

Guía

Personal de dirección y trabajadores de confianza



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

1. Personal de dirección y trabajadores de confianza

De acuerdo a la normativa vigente, el personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Mientras que los trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Fuente: Art 43° del Decreto Supremo N°003-97-TR



1.1 ¿En qué se diferencian?

La principal diferencia entre ambas categorías de trabajadores *“radica en que sólo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a la información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos”*.

Fuente: Fundamento 13 de la sentencia recaída en el Expediente N°03501-2006-AA/TC.

1.2 Calificación del puesto

La calificación de un puesto de trabajo, como de dirección o de confianza, la realiza el empleador, considerando las funciones de cada puesto.



Procedimiento:

El empleador debe cumplir con las siguientes formalidades:

Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza.

Comunicará por escrito a los trabajadores su calificación.

Consignará la calificación en el libro de planillas y en las boletas de pago.

Se debe tener en cuenta que la calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita.

Fuente: Arts. 59° y 60° del Decreto Supremo N° 001-96-TR

2. Consecuencias de la calificación de dirección o de confianza

La calificación de un puesto como de dirección o de confianza genera unas consecuencias jurídicas distintas respecto de los trabajadores ordinarios o comunes.

Así tenemos:

2.1 Período de prueba

El período de prueba general es de tres (03) meses; sin embargo, en el caso de los trabajadores de confianza, este período puede ser ampliado hasta por seis (06) meses y, en el caso del personal de dirección, hasta por un año.

En todos los casos, la ampliación del período de prueba debe constar por escrito.

Fuente: Art. 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR

2.2 Jornada de trabajo y horas extras

El personal de dirección y los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata no se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajo, por lo que no tienen derecho al cobro de horas extras o al descanso sustitutorio.

Fuente: Art. 5 del Decreto Legislativo N° 854



2.3 Indemnización por falta de descanso vacacional

Por regla general, los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

Una remuneración por el trabajo realizado.

Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado.

Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

A esto se le conoce como indemnización por falta de descanso vacacional; sin embargo, esta no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional.

Fuente: Art. 23 del Decreto Legislativo N° 713 y art.24 del Decreto Supremo N° 012-92-TR

2.4 Derecho a la sindicalización

El personal de dirección y el trabajador de confianza no es representado por la organización sindical ni se considera en el número total de trabajadores del ámbito para efectos de determinar si se cumple con el requisito de la mayoría absoluta a que se refiere el artículo anterior, salvo que el estatuto de la organización sindical admita expresamente su afiliación.

Fuente: Art. 34-A del Decreto Supremo N° 011-92-TR



2.5 Protección frente al despido

Con relación a la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de dirección o de confianza de empresas y/o instituciones del sector privado, el VII Pleno Jurisdiccional determinó lo siguiente:

“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 su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo”.

Fuente: Cuarto punto abordado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral

2.6 Calificación indebida

Los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la Autoridad Judicial, para que deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la comunicación respectiva.

Fuente: Art. 61° del Decreto Supremo N° 003-97-TR





Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María

Teléfono: 630 60 00

www.gob.pe/mtpe

Síguenos en:

