

ALEGATOS:

TRABAJADOR DE CONFIANZA

Por: Dr. Jorge Egos Peña

Los Jueces de primera y segunda instancia han declarado con lugar la demanda bajo la base de que el Actor no es un trabajador de confianza, que ha laborado en el subsuelo por el hecho de haber dirigido, eventualmente, trabajos de excavación; y que, además, ha prestado servicios profesionales a la empresa, en calidad de Representante Técnico de dos proyectos frente a la Compañía N.N.

Los referidos puntos más que de derecho son de hecho; sin embargo de lo cual procede analizar qué ha entendido el legislador como "trabajador de confianza"; qué se entiende por trabajo en el subsuelo y cuál es la naturaleza jurídica del contrato de representación que dice haber tenido el Actor.

Lo dicho, sin dejar de considerar que las partes expresamente pactaron en el Contrato, entre ellos celebrado, que las labores a realizarse por el trabajador eran de confianza; y que a su retiro voluntario éste reconoció en el Acta de Finiquito "que no tiene nada que reclamar por jornales o sueldos, horas suplementarias o extraordinarias, vacaciones no gozadas o por ningún otro concepto de la compañía X. X, ni a sus representantes actualmente o en lo posterior", situaciones que habrían sido suficientes para desestimar la demanda, siguiendo el criterio constante en sentencia expedida por la Segunda Sala en el Juicio Rodríguez - Custer (24-IX-82).

El principio general de que los contratos legalmente celebrados constituyen una ley para los contratantes también rige en materia laboral; y, no se opone al principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador; pues, constituye la esencia del derecho obligacional. No respetar la palabra empeñada en el contrato de trabajo o en el acta de finiquito que refleja la terminación de la relación laboral, si no transgreden la Ley, es un acto de felonía y de violación a la palabra empeñada, que rompe todo ordenamiento jurídico civilizado; pues, importa institucionalizar la falta de seriedad en los actos y declaraciones de voluntad.

La figura del trabajador de confianza aparece en distintos pasajes de nuestro ordenamiento laboral (Arts. 57, 73, etc.); y, aun cuando el Artículo 57 pareciera asimilarlos a aquellos que en cualquier forma representen al empleador o hagan sus veces, el Artículo 73 los extiende a otras categorías de trabajadores, como serían contadores, cajeros, tesoreros, etc.

Según Nestor de Buen (Derecho del Trabajo I, Pág. 469), "El concepto de trabajador de confianza es **un concepto difícil**. Es un trabajador cuyas características especiales y tratamiento es diferencial con respecto a ciertos derechos de los demás trabajadores".

Según el Tratadista Mario de la Cueva (Derecho de Trabajo Tomo I, Pág. 421), los términos de los preceptos legales (que califican a los empleados de confianza) son vagos e imprecisos y han provocado serias dificultades en su interpretación y aplicación. Según el Art. 48 de la Ley, **los empleados de confianza son trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores y serían los trabajadores ocupados en trabajos personales del patrono dentro de la empresa..**".

El Tratadista Guillermo Cabanellas (Compendio de Derecho Laboral I, Pág. 358), manifiesta que "Son empleados de confianza los que **por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fé y apoyo especiales por parte del empresario o la dirección de la empresa**".

Posteriormente, agrega: "Los de confianza difieren de altos empleados por que ocupan puestos menos elevados y ejercen **pocas atribuciones de dirección**".

Miguel Canton Moller, al tratar del Contrato de Trabajo Especial (El Derecho Laboral en Iberoamérica, Pág. 616), al referirse a los trabajadores de confianza, manifiesta:

"Debemos considerar que los trabajos de **confianza** incluyen a quienes fijan las políticas generales de la empresa; a quienes mediante decisiones que la obligan ejecutan esas políticas generales; quienes supervisan en forma directa la ejecución del trabajo encaminada a los fines de la empresa y por último quienes inspeccionan diversos aspectos como son el mantenimiento de maquinaria, equipos e instalaciones o bien el control de calidad.

Existe un último grupo en el que las funciones ocupan lo que podríamos llamar una zona fronteriza o gris, pues no está bien definido si son precisamente actividades generales, tal es el caso de quienes tienen a su cargo la vigilancia y

seguridad de las instalaciones, existencias y bodegas y hasta las entradas y salidas del personal general.

Donde si no cabe duda, a pesar de la naturaleza del trabajo, es en el caso de los que realizan servicios personales para el patrón o en su caso para los directivos principales de la empresa". Tales los casos de Secretaria, chofer, conserje, etc.

Finalmente, Rafael Caldera (Derecho del Trabajo, Pág. 434) dice: "En principio podría decirse que todos los trabajadores de una empresa deben participar de su confianza; pero cuando se califica especialmente a unos trabajadores como de "confianza", se los supone vinculados personalmente y en un grado especial a la empresa para la cual prestan sus servicios.

