



Bogotá D.C.,

08SE2018120300000040884 de 30 de octubre de 2018
Al responder por favor citar esté número de radicado

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE201841060000061069/2018
Trabajadores de dirección, manejo y confianza

Respetado Señor (a), reciba un cordial saludo:

De manera atenta le damos respuesta a su comunicación, con la que consultó lo siguiente:

“(...) puede ser considerado trabajador de confianza y manejo al conductor de vehículo de carga furgon, que transporta y hace entregas de mercancías lubricantes, cuyo valor por despacho es de aproximadamente noventa millones de pesos. De igual manera tiene acceso a dineros por el recaudo de ventas, títulos valores, documentos contables y financieros en razón de su labor. (...)”

Antes de dar trámite a su consulta, es necesario aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica absuelve de modo general las consultas con relación a las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, **sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal**. En tal sentido, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, dispone que **los funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces de la República**.

En atención a su consulta, la duración de la jornada ordinaria de trabajo se encuentra regulada por el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“ARTICULO 161. DURACION. <Artículo modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana (...)”

La jornada ordinaria máxima de trabajo es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales. De suerte que, una jornada diaria o semanal superior a la ordinaria, supondría trabajo suplementario o de horas extras.



Los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, están excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo, establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, de conformidad con el artículo 162 de dicho Código, así:

“ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

a). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo; (...)

Al respecto, la Corte Constitucional, en la sentencia C-372 de 1998, en donde declaró la exequibilidad de los literales a) y b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, consideró que:

“Esta Corte ha estimado que “la protección al trabajo establecida por mandato del artículo 25 constitucional, incluye la fijación de jornadas máximas, dentro de las cuales los trabajadores presten los servicios propios de la relación laboral y estén sometidos a las órdenes del patrono”,[3] situación que se acompasa con el necesario descanso que es un derecho y que tiene como fines, entre otros, permitirle al trabajador “recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona”.[4]

Lo anterior, sin embargo, no obsta para que atendida la especial naturaleza de las actividades que determinados trabajadores cumplen al servicio de un empleador y sin perjuicio del derecho al descanso, se prevea una mayor disponibilidad que la exigida a los demás operarios. Tal posibilidad es desde todo punto de vista excepcional y, según la jurisprudencia de esta Corporación, las hipótesis en las que haya lugar a demandar la presencia del trabajador en días y horas distintos a los de la jornada normal no deben quedar al capricho del empleador, sino que han de venir previamente definidas en la ley y obedecer a circunstancias objetivas y razonables.

En este orden de ideas, cabe precisar que los cargos de dirección, de confianza y de manejo revisten de una especial importancia en cualquier organización, resultandos esenciales al cabal desarrollo de sus actividades, a la preservación de sus intereses fundamentales y a la realización concreta de sus fines. Por lo tanto, la consagración de estas actividades como una excepción a la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo se inscribe dentro de la facultad que asiste al legislador para definir situaciones específicas en las que se justifique solicitarle al trabajador una disponibilidad diferente, toda vez que la responsabilidad aneja a actividades de esta índole es de mayor entidad que la originada en funciones corrientes.



Acerca de este t3pico, vale la pena transcribir las consideraciones de la H. Corte Suprema de Justicia que, a3n cuando fueron hechas antes de la Constituci3n de 1991, a juicio de esta Corporaci3n, son plenamente ajustadas al nuevo orden superior:

“Se observa en primer lugar que, por raz3n de los caracteres particulares de algunos trabajos o actividades, el legislador se vio obligado a crear una especial categor3a de trabajadores que, para ciertos efectos, sometió a un r3gimen especial, como ocurre en lo referente a la jornada m3xima de trabajo y al fuero sindical.

“Por lo que hace al punto que interesa al caso en estudio , el art3culo 162 del C3digo sustantivo del Trabajo, estableci3 lo siguiente: ‘Quedan excluidos de la regulaci3n sobre jornada m3xima legal de trabajo los siguientes trabajadores: a) Los que desempe3en cargos de direcci3n, de confianza o de manejo;...’. Esos t3rminos ‘de direcci3n, de confianza o de manejo’ que utiliza la ley, no implican categor3as distintas conforme al significado gramatical de las palabras que emplea, sino que abarcan una instituci3n 3nica, traducen una sola idea y son la expresi3n legal del concepto ‘trabajadores de confianza’, nacido de las necesidades y del inter3s de las empresas. Por otra parte, se trata de un concepto gen3rico, que no es susceptible de numeraci3n limitativa, y que, por consiguiente para precisar si una determinada actividad implica el desempe3o de un cargo ‘de direcci3n, de confianza o de manejo’ debe estudiarse en cada caso la respectiva relaci3n de trabajo, en funci3n de los intereses y necesidades fundamentales de cada empresa, cuesti3n que corresponde al juzgador pues el derecho del trabajo no abandona a la voluntad de los particulares la fijaci3n de sus conceptos.

“En apoyo de lo anterior, es oportuno citar lo expresado sobre el particular por el tratadista Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, que dice: ‘Ah3 donde est3n en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su 3xito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores, debe hablarse de empleados de confianza’.

