

“EL TRABAJADOR DE CONFIANZA: Un Estudio a cerca de su Naturaleza Jurídica en Venezuela”

Por Dr. Yoheme Rafael Arendes C. Jr

Abogado – Maestría Derecho del Trabajo y Seguridad Social

País: República Bolivariana de Venezuela (América Latina)

Este artículo se propone analizar, desde una perspectiva eminentemente práctica y basada en la experiencia profesional, el tema relacionado con la Naturaleza Jurídica del Trabajador de confianza teniendo en cuenta las disposiciones establecidas en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela (Mayo 2012).

En el mundo laboral la confianza es un factor determinante para el establecimiento de relaciones signadas por la fortaleza y el vigor en el desempeño diario. Generalmente, el personal de confianza es catalogado como un buen empleado.

Encargar o poner al cuidado de una o varias personas los secretos de la compañía no es una tarea fácil, cuando la regla fundamental es la buena fe. Ello, independientemente de las cualidades y destrezas intelectuales y físicas que debe reunir la persona seleccionada para ocupar estas posiciones.

Las relaciones de confiabilidad entre jefes, gerentes y subalternos son un tema de tanta trascendencia que sociólogos, psicólogos, abogados y especialistas en recursos humanos lo han estudiado durante mucho tiempo.

La confianza se encuentra en empresas pequeñas, medianas y grandes corporaciones. La responsabilidad es una virtud súbdita por el accionista como garantía a la preferencia que le ha sido otorgada para la ejecución del trabajo. Los planes y proyectos importantes de una empresa deben ser manejados con discreción y reserva, es allí donde la confiabilidad del patrono es fundamental para el buen logro de los objetivos.

La derogada Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela (Junio 1997), que establecía en su artículo 45: “Se entiende por trabajador de confianza aquel cuya labor implica el conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del patrono, o su participación en la administración del negocio o en la supervisión de otros trabajadores”.

De esta definición se infiere que las funciones desempeñadas determinan la calificación que se les asigna a los trabajadores de confianza.

Artículo 47: “La calificación de un cargo como de dirección, confianza, inspección o vigilancia dependerá de la naturaleza real de los servicios prestados, independientemente de la denominación que haya sido convenidas por las partes o de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono”.

Artículo 50: “A los efectos de esta ley se considera representante del patrono toda persona que en nombre y por cuenta de este ejerza funciones jerárquicas de dirección o administración”.

En Venezuela con la entrada en vigencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, publicada en Gaceta Oficial Nº 39.908. Decreto Ley Nº 8.938 de fecha 24 de abril de 2012 se eliminó el régimen referido a la figura del trabajador de confianza y se mantiene, sin embargo las figuras de trabajador de dirección, inspección o vigilancia.

En consecuencia con la eliminación de la figura del trabajador de confianza, sólo quedarían exceptuados del fuero de inamovilidad laboral especial todos los trabajadores que ejerzan cargos de direcciones temporales, ocasionales o eventuales. Igualmente la jornada de trabajo ya no abarca a los trabajadores de confianza. Es decir no estarán sometidos a los límites establecidos para la jornada diario semanal de trabajo los trabajadores y trabajadoras de dirección. (Artículo 175). En la nueva Ley del Trabajo en Venezuela, quedó establecido el principio de la *Primacía de la Realidad* en la calificación de un trabajador como de dirección o de inspección dependerá de la naturaleza real de las labores que ejecuta, independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes, de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono o de la que señalen los recibos de pago y contratos de trabajo. (Artículo 39)”.

Finalmente hay que destacar que en Venezuela los empleados de dirección no se encuentran amparados bajo el actual régimen de estabilidad laboral establecido en nueva Ley del Trabajo. (Artículos 85, 86 y 87).

Artículo 37: “Se entiende por trabajador o trabajadora de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter

de *representarte del patrono o patrona* frente a otros trabajadores, trabajadoras o terceros y puede sustituirlo o sustituirlas, en todo o en parte, en sus funciones”.

Artículo 41: “A los efectos de esta ley, se considera *representante del patrono o de la patrona* toda persona natural que en nombre y por cuenta de éste o ésta ejerza funciones jerárquicas de dirección o administración o que lo represente ante terceros o terceras.

Los directores, directoras gerentes, administradores, administradoras, jefes o jefas de relaciones industriales, jefes o jefas de personal, capitanes o capitanas de buques o aeronaves, liquidadores o liquidadoras, depositarios o depositarias y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se consideran *representantes del patrono o de la patrona* aunque no tengan poder de representación, y obligarán a su representado o representada para todos los fines derivados de la relación de trabajo”.

La doctrina ha considerado que el personal de dirección lleva implícita la calificación de confianza:

- a) Ejercen la representación del patrono o patrona frente a los otros trabajadores o terceros
- b) Comparte funciones de administración y control, el cual depende el grado de su responsabilidad el resultado de la actividad de la empresa.

Es decir, es la naturaleza de la función desempeñada la que determina la condición del trabajador de confianza. La relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes.