Establecido por la Ley la excepción, se ha considerado que decir si un trabajador es o no de confianza, *es una cuestión de hecho*, que por lo tanto cae bajo el conocimiento de los tribunales de trabajo".

III

Como puede observarse, la delimitación del concepto del "trabajador de confianza" no es sencilla, ni puede resolverse con criterio simplista; pues, la doctrina la califica de difícil por los términos vagos e imprecisos con que los ha conceptualizado el legislador; y, que van desde los empleados que tienen funciones donde se demanda responsabilidad y honradez de parte del trabajador, hasta aquellas en las que el trabajador debe guardar secretos por mantener determinado contacto con la vida íntima del empleador o porque se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, como es el caso del tesorero, pagador, secretaria, etc.

IV

A parte de lo dicho, la nota característica del trabajador de confianza radica en el hecho de que posee un régimen jurídico de excepción frente a los demás trabajadores, sea en cuanto a estabilidad, horarios de trabajo, contratación colectiva, sindicalización, etc., según cada legislación.

Así, el Convenio # 1 de la OIT (1919), al establecer limitación de las jornadas de ocho horas de trabajo diario y 48 horas semanales, establece: "2a) Las disposiciones del presente convenio no son aplicables a las personas que ocupan un puesto de inspección o dirección o un puesto de confianza"; y, el Dr. Luis Jaramillo Pérez, en su obra de Fundamentación a las Reformas del Código del

Trabajo, entre las que incorpora la constante en el Art. 55 (actual Art. 57), por lo cual se excluye de la condición de trabajo suplementario las horas que excedan de la jornada ordinaria, en los casos en los cuales los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, expresa:

"Hay actividades en las cuales no es posible el control de la jornada ordinaria y, por lo tanto, dificulta estimarse las horas extras de trabajo, tal los casos de los agentes viajeros, de seguros, de comercio y de otras actividades no sujetas a horarios fijos.

Tal el caso de los empleados de confianza y dirección, quienes están llamados a cumplir y sobre todo a hacer cumplir las leyes laborales". (Pág. 37). Es decir, que para el autor de la disposición constante en el actual Art. 57 del Código del Trabajo, la razón por la cual no se debe pagar horas suplementarias a un trabajador de confianza es por la imposibilidad de controlar las horas ordinarias de trabajo; y, por ende, por la dificultad de estimación de las horas extras de trabajo.

Nuestra Ley Laboral no define al trabajador de confianza; pues, en los Arts. 57 y 73 del Código del Trabajo solo se refiere a ellos para expresar que su trabajo no origina la obligación de pagar horas suplementarias, por las razones que señala el autor de la referida disposición en el párrafo anterior de esta exposición; y, a quienes, también, se les puede negar la vacación de un año, para acumularla necesariamente a la del año siguiente, cuando sea difícil reemplazarlo por corto tiempo.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, "de confianza" es una locución que se utiliza para referirse a la persona con quien se tiene trato íntimo o familiar; y, "confiar" importa encargar o poner al cuidado de uno algún negocio u otra cosa.

Significa, también, depositar en uno, sin más seguridad que la buena fé y la opinión que de él se tiene, la hacienda, el secreto u otra cualquier cosa.

Es decir que, lexicográficamente, un trabajador de confianza es un trabajador que ha recibido de su empleador el encargo de realizar funciones o labores especiales o delicadas, en la seguridad de que por su capacidad, honorabilidad, rectitud y buena fé está en posibilidad de cumplirlas; o, en la esperanza de que lo hará en la forma convenida o que mejor convenga a su comitente.

Cuando el Art. 57 del Código del Trabajo exonera de la obligación de pasar horas suplementarias a trabajadores que tuvieren funciones de confianza y dirección, no está identificando las dos características que debe reunir el traba-

diferentes de trabajadores; uno, los que ejercen funciones de confianza; y, otro, los que ejercen funciones de dirección; y, con respecto a estos últimos, la ley los conceptúa como aquellos que en cualquier forma representen al Empleador o *hagan* sus veces.

Esta interpretación del Art. 57 del Código del Trabajo es coherente con el Art. 35 de dicho cuerpo de leyes, que considera representantes del empleador a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco; y, en general, a las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración; pero no autoriza para colegir que los empleados de confianza son los que en cualquier forma representan al empleador o hacen sus veces; pues, bajo tal afirmación quedarían convertidos en representantes del empleador las secretarías, conserjes, tesoreros, pagadores, etc.; y, solo podría negarse el goce del derecho contemplado en el Art. 73 a los gerentes, directores, administradores; es decir, a los trabajadores contemplados en el Art. 35 del Código del Trabajo, lo cual es evidentemente falso.

En conclusión, el trabajador de confianza no necesariamente ejerce funciones de dirección; y, por el contrario, como sostiene Cabanellas (Supra II), los trabajadores de confianza difieren de los altos empleados (directores, gerentes, administradores, etc) porque ocupan puestos menos elevados y ejercen pocas atribuciones de dirección.

