como tema a tratar, la pérdida de confianza y la reducción de la remuneración, formulándose como interrogante si el trabajador de confianza que retorna a su puesto ordinario de labores tiene derecho a continuar percibiendo su remuneración habitual. Ante ello, se plantearon dos ponencias: i) El retorno del trabajador al puesto ordinario tiene derecho a continuar percibiendo el salario del puesto de confianza, y ii) el trabajador que retorna al puesto ordinario no tiene derecho a continuar percibiendo el salario habitual del puesto de confianza, sino el de su puesto ordinario.

Los fundamentos de la primera ponencia se ajustan a los que sustentaron la Casación Laboral N° 3636-2010-Cusco y los fundamentos de la segunda a los de la Casación Laboral N° 23795-2017-Lima, es así que respecto al Tema 1 objeto de análisis, la ponencia ganadora

del Pleno concluyó que: "El trabajador de confianza que retorna a su puesto ordinario, no tiene derecho a seguir percibiendo la remuneración habitual del cargo de confianza sino la de su puesto ordinario". Comparto esa conclusión, ya que el trabajador que asume un puesto de confianza no tiene estabilidad, debido a que la misma está supeditada a mantener la confianza y también porque la parte que constituye el incremento de salario (remuneración) por la promoción en el puesto de confianza está sujeta a condición.

Sin perjuicio de lo manifestado, a partir de la teoría económica y la teoría jurídica respecto al valor de la fuerza del trabajo y el salario como contraprestación, resulta justo y lógico que si un trabajador con relación laboral mixta –que fue promovido a uno o varios puestos de confianza–, ya no realiza funciones en ese puesto por retiro de confianza, al retornar a su puesto ordinario para realizar funciones distintas y de menor responsabilidad, no le asista el derecho a continuar recibiendo el salario del puesto de confianza, siendo legal y procedente una reducción salarial unilateral por la proporción sujeta a condición, sin que sea exigible el consentimiento del trabajador –como lo establece la Ley Nº 9463–, no configurando tal decisión renuncia de derechos, mucho menos el acto de hostilidad descrito en el literal b) del artículo 30 de la LPCL.

CONCLUSIONES

- El salario (remuneración) además de ser un elemento del contrato de trabajo, cumple una función social en busca del bienestar material y espiritual del trabajador y su familia; sin embargo, observando principalmente su carácter contraprestativo, el salario variará de acuerdo con las funciones y las responsabilidades propias del puesto de labores, de acuerdo con la política remunerativa que con sustento objetivo implemente el empleador.
- Los trabajadores con relación laboral mixta que, de un puesto ordinario, son promovidos a uno o varios puestos de confianza, verán incrementado su salario mientras presten servicios en aquellos puestos calificados, encontrándose sujeta a condición la parte del salario que se paga por la prestación de servicios en el puesto de confianza, ello al amparo de lo normado por el artículo 49 del D.S. Nº 001-96-TR.
- Por tanto, si se ejecuta el retiro de confianza y el empleador dispone el retorno del trabajador a su puesto ordinario anterior, este no tendrá derecho a continuar percibiendo el salario que corresponde al puesto de confianza, decisión que no constituye renuncia de derechos laborales ni configura el acto de hostilidad descrito en el literal b) del artículo 30 de la LPCL, no siendo exigible observar en esos casos lo normado por la Ley Nº 9463.
- Finalmente, para evitar cuestionamientos a la reducción del salario por retiro de confianza, se sugiere que en el documento por el que se promueve al trabajador con relación laboral mixta a un puesto de confianza, se condicione el aumento de su salario al tiempo en el que preste servicios en el puesto calificado, precisando que si retorna a su puesto ordinario, volverá a recibir el salario anterior sin incremento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso Olea, M. (2013). *Introducción al Derecho del Trabajo.* Navarra: Civitas.

Marx, K. (2014). *El Capital. Crítica de la economía política. Antología.* Madrid: Alianza Editorial.

Rieznik, P. (2004). *Las formas del trabajo y la historia. Una introducción al estudio de la economía política.* Buenos Aires: Editorial Biblos.

Von Mises, L. (2011). *La Acción Humana. Tratado de Economía.* Madrid: Unión Editorial.