En Venezuela de acuerdo a lo establecido en la nueva Ley del Trabajo los trabajadores de dirección no pueden pertenecer a un Sindicato, ni formar parte de las juntas directivas de los mismos. (Artículo 366). **“Los trabajadores y trabajadoras de dirección no podrán constituir sindicatos de trabajadores y trabajadoras o afiliarse a éstos”.**

Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia TSJ de la República Bolivariana de Venezuela: Los trabajadores de dirección comportan una categoría excepcional en el sistema de relaciones laborales, puestos que ellos están íntimamente ligados al patrono y a la marcha de la empresa, en el sentido de ser los autores de las grandes políticas empresariales y de la toma de decisiones que implican la materialización de actos de disposición del patrimonio empresarial, este tipo de trabajadores está limitado por la voluntad, criterios e instrucciones

directa de quien detenta originariamente la titularidad del capital empresarial, aunque ocupen posiciones de mando y tengan facultad de impartir órdenes. Sobre el alcance y sentido del anterior precepto, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, ya se ha pronunciado al respecto. En sentencia del 18 de Diciembre de Año 2000 (**Caso: José Rafael Fernández contra IBM de Venezuela, S. A. Ponencia: Dr. Magistrado Juan Rafael Perdomo**) se efectuaron los siguientes comentarios en torno a la figura del trabajador de dirección: “... visto que uno de los principios que informa la Ley Orgánica del Trabajo es el de proporcionar estabilidad al mayor número de trabajadores, debe considerarse que la condición de empleado de dirección es de carácter excepcional y por tanto restringida; en este sentido, la noción de empleado de dirección es aplicable únicamente a los altos ejecutivos o gerentes de las empresas, que participan en lo que se conoce como “*las grandes decisiones*”, es decir, en la planificación de la estrategia de producción, en la selección, contratación, remuneración o movimiento de personal, en la representación de la empresa y en la realización de actos de disposición de su patrimonio (...) no pretende que sea considerado como empleado de dirección cualquier trabajador que de alguna manera tome o transmita decisiones, pues en el proceso productivo de una empresa gran número de personas intervienen diariamente en la toma de decisiones, muchas de ellas rutinarias (...) Son empleados de dirección sólo quienes intervienen directamente en la toma de decisiones, que determinan el rumbo de la empresa y que pueden representarla u obligarla frente a los demás trabajadores (...) Para que un trabajador pueda ser calificado como empleado de dirección, debe quedar claro que éste participa en la toma de decisiones y no sólo ejecuta y realiza los actos administrativos necesarios para cumplir con las órdenes, objetivos y políticas que han sido determinadas previamente por el patrono y los verdaderos empleados de dirección. Cuando el empleado de dirección representa al patrono frente a terceros o frente a los demás trabajadores, debe entenderse que tal acto de representación es resultado de las apreciaciones y decisiones que él ha tomado o en cuya toma participó, y no que actúa como un mero mandatario...”. Con base a las reflexiones citadas, se pueden establecer cuatro tareas fundamentales para facilitar la identificación de un trabajador de dirección:

1º) Establecer la actividad económica explotada por el patrono.

2º) Determinar la ubicación jerárquica del trabajador en el organigrama de la empresa.

3º) Determinar las actividades desempeñadas por el trabajador en el seno de la empresa.

4º) Establecer la relación de las labores del trabajador con la actividad económica explotada por el patrono, es decir, establecer si están estrechamente vinculadas o si las labores del trabajador se presentan como secundarias o de apoyo. Esta última diferenciación es de suma importancia, pues facilita conocer si el trabajador o la trabajadora participa en las “**grandes decisiones**” a que se refiere la Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia TSJ antes citada.

CONCLUSIONES

- 1) Se entiende por trabajador de dirección que las funciones que presta, tiene una gran responsabilidad dentro de la administración de la empresa, en cuanto posee mando y jerarquía frente a los demás trabajadores.
- 2) Actúan como *representante del patrono o empleador* y en tales condiciones, las actuaciones de estos trabajadores frente a los demás empleados, obligan al empleador frente a terceros.
- 3) Tienen un tratamiento diferente en lo relacionado con la *jornada de trabajo*, pues para los trabajadores de dirección no se les aplica la jornada máxima. Si las condiciones de trabajo así lo exigen, deberán trabajar más de la jornada legal, pues estando la empresa bajo su responsabilidad no puede ausentarse de ella mientras que las obligaciones exijan su presencia.
- 4) Los trabajadores de dirección no pueden pertenecer a una organización sindical ni formar parte de las juntas directivas.
- 5) La cualidad de un trabajador de dirección dependerá de la naturaleza de las funciones desempeñadas, lo que significa que la condición de ser trabajador de dirección y de confianza, no está dado por el contrato en sí, sino por las funciones desempeñadas por el trabajador, puesto que así no figure en el contrato, ha sido la voluntad del patrono o patrona el asignarle ese tipo de funciones, fue su voluntad que el empleado le representara ante los demás trabajadores. Por ejemplo no se puede considerar a un operario como empleado de dirección cuando no tiene facultades para tomar decisiones. Los trabajadores de dirección son *representantes del patrono o patrona*, y como tales lo obligan frente a sus trabajadores.