V

En la especie el Actor fue un empleado de confianza, no solo porque así lo estipuló en el contrato que suscribió con la demandada, sino también por las labores por él realizadas, esencialmente de alta responsabilidad técnica, como también por la confianza que en él depositó la empresa, al confiarle la representación técnica ante N.N., propietaria de la obra cuya construcción asumía la demandada.

No existe, pues, duda alguna de que el Actor, como empleado de confianza que fue, no tiene derecho a reclamar valor alguno por horas suplementarias, ya que no solo que en el acta de finiquito reconoció no adeudársele nada por tal concepto, sino que el Art. 57 del Código del Trabajo no le autoriza a percibir las en el supuesto no consentido de haberlas trabajado.

VI

El Actor fue contratado por la empresa para trabajar en calidad de Ingeniero Civil de excavaciones en la construcción de la obra X, como reza del pertinente contrato, legalmente celebrado, que obra de autos.

Consecuente con tal contrato y la naturaleza del trabajo objeto del mismo, al trabajador se le asignaron una serie de funciones, acordes con su calidad profesional, responsabilidad y confianza que la empresa tenía hacia él, tal como la ejecución y control de las obras de ingeniería que debían realizarse en la obra contratada; y, entre ellas, el control de derrumbes sobre el túnel de descarga, la construcción del acceso a la plataforma del patio de maniobras, el control de calidad del hormigón para el camino de acceso al poblado y al patio de maniobras; y, otra serie de trabajos que ahora pretende reclamarlos como excluidos del contrato principal para exigir remuneración separada por tales servicios-

De la misma manera, pretende el Actor reclamar remuneraciones por trabajos realizados en razón de la representación técnica que la empresa le confió ante N. N.; los mismos que no pueden considerarse como labor adicional o la existencia de un contrato de trabajo paralelo o independiente del principal, por ser consustancial con las tareas genéricas para las que fue contratado el Actor; y, **más** aún, como una ratificación de su calidad de trabajador de confianza de la empresa.

Resulta absurdo pensar que se puedan dar dos contratos de trabajo en el mismo tiempo, en el mismo lugar y entre las mismas partes; por lo que no procede abundar en esta situación; más aun, si se considera que la relación de trabajo existente entre las partes, considerada como la sucesión de prestaciones que se dan entre el Empleador y trabajador, es una sola; independiente de las variaciones que la misma puede experimentar en el transcurso del tiempo.

Razonando ad absurdum convendría preguntarse en qué momentos el trabajador desempeñó tales funciones, ¿mientras realizaba su trabajo principal o con posterioridad al mismo?. Igualmente, valdría observar que la carga técnica de la obra jamás ha estado bajo las espaldas del trabajador, sino de un selecto grupo de técnicos nacionales y extranjeros que planificaban y ejecutaban la misma; y, que el trabajador era solo el vocero de la empresa ante N. N., en razón de que esta exige la presencia de un representante técnico nacional de la obra. Si por esta labor pretende reclamar algún valor, la vía laboral no sería la idónea; pues, tratándose de un supuesto contrato de mandato, la reclamación correspondería a los jueces ordinarios, y no a la justicia laboral, por tratarse de un asunto civil.

El trabajador ha pretendido sostener que las labores por él realizadas han sido en el subsuelo; y, que como tal, que su jornada efectiva de trabajo no debió exceder de seis horas diarias; y, su jornada total no debió exceder de siete horas al día.

Sin embargo, no repara el trabajador que el trabajo subterráneo al que se refiere el Código del Trabajo y los Convenios Internacionales existentes al respecto (Convenios # 45, 124 y Recomendación # 124, 125), son los realizados en minas o canteras de las cuales se extraen sustancias situadas bajo la superficie de la tierra, por métodos que impliquen el empleo de personas en dichos trabajos, como expresamente lo conceptúa el Art. 141 del Código del Trabajo; y, que los trabajos realizados por el Actor se realizaron la mayor parte del tiempo en la superficie, al punto que en su propia demanda reconoce la realización de las gestiones de representación técnica y ejecución de obras civiles en el campamento o lugares aledaños, lo cual evidencia la falsedad de sus apreciaciones sobre la naturaleza del trabajo por él ejecutadas; y, sobre las presuntas horas suplementarias o en exceso por él trabajadas.

VII

Muy lejos de nuestra intención es pretender que el trabajador renuncie a cualquier derecho que legítimamente le corresponde, pero nos preocupa la superficialidad de los razonamientos con que los jueces inferiores han pretendido resolver esta controversia; en que, por acudir a principios constitucionales inidóneos para el caso, desatienden la realidad de la relación laboral que ha existido con el Actor; a lo cual, antes que a enunciados teóricos, debieron remitirse para resolver el conflicto, con conocimiento de los servicios que efectivamente él prestó a su Empleadora; y, no al acomodo procesal que se ha pretendido hacer de los varios contratos que dice haber tenido, incluido el de mandato, de naturaleza eminentemente ci

Justicia,

Por el peticionario, a ruego y como su Defensor

Dr. Jorge Egas *Peña*