“No basta, pues, para incluir dentro del r3gimen exceptivo que consagra el art3culo 162 del C3digo Sustantivo del Trabajo, a las personas que ocupan ciertos y determinados puestos, porque estos sean de confianza, sino que es indispensable que la funci3n que se desempe3e en los puestos de que se trata sea sustancialmente de confianza y este car3cter depende de las actividades que se desempe3en. As3 lo ha entendido la jurisprudencia al expresar: ‘Desde luego, en todo trabajador, se deposita un m3nimo de confianza que responde a las exigencias de lealtad, honradez, aptitud y dem3s calidades derivadas de la especial naturaleza de la relaci3n laboral. Pero cuando a esas condiciones comunes se agregan otras que por comprometer esencialmente los intereses morales o materiales del patrono, implican el ejercicio de funciones propias de 3ste, el elemento confianza adquiere singular relieve y por ello se le usa para calificar o distinguir el car3cter del empleado’ (Casaci3n 7 de noviembre de 1950, Gaceta del Trabajo, Tomo V, P3g. 900).



“Además, el concepto que implica el término -cargo de confianza-, según el alcance y contenido que se deja expuesto, no ha de existir solamente en un momento de la relación de trabajo, pues no puede calificarse como empleado de confianza a aquél que, no siéndolo según sus funciones esenciales y permanentes, en un momento dado y con carácter transitorio, para llenar vacíos en la empresa le sean asignados o impuestos servicios de tal, por el patrono.

“En efecto, si esta especial categoría de trabajadores, creada por el legislador, obedece de manera esencial o fundamental a la necesidad de las empresas de proteger sus altos intereses, su propiedad o patrimonio, parece lógico deducir que las personas señaladas o escogidas por el patrono para realizar esas determinadas actividades o funciones, lo sean en atención a sus antecedentes personales, a su capacidad y moralidad, además de los conocimientos técnicos que el cargo requiera; esto hace suponer que debe tratarse de situaciones estables a las que de ordinario llega el trabajador bien sea por sus antecedentes y trayectoria en la prestación de servicios anteriores a la empresa, o porque sus calidades especiales de que es poseedor y de que seguramente tiene conocimiento el empleador, le permiten obtener esa clase de distinciones para desempeñar un cargo de dirección, de confianza o de manejo”.[5]”

Los horarios de trabajo y el reconocimiento de trabajo suplementario a los trabajadores de dirección confianza o manejo será conforme a lo establecido en el reglamento interno de trabajo. Aclarando que a estos trabajadores no se le aplica el límite sobre jornada máxima legal, tal como lo establecen los artículos 161 y 162 del Código Sustantivo del Trabajo. Pero, si se les reconoce los recargos, descanso remunerado en dominicales y festivos y lo establecido en la normatividad laboral para vacaciones, teniendo en cuenta el límite para efectos de su acumulación.

Los cargos de dirección, de confianza y de manejo son una excepción a la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, porque por la naturaleza, confianza y responsabilidad de dichos cargos el legislador considero justificado solicitarle al trabajador una disponibilidad diferente, respecto a los demás trabajadores, a partir de los intereses y necesidades fundamentales de cada empresa. Siendo indispensable que la función que se desempeñe en los puestos de que se trata **sea sustancialmente de confianza** y este carácter depende de las actividades que se desempeñen este tipo de trabajadores.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia identifica a este tipo de personal como “los directores, gerentes, administradores y los demás” que puedan realizar actos de representación con la autorización expresa o tácita del empleador, porque ejercen una posición jerárquica en la empresa, con facultades de mando, coordinación y cierto poder de autodecisión, pudiendo tomar decisiones de dirección y de control en la empresa.

En consecuencia, si bien un conductor normalmente no tiene facultades de mando, coordinación y cierto poder de autodecisión, es necesario tener en cuenta las funciones que realizan dentro de la empresa, que por el nombre del cargo que el mismo empleador le da, a efectos de ser considerado trabajador de dirección, confianza o manejo.



Si considera que se está presentando infracciones a la normatividad laboral, puede acudir ante el Inspector de Trabajo, para que este Ministerio, probadas las mismas, imponga las sanciones administrativas correspondientes. Si considera que sus derechos, de carácter laboral, están siendo vulnerados existe la posibilidad de exponer la situación presentada ante la jurisdicción laboral, por ser el Juez del Trabajo el único funcionario competente para declarar derechos y definir situaciones jurídicas laborales, previo el trámite de un proceso laboral.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Finalmente, invitamos a que visite la página web del Ministerio del Trabajo www.mintrabajo.gov.co, en la sección normatividad, en donde pondrá consultar diversos conceptos sobre la normatividad laboral y de seguridad social expedidos por la Oficina Asesora Jurídica.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Transcriptor- Proyectó: D. Adames
Revisó: Marisol P. Carolina M.
Aprobó: Marisol P.

Ruta electrónica: C:\Users\DiegoAdames\Dropbox\Ministerio del Trabajo-Grupo de Consultas\2018\Octubre 2018\Octubre semana 4\Babel 61069 trabajadores de dirección, manejo y confianza Alba Ximena Vargas González.docx

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 1125183
Celular
120